НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ТИЧЕНКО МАРТА ЄВГЕНІВНА

УДК 159.955:[331.102.312'008:005.966]

ДИСЕРТАЦІЯ
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ

053 психологія
05 соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії
Дисертація містить результати власних досліджень

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____Тиченко М. Є.

Науковий керівник: Карамушка Людмила Миколаївна, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Тиченко М. Є. Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. – Кваліфікаційна наукова робота на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, спеціальність 053 – психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2025.

У дисертації теоретично обґрунтовано й експериментально вивчено організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Дослідження цієї проблематики сприятиме поглибленню розуміння готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, ролі організаційно-психологічних чинників мікро-, мезо- та макрорівнів та психологічних умов у її здійсненні.

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

У першому розділі розкрито теоретико-методологічні засади дослідження.

Ґрунтуючись на аналізі досліджень українських та зарубіжних авторів (Гура, 2019; Канівець, 2013; Т. Карамушка, 2022; Ортікова, 2020; Сурякова, 2014; Щотка, 2017; Hall, 2004; Sullivan & Baruch, 2009 та ін.), розкрито зміст кар'єри у широкому соціальному контексті (як життєвої кар'єри) та професійному контексті (як професійної кар'єри). Окреслено два типи професійної кар'єри – впродовж життя та в організації (як послідовність професійного зростання та посад в організації). Детально проаналізовано основні типи внутрішньо-організаційної професійної кар'єри. Розкрито роль професійної кар'єри для розкриття людиною власних якостей, її особистісного та професійного потенціалу. Підкреслено активну роль працівника як суб'єкта власної професійної кар'єри. Виокремлено два виміри у тлумаченні професійної кар'єри: з одного боку, як змін у професійній сфері (власне роботи чи галузі, переходу в іншу організацію, кар'єрного зростання),

а з іншого – як особистого сприйняття людиною власного професійного життя, розуміння своїх здобутків та можливостей (Sullivan & Baruch, 2009).

Описано різні підходи до вивчення професійної кар'єри (соціально-економічний, управлінський, біографічний, гендерний, компетентнісний, акмеологічний та ін.). Докладно висвітлено класичні та сучасні теорії розуміння професійної кар'єри. Наголошено, що дане дослідження здійснено в рамках *організаційно-психологічного підходу.* Розглянуто вплив організаційного контексту на кар'єру (Arthur, 2014; Bravo et al., 2017; Hall, Yip & Doiron, 2018; Haapakorpi, 2022; Handy, 1996; Schein, 1996; Schein & Van Maanen, 2016).

Проаналізовано *особливості сфери креативних індустрій* у контексті побудови та розвитку професійної кар'єри. Розкрито сутність креативних індустрій як царини, що ґрунтується на творчій діяльності, інноваціях та інтелектуальній власності, метою яких є генерування, вироблення та комерціалізація креативних ідей, що можуть набувати форм продукту чи послуги (Ніколаєва та ін., 2021; Чуль, 2017; Щурко, 2019; Dronyuk et al., 2019). На основі аналізу нормативних документів та наукових джерел визначено основні види креативних індустрій, серед яких особливу увагу приділено двом найбільшим за обсягом валової доданої вартості та кількістю залучених працівників напрямам: сфері IT та сфері реклами, маркетингу і PR.

Обґрунтовано роль креативних індустрій щодо суспільного та особистісного розвитку, зокрема їх значення як потужного «changemaker» в розрізі економічного зростання, створення нових робочих місць та посилення соціально-економічного розвитку, особливо в контексті відновлення та відбудови України в умовах війни (Експортна стратегія для сектору креативних індустрій, 2019; Карасьова, 2019; Чуль, 2017; Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019; Haapakorpi, 2022). Виокремлено та систематизовано психологічні особливості сфери креативних індустрій: наявність перманентних викликів та змін; динамічність та різноманітність завдань; конкурентний контекст середовища; гнучкість; культивування

підприємництва та інноваційності (Пархоменко, 2017; Чуль, 2017; Щурко, 2021; Been, 2025; Bridgstock et al., 2015; Dronyuk et al., 2019; Goodwin, 2019; Haapakorpi, 2022). Такі особливості обумовлюють реалізацію працівниками креативних індустрій різних типів професійної кар'єри: внутрішньо-організаційної (горизонтальної, вертикальної, змішаної); міжорганізаційної; спеціалізованої та неспеціалізованої; потенційної та реальної; протейської й безмежної; «кар'єри-портфоліо» та ін.

Відповідно до організаційно-психологічного підходу розроблено *«Теоретичну модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»,* яка включає такі змістовно-смислові блоки: готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; організаційно-психологічні чинники мікро-, мезо- та макрорівнів розвитку готовності до професійної кар'єри у цієї категорії працівників; організаційно-психологічні умови розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

З урахуванням наявних в літературі розробок (Балахтар, 2018; Л. Карамушка & Канівець, 2012a; Канівець & Фесун, 2019a; Т. Карамушка, 2022; Кокун, 2021; Abessolo, Rossier & Hirschi, 2021; Betz & Hackett, 2006; Day & Allen, 2004; London & Noe, 1997) визначено зміст *готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій* як комплексу психологічних характеристик, адекватних вимогам, змісту, умовам здійснення професійної кар'єри у цій сфері, обґрунтовано її *компоненти та складові:* когнітивний (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей, автономності); ціннісно-мотиваційний компонент: кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри (кар'єрна інтуїція; кар'єрна резильєнтність; кар'єрна ідентичність); операційний компонент: кар'єрна самоефективність; кар'єрна адаптивність; залученість в кар'єру; орієнтація на співпрацю та конкуренцію; особистісний компонент: креативність; загальні підприємницькі тенденції;

професійна життєстійкість; рефлексія та інсайт. Окрім того, обґрунтовано зміст та значення конструкту *кар'єрного успіху* в двох його вимірах – суб'єктивному (задоволеність власною кар'єрою) та об'єктивному (рівень заробітної плати, кількість підвищень) (Seibert, Kraimer & Liden, 2001; Volmer & Spurk, 2011; Spurk, Abele & Volmer, 2015).

Також визначено *організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри* працівників сфери креативних індустрій, які віднесені до трьох рівнів: а) *мікрорівня* (характеристики працівників): організаційно-професійні (освітній рівень; посада; сфера діяльності в організації; стаж роботи в організації; формат роботи; режим роботи); соціально-демографічні характеристики працівників (стать; вік; сімейний стан; наявність дітей); б) *мезорівня* (організаційно-функціональні характеристики організації): напрям діяльності організації, в якій працюють працівники; кількість працівників в організації; тривалість роботи організації; в) *макрорівня* (особливості життєдіяльності працівників в умовах війни): зміна місця проживання в період війни; втрата/невтрата роботи в період війни).

Обґрунтовано, що важливою складовою теоретичної моделі є *психологічна підготовка* працівників сфери креативних індустрій, спрямована на розвиток готовності до здійснення професійної кар'єри, яка може бути реалізована у результаті розробки та експериментального впровадження спеціальної тренінгової програми.

У другому розділі представлено результати констатувального етапу дослідження, що проводилося з урахуванням різних підетапів – напрямів роботи.

Для проведення емпіричного дослідження використовувався розроблений «Комплекс методик для дослідження організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій», який включав 13 методик для вивчення складових готовності до професійної кар'єри, значна частина яких була зарубіжними методиками, адаптованими на українській вибірці.

У роботі детально проаналізовано структуру та рівні розвитку чотирьох компонентів готовності до здійснення професійної кар'єри: когнітивного, ціннісно-мотиваційного, операційного та особистісного.

У контексті *когнітивного компонента* виявлено, що найбільш вираженим є інноваційний аспект, тоді як фінансовий, аспект значущості та престижності галузі, а також розуміння її специфіки представлені недостатньо. Що стосується загального рівня цього компонента, то він теж виражений недостатньо. Також констатовано статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими аспектами когнітивного компонента й чинниками мікро-, мезо- та макрорівнів, кожен з цих рівнів має своє значення в контексті цього компонента.

Щодо *ціннісно-мотиваційного компонента*, то в процесі дослідження встановлені найбільші кар'єрні цінності (зарплата, баланс «робота-життя» та спеціалізація). Встановлено, що рівень кар'єрної резильєнтності є дещо вищим у порівнянні з кар'єрною ідентичністю та інтуїцією, а загальний рівень його розвитку – недостатній. Емпірично підтверджені кореляційні зв'язки між окремими складовими ціннісно-мотиваційного компонента й чинниками мікро, мезо- та мікрорівнів. У дослідженні вказується, що найбільш істотними в контексті цього компонента є чинники мікрорівня та мезорівня.

Дослідження *операційного компонента* засвідчує недостатній рівень вираженості кар'єрної самоефективності та залученості в кар'єру. Констатовано про певний дисбаланс у контексті кар'єрної адаптивності. Крім того, виявлено дещо більшу перевагу орієнтації на співпрацю над конкуренцією. Дослідження демонструє значущість різноманітних чинників (мікро- та мезорівнів) в контексті окремих складових компонента.

В *особистісному компоненті* виявлено розрив між високою оцінкою власного креативного потенціалу працівниками та достатньо низьким рівнем практичної креативності. При цьому лише четверта частина досліджуваних оцінює сприйняту організаційну підтримку на високому рівні. Констатовано недостатній рівень підприємницьких тенденцій. У розрізі професійної

життєстійкості як фундаментально важливого конструкту – виявлено, що серед працівників сфери креативних індустрій найбільш вираженими складовими є професійне прийняття виклику та професійний контроль. Підкреслено, що не виключений дисбаланс між процесами розмірковування, його підсумовування та отримання змістовних висновків. Отримані емпіричні результати дослідження дозволяють стверджувати про значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими особистісного компонента та чинниками різних рівнів.

Констатовано певні *деякі негативні тенденції щодо об'єктивного кар'єрного успіху* працівників сфери креативних індустрій. Зокрема, виявлено, що близько третини опитаних високо оцінюють власний рівень зарплати. Щодо кількості підвищень та переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням робочих обов'язків, то дані є ще нижчими. Водночас рівень оцінки *суб'єктивного кар'єрного успіху* є значно вищим: понад третина опитаних демонструє саме такі показники за цим критерієм. Виявлено позитивний кореляційний зв'язок між рівнем оцінки працівниками власного суб'єктивного успіху та операційним і особистісним компонентами готовності до професійної кар'єри. У контексті такої складової об'єктивного кар'єрного успіху, як кількість підвищень, засвідчено позитивний кореляційний зв'язок з операційним компонентом готовності до професійної кар'єри.

Загалом у результаті констатувального етапу дослідження виявлено недостатній рівень готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та зв'язок готовності до професійної кар'єри із організаційно-психологічними чинниками мікро-, мезо- та макрорівнів. Окрім того, було констатовано зв'язок окремих компонентів готовності з кар'єрним успіхом працівників.

У ***третьому розділі*** представлено результати ***формувального*** етапу дослідження, під час якого було розроблено й апробовано тренінгову програму «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери

креативних індустрій». Тренінг був розроблений, ґрунтуючись на технологічному підході (Л. Карамушка, 2022b), та включав шість тренінгових сесій: «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій»; «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»; «Готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент»; «Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»; «Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»; «Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». Кожна з них складалася з трьох компонентів: інформаційно-смислового (оволодіння відповідними знаннями про сутність професійної кар'єри та її специфіку в сфері креативних індустрій), діагностичного (орієнтованого на аналіз різних складових готовності та рівнів їх вираженості) та корекційно-розвивального (стосується оволодіння необхідними вміннями на навичками для здійснення професійної кар'єри). Загалом результати засвідчують ефективність розробленої тренінгової програми та доцільність її подальшого застосування в контексті роботи з працівниками, які будують професійну кар'єру в цій сфері.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дослідженні *вперше*: розкрито зміст та психологічні особливості професійної кар'єри працівників в сфері креативних індустрій; визначено компоненти та складові готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; обґрунтовано діагностичний інструментарій й емпірично досліджено рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; проаналізовано зв'язок готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з особливостями кар'єрного успіху; розроблено та апробовано тренінгову програму щодо розвитку готовності до професійної

кар’єри працівників сфери креативних індустрій; *доповнено:* уявлення про структуру готовності до професійної кар’єри працівників комерційних організацій та зміст тренінгових програм для психологічної підготовки персоналу комерційних організацій; *поглиблено*: наукові знання про психологічні особливості сфери креативних індустрій, організаційно-психологічні чинники та умови розвитку готовності до професійної кар’єри працівників даної сфери.

Теоретичне значення полягає у розробці теоретичної моделі організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій, здійсненні класифікації організаційно-психологічних чинників, визначенні психологічних умов розвитку готовності до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані в результаті дослідження емпіричні дані можуть бути використані у закладах вищої освіти в процесі викладання навчальних курсів, серед «Організаційна психологія» «Психологія кар’єри», «Психологія діяльності комерційних організацій» тощо, також для проведення індивідуальних та групових консультацій для здобувачів вищої освіти в Центрах кар‘єри.

Розроблена тренінгова програма також може бути імплементована кар’єрними консультантами для клієнтів, які планують власну кар’єру в креативних індустріях, чи HR-фахівцями, які працюють в таких організаціях, на етапі адаптації, навчання та визначення етапів кар’єрного зростання працівників.

Ключові слова: професійна кар’єра**,** готовність до кар’єри, компоненти та складові готовності до кар’єри, мотивація до кар’єри, резильєнтність, адаптація, самоефективність, залученість в кар’єру, креативність, професійна життєстійкість, кар’єрний успіх, організаційно-психологічні чинники, працівники сфери креативних індустрій, умови війни, тренінг.

SUMMARY

Tychenko, M. Y. Organizational-Psychological Factors in Employees' Professional Career Readiness in the Creative Industries. - A qualifying scientific work, a manuscript.

A thesis for the scientific PhD degree in the field of knowledge: 05 - Social and behavioral sciences, specialty: 053 - psychology. - G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2025.

The thesis theoretically substantiates and experimentally explores the organizational-psychological factors of employees' professional career readiness in the creative industries. The obtained findings will contribute to a deeper understanding of employees' professional career readiness in the creative industries and the role of organizational-psychological micro-, meso-, and macro-level factors and psychological conditions in its implementation.

The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references, and appendices.

The first chapter describes the theoretical and methodological foundations of the study.

Based on the analysis of studies conducted by Ukrainian and foreign researchers (Gura, 2019; Kanivets, 2013; T. Karamushka, 2022; Ortikova, 2020; Suryakova, 2014; Shchotka, 2017; Hall, 2004; Sullivan & Baruch, 2009, etc.), the content of a career in a broad social context (as a life career) and a professional context (as a professional career) was revealed. Two types of professional careers were outlined: lifelong and organizational (as professional growth and a sequence of positions in the organization). The main types of intra-organizational professional careers were analyzed in detail. The role of a professional career for a person's self-discovery and personal and professional potential was revealed. The active role of the employee as an agent of a professional career was emphasized. Two dimensions in the interpretation of a professional career were distinguished: as changes in the professional field (work or industry itself, transfer to another organization, career growth), and as a person's perception of their own

professional life, understanding of their own achievements and opportunities (Sullivan & Baruch, 2009).

The author described various approaches to studying professional career (socioeconomic, managerial, biographic, gender, competence, etc.) The classical and modern theories of understanding professional careers were covered in detail. This study was carried out in line with the organizational-psychological approach. The influence of *organizational context* on a career was considered (Arthur, 2014; Bravo et al., 2017; Hall, Yip & Doiron, 2018; Haapakorpi, 2022; Handy, 1996; Schein, 1996; Schein & Van Maanen, 2016).

The features of the creative industries in the context of building and developing a professional career were analyzed. The essence of the creative industry as a field based on creative activity, innovation, and intellectual property, the purpose of which is to generate, produce, and commercialize creative ideas that can take the form of a product or service, was revealed (Nikolaieva et al., 2021; Chul, 2017; Shchurko, 2019; Dronyuk et al., 2019). Based on the analysis of regulatory documents and scientific sources, the main types of creative industries were identified, with special attention paid to the two most significant areas in terms of gross value added and the number of employees: IT and advertising, marketing, and PR.

The author described the role of creative industries in promoting social and personal development, in particular the role of a a powerful “changemaker” for the economic growth, job creation, and strengthening the socioeconomic development, especially in the context of the recovery and reconstruction of Ukraine in war conditions (Export Strategy for the Creative Industries Sector, 2019; Karasiova, 2019; Chul, 2017; Shchurko, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019; Haapakorpi, 2022). The following psychological features of creative industries were identified and systematized: the presence of permanent challenges and changes, dynamism and diversity of tasks, the competitive context of the environment, flexibility, and cultivation of entrepreneurship and innovation (Parkhomenko, 2017; Chul, 2017; Shchurko, 2021; Been, 2025; Bridgstock et al, 2019; Goodwin, 2019; Haapakorpi, 2022). Those features determined different types of professional careers pursued by employees in creative industries: intra-

organizational (horizontal, vertical, mixed); inter-organizational, specialized and non-specialized; potential and real; protean and boundaryless; "portfolio career," etc.

In line with the organizational-psychological approach, *the "Theoretical model of organizational-psychological factors of employees' professional career readiness in the creative industries".* The model included the following content-meaning blocks: creative industries employees' professional career readiness; organizational-psychological factors of micro-, meso-, and macro-level development of creative industries employees' professional career readiness; organizational-psychological conditions for the development of employees' professional career readiness in the creative industries.

The relevant literature (Balakhtar, 2018; L. Karamushka & Kanivets, 2012a; Kanivets & Fesun, 2019a; T. Karamushka, 2022; Kokun, 2021; Abessolo, Rossier & Hirschi, 2021; Betz & Hackett, 2006; Day & Allen, 2004; London & Noe, 1997) allowed concluding that *the professional career readiness in the creative industries* was as a set of employees' psychological characteristics needed to meet the requirements, content and conditions for pursuing professional career in this field; its components and elements were shown to include the following: *cognitive component* (understanding of the goals and objectives of the industry, its prestige, innovative character, social impact, financial pecularities, autonomy); *value-motivational component*: career values and career motivation (career insight; career resilience; career identity); *operational component*: career self-efficacy; career adaptability; career engagement; orientation towards cooperation and competition; and *personal component*: creativity; general enterprising tendencies; professional hardiness; self-reflection and insight. In addition, the content and significance of career success were substantiated to have two dimensions – subjective (satisfaction with one's own career) and objective (salary level, number of promotions) (Seibert, Kraimer & Liden, 2001; Volmer & Spurk, 2011; Spurk, Abele & Volmer, 2015).

Organizational-psychological factors of employees' professional career readiness in the creative industries were grouped into three levels: a*) micro-level* (employee characteristics): organizational and professional (educational background;

position; field of activity in the organization; length of service in the organization; work format; work mode); socio-demographic characteristics of employees (gender; age; marital status; the presence of children); b) meso-level (organizational-functional characteristics of the organization): type of activities of the organization in which employees work; the number of employees in the organization; length of work in the organization; c) macro-level (features of employees' life activities in wartime conditions): change of residence during the war; loss/preservation of work during the war).

It was shown that a crucial component of the theoretical model was the *psychological training* of creative industries employees aimed at developing their professional career readiness, which can be achieved through the development and experimental implementation of a special training program.

The second chapter presents the results of the ascertaining stage of the research, which was conducted taking into account various sub-stages of the work.

The empirical study was conducted using the developed "A Set of Research Methods to Study Organizational-Psychological Factors of Professional Career Readiness of the Employees in the Creative Industries," which included 13 instruments for studying the components of professional career readiness, most of which were foreign instruments adapted to the Ukrainian sample. The thesis analyzed in detail the structure and levels of development of four components of professional career readiness: cognitive, value-motivational, operational, and personal.

In the context of the *cognitive component*, it was found that the most pronounced aspect was the innovative aspect, while the financial aspect, the aspect of the importance and prestige of the industry, and the understanding of its specifics were less pronounced. As for the general level of the component, it was at an insufficient level of development as well. Statistically significant correlations were found between certain aspects of the cognitive component and the micro-, meso-, and macro-level factors, each of these levels being significant in the context of this component.

As for the *value-motivational component*, the study identified the most important career values: salary, work-life balance, and specialization. At the same time, the level

of career resilience was higher compared to career identity and career insight. However, the overall level of its development was insufficient. The correlations between the individual components of the value-motivational component and the micro-, meso-, and macro-level factors were empirically confirmed. The study showed that the most significant factors of this component were the micro- and meso-level factors.

The study of the *operational component* showed an insufficient level of career self-efficacy and career engagement. A specific imbalance in the context of career adaptability was noted. In addition, a slightly greater preference for orientation towards cooperation over competition was found. The study demonstrated the significance of various factors (micro- and meso-levels) in the context of the component's elements.

The *personal component* revealed a gap between employees' high assessment of their creative potential and a relatively low level of practised creativity. At the same time, only a quarter of the respondents assessed the perceived organizational support at a high level. An insufficient level of general enterprising tendencies was noted. In the context of professional hardiness as a fundamental construct, it was found that among the creative industries employees, the most pronounced components were professional challenge and professional control. It was emphasized that an imbalance between reflection processes, summarization, and drawing meaningful conclusions was not excluded. The obtained empirical results of the study confirmed the significant correlations between separate elements of the personal component and factors of different levels.

Some negative trends in the objective career success of employees in the creative industries were identified. In particular, it was found that less than a third of respondents highly appreciated their salary level. As for the number of promotions and transfers to a better-paid position with the same job responsibilities, the data were even lower. At the same time, the level of assessment of *subjective career success* was much higher: more than a third of respondents demonstrated such indicators according to this criterion. A positive correlation was found between employees' assessment of their subjective success and the operational and personal components of professional career readiness. In the context of such a component of objective career success as the number of

promotions, a positive correlation was found with the operational component of professional career readiness.

In general, as a result of the ascertaining stage of the study, an insufficient level of professional career readiness among creative industries employees and the connection between professional career readiness and organizational-psychological factors of the micro-, meso-, and macro-levels were revealed. In addition, the relationship between individual components of readiness and employees' career success was noted.

The third chapter presents the results of *the formative* stage of the research, during which the training program "Psychology of Professional Career Readiness of the Employees in the Creative Industries" was developed and tested. The training was based on a technological approach (L. Karamushka, 2022) and included six training sessions: "Professional career as a psychological phenomenon and its features in the creative industries"; "Organizational-psychological factors of professional career in the creative industries employees'"; "Creative industries employees' professional career readiness and its cognitive component"; "Value-motivational component of professional career readiness in the creative industries"; "Operational component of professional career readiness in the creative industries; "Personal component of professional career readiness in the creative industries."

Each of the training sessions consisted of three components: informational (developing relevant knowledge about a professional career and its peculiarities in creative industries), assessing (focused on analyzing various components of readiness and their levels of development), and developmental (developing the skills and abilities required for a professional career). In general, the training program demonstrated effectiveness and can be recommended for use for working with employees building a professional career in this field.

The scientific novelty of the research lies in the fact that research was for the time: reveals the content and psychological features of employees' professional career in the creative industries; identifies the components and elements of employees' professional career readiness in this field; substantiates the diagnostic toolkit and empirically to investigate the levels of development and organizational-psychological

factors in employees' professional career readiness in creative industries; analyzes the relationship between employees' professional career readiness in creative industries and the characteristics of career success; develops and tests a training program for the development of employees' professional career readiness in creative industries. The research also *supplemented*: an idea of the structure of employees' professional career readiness in commercial organizations and the content of commercial organization personnel's training programs; *enriched*: scientific knowledge about the psychological characteristics of creative industries, organizational and psychological factors in and conditions for the development of employees' professional career readiness in creative industries.

The theoretical significance lies in developing a theoretical model of organizational-psychological factors of professional career readiness among employees in the creative industries, the classification of organizational-psychological factors, and the determination of psychological conditions for developing professional career readiness among employees in the creative industries.

The practical significance of the research lies in the fact that the empirical data obtained as a result of the study can be used in higher education institutions for reading the following courses: "Organizational Psychology", "Career Psychology," "Psychology of Commercial Organizations," etc., as well as for conducting individual and group consultations for higher education students at Career Centers. Career counselors can use the proposed training program to advise clients planning their careers in creative industries or by HR specialists working in such organizations, at the stage of adaptation, training, and determining the stages of career growth for employees.

Keywords: professional career, career readiness, components and elements of career readiness, career motivation, resilience, adaptation, self-efficacy, career engagement, creativity, professional hardiness, career success, organizational-psychological factors, creative industries employees, war conditions, training.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях, затверджених МОН України:

1. Тиченко, М. (2022). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія,* *1*(25), 102-108. https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11

2. Тиченко, М. (2022). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія,* *2*(26), 121-130. https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.14

3. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2022). Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія,* *3*(27), 95-102. https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9

4. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2023). Особливості ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія,* *30*(4), 66-83. https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.7

5. Тиченко, М. (2024). Когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: особливості та чинники. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 8, 130-146. https://doi.org/10.48020/mppj.2024.02.10

6. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2024). Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Вчені записки Університету «КРОК»,* *4*(76), 295-305. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-76-295-305

7. Тиченко, М. (2025). Психологічна готовність до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій: операційний та особистісний компоненти. *Вчені записки Університету «КРОК»*, *1*(77), 576-586. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-576-586

8. Тиченко, М. Є. (2025). Тренінг «Психологія професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *34*(1), 134-150. https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.12

Стаття у зарубіжному науковому виданні, що індексується в міжнародних наукометричних базах даних (Scopus):

9. Kenworthy, A. L., Chekh, M., Kozlova, V., Opatska, S., Shestak, A., Trevoho, O., Tychenko, M. & Tytarenko, M. (2024). ‘See us’: an urgent call to collaborate with colleagues in crisis environments around the world. *Teaching in Higher Education, 30*(2), 544-554. https://doi.org/10.1080/13562517.2024.2372574

Публікації у збірниках матеріалів всеукраїнських та міжнародних наукових конференцій:

10. Тиченко, М. (2021, листопад). Організаційно-психологічні чинники здійснення кар'єри працівників сфери креативних індустрій: теоретичний аспект. *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації: тези І Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 82-87)*. Київ: ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. https://rb.gy/twyk2w

11. Карамушка, Л. М., & Тиченко, М. Є. (2022, березень). Психодіагностичний інструментарій для дослідження психологічних умов здійснення кар'єри працівниками сфери креативних індустрій*: тези ІІ Міжнародної науково-практичної конференції «Психологічні виклики сучасних організацій» (с. 88-93*). Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. https://rb.gy/5e644p

12. Тиченко, М. (2022, листопад). Психологічні чинники здійснення професійної кар'єри працівниками сфери креативних індустрій*: тези VII*

Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я». (с. 145-146). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://rb.gy/uke7t6

13. Тиченко, М. (2024, лютий). Особливості когнітивного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: *тези III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» (с. 310-313)*. Київ: Державний торговельно-економічний університет. https://rb.gy/md8qh0

14. Тиченко, М. (2024, листопад). Загальний показник психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівниками сфери креативних індустрій: рівень розвитку та релевантні чинники*: тези IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я в умовах війни» (с. 185-189*). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://rb.gy/u94crs

15. Тиченко, М. (2024, листопад). Особливості операційного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: *тези IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 151-156)*. Київ: ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. https://rb.gy/b387dy

16. Тиченко, М. (2024, грудень). Особливості особистісного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: *тези_VI Міжнародної конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку - 2024*». Київ: Університет «КРОК». https://rb.gy/hevd29

17. Тиченко, М. (2025, лютий). Сучасні теорії професійної кар'єри: *тези X Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (с. 139-141).* Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В.

18. Тиченко, М. (2025, лютий). Сучасні тренінгові технології у контексті навчання та розвитку працівників: *тези IV Міжнародна науково-практичної онлайн-конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології»* (с. 304-306). Київ : Держ. торг.-екон. ун-т. https://rb.gy/0ltcg3

Науково-методичне видання:

19. Карамушка, Л. М., & Тиченко М. Є. (2023). Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: психологічний практикум. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Режим доступу https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743127/

ЗМІСТ

ВСТУП ……..…….…….……..... 24

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ ……...34

1.1. Сутність професійної кар'єри, її основні типи та підходи до вивчення……..….34

1.2. Психологічні особливості сфери креативних індустрій у контексті професійної кар'єри …….……...56

1.3. Теоретична модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій ……..74

Висновки до розділу 1 ……...101

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ……..……....104

2.1. Організація емпіричного дослідження …… 104

2.1.1. Завдання, етапи та характеристика методик дослідження ……..104

2.1.2. Адаптація та стандартизація методик дослідження ……112

2.1.3. Вибірка досліджуваних ……...123

2.2. Когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники ……..127

2.2.1. Рівень розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій ……...127

2.2.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….131
2.3. Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники …….....139
2.3.1. Рівень розвитку ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….……139
2.3.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку ціннісно-мотиваційного компоненту готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….144
2.4. Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники ……..157
2.4.1. Рівень розвитку операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій ……..157
2.4.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….161
2.5. Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники …….....169
2.5.1. Рівень розвитку особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….....169
2.5.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….....174
2.6. Загальний показник готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники ……..……183

2.6.1. Рівень розвитку загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій ……..…183
2.6.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій ……184
2.7. Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій …….188
2.7.1. Вираженість суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій ……188
2.7.2. Організаційно-психологічні чинники суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій …….……189
2.7.3. Аналіз зв'язку між оцінкою суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами готовності до професійної кар'єри ……...199
Висновки до розділу 2. ……..201

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ» ……214
3.1. Мета, завдання та організація формувального етапу дослідження.....214
3.2. Зміст і структура тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»……...222
3.3. Аналіз ефективності тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»……...246
Висновки до розділу 3. ……256
ВИСНОВКИ.....259
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……267
ДОДАТКИ…….....289

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світовий контекст характеризується високим рівнем динамічності, складності та невизначеності, що зі свого боку зумовлює суттєву мінливість соціальних, економічних, технологічних процесів як на глобальному, так і на локальному рівнях. Так, в часи пандемії COVID-19, окрім короткотермінових наслідків таких як безпосередня боротьба з нею, були відчутні й довготермінові наслідки – соціально-економічні. У сьогоднішніх умовах повномасштабної війни рф проти України загальна ситуація та наслідки набули ще більшої складності. Зараз йдеться про надскладні комплексні загрози.

Сучасні виклики вимагають від працівників не лише адаптації до таких стресових обставин, але й активного професійного зростання. У таких умовах важливо зберігати та нарощувати власну продуктивність, вдосконалювати власні навички та якості, розвивати співпрацю з іншими, і таким чином ефективно працювати на користь власної організації зокрема та країни загалом (Л. Карамушка, 2022а). Паралельно з цим простежується незворотність тенденції до глобальної трансформації ринку праці в умовах нових технологічних змін та досягнень. Це засвідчують дані Світового Економічного Форуму (The World Economic Forum, 2020). Ці зміни передбачають постійний розподіл праці, що включає як витіснення існуючих робочих місць, так і водночас створення нових, що так само зумовлює потребу в швидкому навчанні, чи перенавчанні або виконанні роботи, яка може бути зовсім новою для працівника. Усе це засвідчує актуальність дослідження особливостей професійної кар'єри працівників в умовах турбулентного світу (Cascio, 2020).

У сучасних умовах змінюється специфіка професійної кар'єри, зростають як вимоги працедавців до працівників, так і особистості, яка має певні стандарти щодо власного кар'єрного розвитку. Загалом дослідники вказують на подальше посилення конкуренції як глобального фактора,

технологічних змін, що створюватимуть як нові можливості, так і виклики для різних працівників. Водночас істотною є взаємодія між працівниками, організаціями, що потребує гнучкості та системного підходу. Крім того, в умовах стабільної нестабільності важливо управляти власними кар'єрними можливостями (Baruch & Sullivan, 2022), керувати власною кар'єрою загалом та бути більш гнучкими (Abessolo, Hirschi, Rossier & 2017a). Технологічні зміни, зокрема розвиток штучного інтелекту, є суттєвими факторами для зміни ландшафту ринку праці, де все рідше говоритимемо про одну кар'єру на все життя (Sullivan & Baruch, 2022). А деякі автори вказують на те, що варто розвивати кілька паралельних кар'єр, що може посилювати задоволеність від неї загалом через власний постійний розвиток (Sehgal, 2017). У таких умовах особливо значущою є готовність особистості до професійної кар'єри та її подальшого розвитку. Окремі аспекти дослідження цієї проблеми на матеріалі освітніх та комерційних організацій знайшли відображення в роботах вітчизняних фахівців (Л. Карамушка & Канівець, 2012a; Канівець & Фесун, 2019a; 2019b; Т. Карамушка, 2015; Чайка, 2024).

Що стосується *креативних індустрій,* які, як вказується в державних документах та наявних наукових дослідженнях, є такими індустріями, що дозволяють посилювати економічний розвиток та добробут як на локальному рівні, так і на глобальному (Експортна стратегія для сектору креативних індустрій, 2019; Про внесення змін до Закону України «Про культуру» щодо визначення поняття «креативні індустрії», 2018; Карасьова, 2019; Ніколаєва, та ін., 2021; Чуль, 2017; Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019; Haapakorpi, 2022).

Водночас аналіз літератури показує, що науковцями вивчались окремі психологічні аспекти діяльності фахівців, які працюють в цій сфері. Зокрема, дослідження В. Ситник (2020) стосувались психологічних чинників професійного зростання фахівців з програмування, В. Кот (2017) досліджувала контекст професійної самореалізації, її психологічних умов, релевантних працівників сфери рекламного бізнесу. Інше дослідження, В.

Орлова (2017), було здійснено в контексті інтеграційного підходу до формування і розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів. Щодо дослідження професійної кар'єри, то окремі дослідники вважають, що досягнення її стійкості в сфері креативних індустрій є доволі непростим та складним завданням, адже нерідко фахівці зіштовхуються з високою незахищеністю, а подекуди – навіть з обмеженими можливостями для кар'єрного зростання загалом (Goodwin, 2019).

Разом з тим організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій не виступали раніше цілісно предметом спеціального вивчення. Отже, соціальна значущість та недостатня розробленість вказаної проблематики зумовили вибір теми дослідження «Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в межах комплексних науково-дослідних тем лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України: «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019-2021 рр.; державний реєстраційний номер № 0119U002169*)*; «Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах соціального напруження» (2022-2024 рр.; державний реєстраційний номер наукового дослідження: 0122U000303), «Закономірності впливу соціально-психологічних ресурсів освітніх організацій як чинника забезпечення суб'єктивного благополуччя персоналу» (2025-2027 рр.; державний реєстраційний номер № 0125U000297). Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол №13 від 25.11.2021 р.) та узгоджено бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол №5 від 30.11.2021 р.). Тему дисертаційного дослідження

перезатверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол №2 від 16.01.2025 р.).

Об'єкт дослідження: професійна кар'єра працівників сфери креативних індустрій як психологічний феномен.

Предмет дослідження: зміст, структура та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Мета дослідження: проаналізувати організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та розробити й апробувати тренінгову програму для психологічної підготовки працівників до розвитку готовності до професійної кар'єри в сфері креативних індустрій.

Відповідно до поставленої мети дослідження було сформульовано такі основні **завдання дослідження**:

1. Розкрити зміст та психологічні особливості професійної кар'єри працівників в сфері креативних індустрій.

2. Визначити компоненти та складові готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та організаційно-психологічні чинники, які впливають на її розвиток.

3. Обґрунтувати діагностичний інструментарій й емпірично дослідити рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, зв'язок готовності до кар'єри з особливостями кар'єрного успіху.

4. Розробити та апробувати тренінгову програму для розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Методологічна і теоретична основа дисертаційного дослідження.

Основою для розуміння професійної кар'єри як психологічного феномену стали праці, які розкривають її сутність, особливості та види (Balakhtar, Bondarchuk & Kazakova, 2024; Гура, 2019; Л. Карамушка, 2000; Лозовецька, 2014; 2015; Мішина & Мішина, 2014; Ортікова, 2020; Щотка,

2017); поліваріативний підхід в кар'єрі (Briscoe & Hall, 2006; Hall, 2004; Hall, Yip & Doiron, 2018).

Значущими є дослідження психологічної готовності особистості до професійної кар'єри, особливостей її компонентів – мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного (Л. Карамушка & Канівець, 2012a; Канівець & Фесун, 2019a; 2019b; Т. Карамушка, 2015; 2022).

Окрім того, важливими є дослідження психологічних складових, які є значимими в структурі готовності до кар'єри: робочих цінностей (Super, 1975; 1980; Leuty & Hansen, 2013; Abessolo, Rossier & Hirschi, 2017b), кар'єрних цінностей (Abessolo, Rossier & Hirschi, 2021), мотивації (Fischer, Malycha & Schafmann. 2019; Schein, 1996), мотивації до кар'єри (Day & Allen, 2004; London & Noe, 1997), самоефективності (Балахтар, 2018; Балахтар & Онопрієнко-Капустіна, 2022), кар'єрної самоефективності (Betz & Hackett, 2006), життєстійкості та резильєнтності (Кокун, 2021, 2025; Melnychuk, Grubi, Alieksieieva, Maslich & Lunov, 2022); креативності (Лагодзінська, 2022), а також кар'єрного успіху (Seibert, Kraimer & Liden, 2001; Volmer & Spurk, 2011; Spurk, Abele & Volmer, 2015).

Суттєвими стали також роботи, які стосуються психологічних особливостей діяльності фахівців *креативних індустрій* (Кот, 2017; Орлова, 2017; Чайка, 2024; Goodwin, 2019), аналізу організаційно-психологічних чинників діяльності організацій (Л. Карамушка, 2000; 2013) та значення соціально-психологічних чинників в діяльності комерційних організацій (Галаган & Раєвська, 2024).

Істотну роль для розробки тренінгової програми мали наукові праці, що розкривають особливості технологічного підходу до реалізації тренінгів (Л. Карамушка, 2022b), підготовки тренінгових програм (Алєксєєва, 2015; Зливков & Лукомська, 2019; Чебикін & Сінєльнікова, 2013; Bell et al., 2017; Salas et al., 2012), зокрема, в умовах війни (Melnychuk, Khrapatyi, Krasilova, Udovenko & Holotenko, 2024; Лагодзінська, 2024), а також роботи, які

стосуються системи психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців з маркетингу (Раєвська & Герасимчук, 2023).

Організація та методи дослідження. Дослідницько-експериментальна робота проводилась *у чотири етапи* впродовж 2021 - 2025 рр.

На першому етапі (2021 р.) проведено теоретичний аналіз проблеми, ґрунтуючись на відповідній літературі з психології, менеджменту та суміжних дисциплін. Було розроблено теоретичну модель та програму дослідження.

На другому етапі (2022-2023 рр.) здійснено емпіричне дослідження, в межах якого вивчалися рівень та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

На *третьому етапі (2024 р.)* була розроблена та апробована тренінгова програма для розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

На *четвертому етапі (2025 р.)* проаналізовано та узагальнено результати дослідження, оформлено дисертаційну роботу.

Для вирішення поставлених завдань були використані такі *методи дослідження*: 1) *теоретичні* – аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація отриманих даних; 2) *емпіричні методи* – анкетування та тестування; 3) *методи соціально-психологічного навчання* (робота в малих групах, «мозковий штурм», творчо-аналітичні завдання, аналіз ситуацій тощо); 4) *методи математичної статистики*: описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона), факторний аналіз, однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Зокрема, для проведення емпіричного дослідження на констатувальному етапі було розроблено *«Комплекс методик для дослідження організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»* (13 методик), за допомогою якого вивчались такі компоненти та складові готовності до професійної кар'єри: 1) когнітивний компонент: розуміння особливостей

галузі: специфіки; значущості та престижності; інноваційності; соціальної значущості; фінансових особливостей; автономності); 2) ціннісно-мотиваційний компонент: кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри (кар'єрна інтуїція; кар'єрна резильєнтність; кар'єрна ідентичність); 3) операційний компонент: кар'єрна самоефективність; кар'єрна адаптивність; залученість в кар'єру; орієнтація на співпрацю та конкуренцію; 4) особистісний компонент: креативність; загальні підприємницькі тенденції; професійна життєстійкість; рефлексія та інсайт. Окрім того, вивчався суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх та його зв'язок з готовністю до професійної кар'єри працівників.

Вагоме місце зайняло вивчення організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників, які були віднесені до трьох рівнів: а) *мікрорівня* (характеристики працівників): організаційно-професійні (освіта; посада; сфера діяльності в організації; стаж роботи в організації; формат роботи; режим роботи); соціально-демографічні характеристики працівників (стать; вік; сімейний стан; наявність дітей); б) *мезорівня* (організаційно-функціональні характеристики організації): напрям діяльності організації, в якій працюють працівники; кількість працівників в організації; тривалість роботи в організації); в) *макрорівня* (особливості життєдіяльності працівників в умовах війни): зміна місця проживання в період війни; втрата/невтрата роботи в період війни).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі приватних підприємств міста Львова та Львівської області. Загалом кількість досліджуваних на різних етапах його проведення становила 521 респондент.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дослідженні *вперше*: розкрито зміст та психологічні особливості професійної кар'єри працівників в сфері креативних індустрій; визначено компоненти та складові готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; обґрунтовано діагностичний інструментарій та емпірично

досліджено рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; проаналізовано зв'язок готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з особливостями кар'єрного успіху; розроблено та апробовано тренінгову програму щодо розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій;

доповнено: уявлення про структуру готовності до професійної кар'єри працівників комерційних організацій та зміст тренінгових програм для психологічної підготовки персоналу комерційних організацій;

поглиблено: наукові знання про психологічні особливості сфери креативних індустрій, організаційно-психологічні чинники та умови розвитку готовності до професійної кар'єри працівників даної сфери.

Теоретичне значення полягає у розробці теоретичної моделі організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, здійсненні класифікації організаційно-психологічних чинників, визначенні психологічних умов розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані в результаті дослідження емпіричні дані можуть бути використані у закладах вищої освіти в процесі викладання навчальних курсів «Організаційна психологія» та «Психологія кар'єри», «Психологія діяльності комерційних організацій» тощо, також для проведення індивідуальних та групових консультацій для здобувачів вищої освіти в Центрах кар'єри.

Розроблена тренінгова програма також може бути імплементована кар'єрними консультантами для клієнтів, які планують власну кар'єру в креативних індустріях, чи HR-фахівцями, які працюють в таких організаціях, на етапі адаптації, навчання та визначення етапів кар'єрного зростання працівників.

Результати дослідження впроваджено в практику роботи низки організацій: Українського католицького університету (довідка про впровадження №244 / 25 від 09.05.2025 р.); Центру абітурієнта Українського католицького університету (довідка про впровадження №245 / 25 від 09.05.2025 р.); приватного підприємства «Дизайн студія «Бамбук» м. Львова (довідка про впровадження № 40 від 10.02.2025 р.).

Особистий внесок здобувачки. Наукові положення, отримані емпіричні дані та висновки, сформульовані авторкою, є самостійним внеском у розроблення проблематики організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. У 3-х статтях, 1-х тезах, 1 психологічному практикуму, написаних у співавторстві з науковим керівником, доробок здобувачки становить 50%. У статті, опублікованій у зарубіжному науковому виданні, внесок здобувачки становить до 10%. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертаційному дослідженні не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертаційного дослідження доповідались на всеукраїнських та міжнародних конференціях, які проводились в Україні: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації» (18-19 листопада 2021 р., м. Київ); ІІ Всеукраїнській науково-практичній онлайн-конференції «Психологічні засади розвитку соціальних компетентностей педагогічних працівників в умовах Нової української школи» (25-26 листопада 2021р., м. Рівне); ІІ Міжнародній науково-практичній конференції «Психологічні виклики сучасних організацій» (3 березня 2022 р., м. Івано-Франківськ,); Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Психологічна допомога дітям в умовах війни» (1 червня, 2022 р., м. Київ); VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я» (17 листопада, 2022 р., м. Київ); ІІІ Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» (23 лютого, 2024 р., м. Київ); ІХ

Всеукраїнській науково-практичній конференції «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я в умовах війни» (14 листопада, 2024 р., м. Київ)); IV Всеукраїнській науково-практичній конференції (28 листопада, 2024 р., м. Київ); VI Міжнародній конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку - 2024» (5-6 грудня, 2024 р., м. Київ); X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (18 лютого, 2025 р., м. Кам'янець-Подільський); IV Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» (18 лютого 2025 р., м. Київ).

Отримані результати дисертації були висвітлені та обговорені на засіданнях лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2021-2025 рр.).

Публікації. Результати дослідження повністю опубліковані у 19 наукових працях: 8 статтях, надрукованих у фахових виданнях, затверджених МОН України; 1 статті у зарубіжному науковому виданні, що індексується в міжнародних наукометричних базах даних (Scopus), 1 психологічному практикуму, 9 публікацій у збірниках тез та матеріалів всеукраїнських та міжнародних наукових конференцій.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 208 найменувань, з них – 99 іноземною мовою. Основний обсяг дисертації складає 243 сторінки. Загальний обсяг дисертації становить 361 сторінку. Робота містить 33 таблиці (на 29 сторінках), 23 рисунки (на 12 сторінках) та 3 додатки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ

У першому розділі дисертації розкрито поняття про кар'єру та особливості професійної кар'єри. Проаналізовано основні типи професійної кар'єри, представлено підходи до вивчення професійної кар'єри та сучасні теорії професійної кар'єри. Відображено зміст діяльності у сфері креативних індустрій та їх роль у забезпеченні суспільного й особистісного розвитку. Охарактеризовано підходи до вивчення професійної кар'єри фахівців у сфері креативних індустрій. Представлено теоретичну модель дослідження організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Варто зазначити, що окремі положення та результати цього розділу знайшли своє відображення в авторських публікаціях, перелік яких додається наприкінці цього розділу.

1.1. Сутність професійної кар'єри, її основні типи та підходи до вивчення

Аналіз сутності професійної кар'єри, її видів та підходів до вивчення передбачає, на нашу думку, розкриття таких питань:

- *Поняття про кар'єру та особливості професійної кар'єри;*
- *Аналіз основних типів професійної кар'єри;*
- *Підходи до вивчення професійної кар'єри;*
- *Традиційні та сучасні теорії професійної кар'єри.*

Розпочнемо насамперед з аналізу **поняття про кар'єру та особливості професійної кар'єри.**

Глобальна невизначеність як стійкий тренд та невід'ємна частина сучасного світу впливає на різні сфери життя (економічну, соціальну, ринок праці). Це зі свого боку позначається на кар'єрному розвитку кожного працівника. За таких умов важливо вміти керувати власною кар'єрою, бути гнучкими та адаптивними до змін (Abessolo, Hirschi, Rossier, 2017a). А це передбачає передусім розуміння змісту професійної кар'єри.

У процесі аналізу сутності кар'єри науковці, аналізуючи як українські, так і зарубіжні дослідження, зауважують, що раніше, в психології радянського та пострадянського періодів, замість терміну «кар'єра» використовувалися інші поняття, такі, як: «професійна діяльність», «професійне самовизначення», «професійне становлення» чи «життєвий шлях» (в контексті професійної сфери), трудові переміщення та ін. (Біскуп, 2017; Горенко, 2016; Гура, 2019; Т. Карамушка, 2015; 2022; Ортікова, 2020). Тобто можна говорити про те, що поняття кар'єри зазвичай не використовувалося, а натомість замінювалося іншими термінами.

Окрім того, варто зауважити, що в радянській традиції нерідко поняття кар'єри мало негативний відтінок, зокрема воно розглядалося в контексті корисливості, примату власних цілей та інтересів на противагу організаційним чи суспільним, або ж фокусу на власний успіх (як домінанти над усіма іншими аспектами життя). Іншими словами, кар'єра часто асоціювалась з кар'єризмом (Біскуп, 2017; Горенко, 2016; Ортікова, 2020). Очевидно, що такий підхід деформував уявлення про кар'єру, піддаючи сумніву її значення, не приділяючи достатньої уваги особистості, не враховуючи важливість особистісних аспектів, зокрема цінностей, мотивації, поведінки особистості тощо.

Водночас, сьогодні можна стверджувати, що негативне забарвлення слова «кар'єра» поступово зникає і можна говорити про важливість та роль для людини розкриття її особистісного й професійного потенціалу (Березовська, Тангел, 2015; Горенко, 2016; Т. Карамушка, 2015, 2022; Проскурка, 2009; Сурякова, 2014; Щотка, 2017), «одним зі способів,

варіантів, засобів самореалізації, до числа яких можна віднести й професійне вдосконалення» (Шевченко & Швігл, 2017).

Отже, сучасні дослідження в галузі організаційної психології не асоціюють, безумовно, кар'єру з негативними рисами, як це мало місце в радянській традиції. Однак підкреслюється багатогранність розуміння цього поняття, яке не можна вважати чимось умовно «абсолютно позитивним» чи «абсолютно негативним». Кар'єру слід розглядати в контексті особистості, її особливостей та поведінки, актуальної ситуації.

Зокрема, зважаючи на негативні аспекти, кар'єра та її успішність вивчаються деякими сучасними дослідниками в контексті «темної тріади» – нарцисизму, маккіавелізму та психопатії. D. Paulhus & K. Williams (2002) ввели це поняття, об'єднавши таким чином субклінічні особистісні виміри, де високі показники за цими параметрами пов'язані з соціально неприйнятною, контрпродуктивною поведінкою, з деструктивними міжособистісними моделями. S. Spain, P. Harms & J. LeBreton (2013) вказують, що «цей підхід зосереджується на патологіях, які характеризуються мотивами вивищення себе і заподіяння шкоди іншим» (Spain, Harms & LeBreton, 2013). Водночас їх негативний вплив при цьому не вважається абсолютним і навіть може мати адаптивну сторону в певних ситуаціях. Тому варто детально розглядати кожний з вимірів окремо (Spain, Harms & LeBreton, 2013). Скажімо, вона може бути пов'язана з готовністю робити більше, аніж це передбачено організаційними зобов'язаннями. До того ж риси темної тріади «негативно впливають на поведінку на роботі, включаючи обмін інформацією, повідомлення про неетичну поведінку, некоректне ставлення до колег та підлеглих» (Kaufmann, Wheeler, & Sojo, 2021). Хоча дослідження «темної тріади» не є предметом нашого вивчення та виходить за його межі, однак вважаємо, що важливо згадати про такі дослідження в контексті сучасного розуміння кар'єри.

Науковці вказують на актуальну неоднозначність тлумачення терміну кар'єри (Бондарчук, 2010). Тому варто розглянути різні особливості його

розуміння. Зазначимо, що нерідко не розмежовується власне «кар'єра» від «професійної кар'єри» або «ділової кар'єри» (Мішина & Мішин, 2014; 2019; Щегорцова, 2015). Одразу зауважимо, що з цих двох формулювань, «професійна кар'єра» та «ділова кар'єра», у своїй роботі використовуємо формулювання «професійна кар'єра», яке є більш поширеним серед українських дослідників – з-поміж яких: М. Горенко (2016), Л. Карамушка (2000), Т. Карамушка (2015; 2022), Т. Канівець (2013); В. Лозовецька (2014; 2015); М. Сурякова (2014), Н. Шеленкова (2015).

За своїм змістом ці терміни мають важливу відмінність – *кар'єра може бути як професійною, так і соціальною,* та по суті 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 кар'єра*** стосуватиметься «конкретної професійної діяльності з урахуванням відповідних критеріїв» (Мішина & Мішин, 2019). Тобто важливо чітко виокремлювати *«кар'єру» та власне «професійну кар'єру»* як певний процес, з відповідною структурою, що має відповідну функцію. Можна навести такий приклад, що кар'єра загалом може також стосуватися хобі та зацікавлень людини. У побутовому мовленні 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. Водночас її особливості, зокрема статус та посада, можуть бути різними.

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). Відповідно *професійна кар'єра є поліаспектним та комплексним феноменом* (Лозовецька, 2015). Більше того, її можна визначити

з різних точок зору, а не через якийсь один вектор розгляду. K. Brousseau & M. Driver та колеги (1996; 2003) додають, що традиційне розуміння кар'єри полягає у просуванні до вищих посад, поєднане з розширенням кола функціональних обов'язків та повноважень, а також визначення кар'єрного успіху у відповідності до позиції на «кар'єрному щаблі» в організації. Раніше таке розуміння нерідко було в основі підходів до кар'єрного менеджменту в різних організаціях (Brousseau, Driver, Eneroth & Larson, 1996; Larsson, Brousseau, Driver, Holmqvist, & Tarnovskaya, 2003). Загалом ***професійну кар'єру*** можна тлумачити як певні зміни щодо поведінки людини та її позиції не лише в організаційному, суспільному, але й особистісному вимірі, що пов'язано з її досвідом та професійною діяльністю (Мішина & Мішин, 2014; 2019). Варто підкреслити параметр послідовності професійного досвіду, який описується через професійну кар'єру. Вона описується дослідниками не лише як певна послідовна сукупність тих аспектів, які стосуються ставлення та поведінки щодо власне професійної діяльності, а в більш широкому сенсі – впродовж життя людини (Hall, 2004; Rudolph, et al., 2021). Отже, важливо підкреслити індивідуальну специфіку професійної кар'єри впродовж довготривалої часової перспективи. Цікавим, на нашу думку, є розуміння професійної кар'єри як процесу, в межах якого людина формує бачення свого життя, своєї ролі та місця в світі (Schein, 1996).

Поділяємо точку зору про те, що тлумачення професійної кар'єри має *два виміри.* З одного боку, вона стосується змін у професійній сфері (власне роботи чи галузі, переходу в іншу компанію, кар'єрного зростання), а з іншого – пов'язана з особистим сприйняттям людиною власного професійного життя, розуміння своїх здобутків та можливостей. Істотним є певна гнучкість тлумачення, що враховує всю різноманітність професійного шляху та розуміння цього шляху (Sullivan & Baruch, 2009). З іншого боку, поняття професійної кар'єри пов'язують з реалізацією професійного потенціалу людини (Сурякова, 2013; 2014; Гура, 2019). З точки зору організаційного виміру, Л. Пілецька (2015) вказує, що кар'єра – це індикатор

досягнень працівника в соціальному та професійному контекстах в межах відповідної організаційної структури. У працях О. Щотки (2017), З. Шильнікової & М. Матушкіної (2019) простежується думка, що професійна кар'єра – це просування в межах відповідної організаційної структури та є невід'ємною від набуття, вдосконалення чи зміни працівником якостей й навичок, релевантних потребам посади та організації. Т. Канівець (2013) додає важливість і того аспекту, що розвиток професійної кар'єри працівника сприяє ефективній та продуктивній організаційної діяльності.

Отже, ці визначення, на нашу думку, відображають сучасне розуміння ***професійної кар'єри*** як «гнучкого» концепту, тобто він враховує різноманітність й багатогранність професійного досвіду та шляху працівника. Тут поєднуються організаційний та особистісний аспекти кар'єри, адже вони нерозривно пов'язані.

Далі перейдемо до аналізу **основних типів професійної кар'єри.** Описані вищі визначення стосуються ***широкого та вузького розуміння професійної кар'єри.*** Так, у першому значенні вона тлумачиться крізь призму життєвого шляху людини, поділеного на окремі часові періоди, в тому числі формування та становлення працівника. Натомість вузьке – пов'язане з різними соціальними та професійними здобутками, зокрема з просуванням по посаді в рамках певного організаційного контексту, в тому числі у відповідності до кваліфікації працівника. Тобто можна виділити внутрішньоорганізаційну кар'єру як рух посадовою «кар'єрною драбиною» в рамках тієї чи іншої установи, де важливими є власне посада, відповідний соціальний статус, професійні здобутки (Горенко, 2016; Т. Карамушка, 2015; 2022; Поплавська, 2006; Сурякова, 2014). Вочевидь, найбільш оптимальним є поєднання двох цих вимірів водночас – *професійного та посадового просування.* Більше того, важливою є теза про те, що суттєвий дисбаланс між цими типами кар'єри може бути підґрунтям для незадоволеності роботою, конфліктів, зумовлювати як особистісні деформації, так і призводити до професійної деградації тощо (Т. Карамушка, 2015, 2022). Отже, кар'єру

можна розуміти, з одного боку, як почерговість посад, які обіймає працівник в рамках однієї організації, з іншого – її бачення крізь призму в контексті усього професійного життя людини.

Далі детальніше розглянемо *інші типи професійної кар'єри.* Загалом вони достатньо ґрунтовно описані у працях українських дослідників (Т. Карамушка, 2015; 2022; Коломієць & Фомова, 2014; Лозовецька, 2015; Мішина & Мішин, 2019; Овсяннікова, 2013; Ортікова, 2020; Проскурка, 2009).

Так, у контексті *вузького значення кар'єри* можна виділити різні її типи, а саме: вертикальну, горизонтальну, ступінчасту (змішану) та центробіжну (центроспрямовану) (Т. Карамушка, 2015; 2022; Лозовецька, 2015; Ортікова, 2020; Шильнікова & Матушкіна, 2019; Щегорцова, 2015).

Внутрішньоорганізаційна вертикальна професійна кар'єра пов'язана зі зростанням по «кар'єрних щаблях» в організації. Саме з нею може асоціюватися сутність професійної кар'єри. Однак тут доречно навести тезу Т. Карамушки (2022), який вказує на те, що нерідко упускається такий аспект, що вона може бути не лише адміністративною чи управлінською, а натомість стосуватися зміни місця працівника в розрізі кваліфікаційної структури персоналу (приміром, в IT-сфері часто використовуються такі означення як «junior / middle / senior specialist» чи, скажімо, молодший / старший спеціаліст з маркетингу в професійній кваліфікаційній ієрархії). До того ж в контексті цього типу можна виділити *нормальну* (характеризується поступовим зростанням), *швидкоплинну* (характерним є порівняно невеликий час перебування на посаді з подальшим просуванням та можливим «пропуском» почерговості посад у процесі переходу на вищу посаду) та *повільну* кар'єру (ознакою якої є доволі тривале перебування на одній і тій же посаді) (Канівець, 2013; Т. Карамушка, 2015; 2022; Шеленкова, 2015).

Внутрішньоорганізаційна горизонтальна професійна кар'єра стосується зміни, яка не пов'язана зі зростанням по посаді, наприклад, виконання ролі та завдань, які можуть бути не зафіксовані в організаційній

структурі, або ж виконання більш комплексних завдань, ніж до цього. Скажімо, працівник може очолити проєктну програму, координувати проєктну команду, в яку входять інші керівники та яка функціонує впродовж визначеного часу. Тобто, якщо попередній тип, вертикальна кар'єра, стосувався зростання по посаді, то тут мова йде про розвиток відповідних якостей та навичок. Як зауважує Т. Лозовецька (2015), тут можуть бути два шляхи: працівник поглиблює власні якості та навички чи розширює їх. У першому випадку він може виконувати такі завдання, які будуть надто складними для інших працівників. У другому випадку – опанування суміжної діяльності, тобто тих професійних царин, які є близькими до поточної діяльності працівника. Зважаючи на це, поділяємо точку зору, що варто виділяти і ***змішаний тип (ступінчастий)***, котрий поєднує елементи горизонтальних та вертикальних видів (Лозовецька, 2015; Мішина & Мішин, 2019). Цікавим є виділення такого типу як ***внутрішньоорганізаційна центробіжна (або центроспрямована) професійна кар'єра***. Про неї можна говорити тоді, коли працівник чи певна їх кількість отримують інформацію з обмеженим доступом, чи, скажімо, беруть участь в нарадах працівників вищої ланки, чого не було раніше, чи отримують особливі завдання від керівників. Звісно, такий тип може бути резонуючим для працівників, які мають такі прагнення (Т. Карамушка, 2015; 2022; Коломієць & Фомова, 2014; Лозовецька, 2015; Ортікова, 2020). За просторовою ознакою виділяють і ***міжорганізаційну професійну кар'єру***, яка, на відміну від внутрішньоорганізаційної, не обмежується однією структурою, а може вибудовуватися в різних організаціях (Мішина & Мішин, 2019).

З активними змінами на ринку праці все частіше зустрічається не лише ***спеціалізована кар'єра***, яка виявляється в межах однієї професійної сфери чи спеціальності, але і ***неспеціалізована*** – коли особа розвивається в різних професійних сферах (Т. Карамушка, 2015; 2022; Лозовецька, 2015; Мішина & Мішин, 2019).

Інший цікавий критерій диференціації типів професійної кар'єри – це, власне, можливість її втілення чи реалізації. Відповідно до цього її можна окреслити як ***потенційну*** та ***реальну***. Перша стосується мотивації та планів, здібностей та якостей працівника. Це та кар'єра, яка є бажаною. Водночас вона може бути повністю реалізованою чи частково, а інколи залишитися кар'єрою-мрією. До того ж реальна кар'єра пов'язана з реальними здобутками працівника за певний часовий проміжок у конкретній організації (Березовська, Тангел, 2015; Мішина & Мішин, 2019; Проскурка, 2009; Шеленкова, 2015).

Професійна кар'єра за *критерієм актуального свого етапу* може включати такі типи: ***кар'єра-становлення*** (початок кар'єри, працівники-«початківці»), ***інтенсивна кар'єра*** (кар'єра фахівця, який вже має значні досягнення), ***кар'єра-збереження*** (пов'язана з виконанням визначеного функціоналу, закріпленням в рамках своєї ролі та завдань, передує завершенню трудового стажу) і *власне завершення кар'єри* (Мішина & Мішин, 2019).

Цікавим є також *множинний підхід* до опису концептів кар'єри – в його основі лежать індивідуальні погляди щодо кар'єри та досвіду, він містить два вектори – перший стосується тривалості роботи, а інший – руху чи змін в кар'єрі (Brousseau, Driver, Eneroth & Larson, 1996; Larsson, Brousseau, Driver, Holmqvist & Tarnovskaya, 2003). Так, можна виділити чотири концепти кар'єри – лінійний, експертний, спіральний та тимчасовий. Коротко окреслимо кожен з них. ***Лінійний концепт*** – стосується постійного зростання по кар'єрній драбині *(ключові мотиви – влада та досягнення).* ***Експертний концепт*** – означає відданість обраній діяльності, прагнення вдосконалюватися (ключові мотиви – експертиза та безпека). ***Спіральний концепт –*** окреслює латеральний розвиток кар'єри як наслідок взаємопов'язаних професійних виборів, зі зміною позиції кожні 5-10 років *(ключові мотиви – особистісний ріст та креативність)*. ***Тимчасовий (швидкоплинний) концепт*** – пов'язаний з частими рішеннями працівниками

щодо зміни сфери діяльності, в середньому кожні 2-4 роки *(ключові мотиви – різноманітність та незалежність).* Цей підхід окреслює і те, що кар'єрний успіх можна розуміти та оцінювати по-різному, тому зростання по посаді – це один з можливих його вимірів (Brousseau, Driver, Eneroth & Larson, 1996; Larsson, Brousseau, Driver, Holmqvist & Tarnovskaya, 2003).

У взаємозв'язку професійної кар'єри та успіху можна виділити декілька типів: ***власне професійний*** (ключовий критерій – визнання працівника іншими професіоналами), ***посадовий*** (значущим є зростання по посаді), ***матеріальний*** (критерій успіху – величина доходів та його зростання), ***владний*** (істотною є влада та відповідні повноваження) (Мішина & Мішин, 2019). Також можемо говорити про такі типи кар'єри як ***успішна, неуспішна та проблемна*** (Т. Карамушка, 2015; 2022).

Варто також розмежувати різні **підходи до вивчення професійної кар'єри.** Науковці підкреслюють, що ця проблема характеризується міждисциплінарністю, тобто вона пов'язана з різними професійними царинами та дисциплінами (Біскуп, 2017; Канівець, 2013; Лозовецька, 2015; Поплавська, 2006).

Ґрунтуючись на такому критерії, дослідниця А. Поплавська (2006) виокремлює різні підходи до вивчення професійної кар'єри, з притаманними їм особливостями – соціально-економічний, управлінський та організаційно-психологічний. Перший підхід, *соціально-економічний*, фокусується на динаміці розвитку людини впродовж життя завдяки, зокрема, освіті та набуттю відповідної кваліфікації. Щодо *управлінського* підходу – тут варто акцентувати на вивченні кар'єри працівника в розрізі фактичної та потенційної посади як управлінської, що є значущою в межах актуальної організаційної структури. *Організаційно-психологічний* підхід вивчає кар'єру крізь призму просування працівника в межах організації та відповідної структури й тлумачиться як оптимальна взаємодія особи та власне компанії, в результаті якої кожна сторона досягає власних цілей та реалізує наявні інтереси. Така класифікація цитується й іншими українськими дослідниками

(Березовська & Тангел, 2015; Горенко, 2016; Канівець, 2013; Овсяннікова, 2013; Шеленкова, 2015). Зауважимо, що наше дослідження виконано у рамках ***організаційно-психологічного підходу.***

У науковій літературі можна простежити і більш розгорнуті класифікації підходів до вивчення професійної кар'єри. Приміром, Н. Шевченко та О. Швігл (2017) виокремлюють ***8 різних підходів:*** *змістовний* (розуміння кар'єри в контексті сфери діяльності, професії), *процесуальний* (розглядається контекст посадового просування), *статусний* (кар'єра як показник успішності людини), *рольовий* (важливими є соціальні очікування щодо тієї ролі, яку має людина), *ціннісний* (розуміння кар'єри у взаємозв'язку актуальних потреб та цілей, які мають людина та соціум), *особистісно-професійний* (роль професійного самовизначення та його аналіз), *біографічний* (розгляд кар'єри крізь призу життя людини), *акмеологічний* (аспект реалізації в кар'єрі).

Дещо схожий аналіз з власним авторським баченням описує Н. Ортікова (2020), де наявні ***9 різних підходів,*** серед яких – *гендерний* та *компетентнісний*. Дослідниця М. Горенко (2016) вказує на наявність ще одного підходу – *крос-культурного* (в контексті вивчення кар'єрних відмінностей між різними культурними та етнічними середовищами).

На думку дослідників, професійну кар'єру важливо розуміти також у взаємозв'язку ***трьох її складових: цілі, процесу та результату.*** Так, до цільового компонента можна віднести цілі та завдання, які ставить перед собою людина, мотиви та потреби, які лежать в їх основі, а також цінності. Характеристика процесу означає, яким саме чином буде реалізована людиною відповідна мета та стратегія, її складові етапи, що в підсумку матимуть той чи інший результат. Приміром, набуття чи вдосконалення нових якостей та навичок, досягнення певного статусу, отримання нової посади тощо. Такий підхід відображено у працях багатьох науковців (Біскуп, 2017; Біла-Тіунова, 2012; Петровська, 2015; Ортікова, 2020; Шевченко & Швігл, 2017).

Далі проаналізуємо детальніше деякі традиційні та сучасні ***теорії професійної кар'єри***. Важливо насамперед зауважити, що нерідко такі різні теорії розглядають лише якісь окремі аспекти професійної кар'єри як психологічного феномену. А з цього випливають труднощі поєднання усіх цих теорій (Patton & McMahon, 2014; Yates, 2020). Продовжуючи цю думку, J. Yates (2020) зауважує, що традиційно у науковій літературі переважає підхід до *хронологічного опису* теорій та різних концептів вивчення кар'єри. Приміром, це можна простежити у дослідниці в сфері кар'єрного консультування J.M. Kidd (2008). Ґрунтовний хронологічний аналіз теорій кар'єри здійснив у своїй дисертації український дослідник Р. Чайка (2024).

Цікавою є думка J. Yates (2014), що історичний підхід потенційно може викликати прагнення згадувати давніші теорії заради історичної тяглості, водночас науковці надають перевагу більш сучасним теоріям. Розуміємо думку автора, і вважаємо, що варто взяти до уваги той факт, що теорії кар'єри, які були запропоновані десятки років тому, просто не можуть врахувати сучасні тенденції на ринку праці та ті виклики, з якими зіштовхуються працівники в умовах сьогодення (приміром, швидкий розвиток технологій та штучний інтелект, глобалізацію чи демографічні зміни). Водночас абсолютно підтримуємо тезу, що одна, навіть найсучасніша, теорія не може описати всю проблематику професійної кар'єри працівника (Yates, 2020).

Але важливо не просто перераховувати та цитувати положення з різних теорій, необхідно розуміти, чи вони можуть бути застосовані для вирішення питань дослідження. Тому варто визначити істотний критерій з огляду на специфіку нашого дослідження. Так, візьмемо за основу широке та вузьке розуміння професійної кар'єри, тобто її розуміння як такої, що *розгортається впродовж всього життя людини* (Д. Сьюпер, М. Савіцкас, Д. Холл, В. Лозовецька, Т. Канівець, Г. Фесун, Н. Гура) та власне *в організаціях* (М. Артур, Л. Карамушка, Т. Карамушка, А. Поплавська, Н. Ортікова, В. Біскуп, Л. Воронько, В. Пілецький та ін.). Розглянемо детальніше це питання

та розпочнемо з «класичної» теорії, основоположної для сучасної організаційної психології та психології кар'єри. D. Super (1975; 1980) ще в 50-х роках XX століття активно працював над власною теорією кар'єрного вибору та розвитку, і по суті вдосконалював її впродовж усієї своєї наукової діяльності. На його думку, поняття кар'єри не можна звести до якогось вибору, вона не є статичною за своєю суттю. Це процес, який розгортається впродовж життя людини, і є послідовністю життєвих етапів, що поєднуються з відповідними професійними завданнями та ролями. Згідно з цим підходом, характер та динаміка кар'єри людини визначаються, зокрема, розумовими здібностями, здобутим рівнем освіти та наявними навичками. Крім того, науковець приділяв увагу і розгляду важливих характеристик особистості, серед яких: потреби та інтереси, риси особистості та Я-концепція, кар'єрна зрілість та ті можливості, які використовує людина. Особливу роль в теорії займає розгляд цінностей у професійній діяльності, а точніше – «робочих цінностей» («work values»). Їх можна тлумачити як певні цілі або «кінцеві стани», яких особа сподівається досягнути в професійному середовищі (Brown, 2002; Super, 1975; 1980). Сучасні дослідження засвідчують важливість вивчення власне життєвих цінностей та цінностей у професійній діяльності або робочих цінностей (Leuty & Hansen, 2013).

З плином часу теорії, які були більш *традиційними та лінійними*, в тому числі теорія кар'єрного вибору та розвитку, зі збільшенням викликів та навіть турбулентності на ринку праці, не могли цілісно пояснити ті реалії, які є в різних працівників у сучасних професійних контекстах (Sullivan & Baruch, 2009). На це вказують і українські дослідники (Куций, 2016). Зазначимо, що ще одним важливим моментом є те, що більш традиційні теорії не дають розуміння щодо розвитку професійної кар'єри в організаціях, коли працівник вже власне працевлаштувався та розпочав роботу. Водночас погоджуємось з тезою про те, що традиційні теорії кар'єри, як зауважують дослідниці Н. Шевченко та О. Швігл, «не втрачають своєї актуальності». Зокрема, варто

згадати про таке поняття як кар'єрні орієнтації, що відображають прагнення людини реалізувати важливі для себе сенси через вибір кар'єри та професійної діяльності (Шевченко & Швігл, 2017). Так, E. Schein (1996) ввів та концептуалізував поняття «якоря кар'єри», як певного стійкого уявлення особистості про себе. І важливо, що він забезпечує цілісність внутрішньої кар'єри, коли відбуваються зміни в зовнішній. Тобто кар'єрні орієнтації є частиною професійної Я-концепції людини. Їх особливістю є те, що вони представляють уявлення людей про себе, ціннісні орієнтації, актуальні потреби та мотиви, власні здібності та якості. Кар'єрні орієнтації зумовлюють професійні вибори. Якір кар'єри стає певним стабілізуючим фактором для особистості, який спрямовує чи навіть обмежує кроки, пов'язані з професійною кар'єрою (Schein, 1996; Schein & Van Maanen, 2016).

Питанню вивчення кар'єрних орієнтацій приділяють увагу й українські дослідники. Зокрема, досліджувався вплив перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. Було з'ясовано, що чим більше працівники сумніваються у власних діях, тим більше це впливає на їхнє прагнення мати стабільну роботу, а це зі свого боку може суттєво обмежувати у пошуку кращого місця праці. Науковці припускають, що оптимальним для побудови професійної кар'єри та загалом ефективної діяльності є середній рівень перфекціонізму (Сняданко & Матковська, 2019). Інші дослідження стосувалися розвитку кар'єрних орієнтацій у студентів (Петровська, 2015; Щотка, 2017), вивчення психологічних особливостей працівників МВС та їхніх кар'єрних орієнтацій (Чухраєва, 2019), військовослужбовців (Поплавська, 2006). Варто зауважити, що в більшості досліджень використовувався саме підхід E. Schein (1996). Однак все частіше в науковій літературі вказують про обмеження цього підходу. Приміром, E. Schein (1996) зауважував, що в людини є один домінуючий кар'єрний якір (Schein, 1996; Schein & Van Maanen, 2016). Однак низка дослідників припускають існування декількох домінуючих якорів кар'єри, які виникають окремо від потреб,

цінностей чи талантів (Abessolo, Rossier & Hirschi, 2017a; Bravo et al., 2017). Інші вагомі, на наш погляд, результати сучасних досліджень вказують на те, що людина може співвідносити себе з певними кар'єрними орієнтаціями ще на початку власної кар'єри, в основі – ранній досвід роботи, особисті цінності чи навіть цінності батьків. Також кар'єрні орієнтації можуть бути стабільними впродовж короткотривалих періодів, але зазнають змін в умовах більш віддаленої часової перспективи (Bravo et al., 2017).

Вважаємо, що зміна підходів до кар'єрних орієнтацій зумовлена теж і складністю, і різноманітністю вимог та особливостей сучасної професійної кар'єри. Тому все частіше можна зустріти тезу про так звані *сучасні кар'єрні орієнтації.* Так, D. Hall, J. Yip & K. Doiron (2018) запропонували розглядати кар'єру як «протейську» («protein»), таку, якою керує сама людина, а не організація, частиною якої вона є. Зауважимо, що, на відміну від теорії D. Super (1975; 1980), тут активну роль відводиться власне особистості. Також наголошується на ролі мотивації, що забезпечується внутрішніми цінностями свободи та прагненням до розвитку. А регулювання власної поведінки та керування власними цінностями – це точно не даність в сучасних умовах (Hall, Yip & Doiron, 2018). 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 самоспрямування, тобто керування власною поведінкою (було встановлено, що вона корелює з відкритістю до змін, проте не пов'язана з мобільністю). Зі свого боку 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 реагування людини на зменшення організаційних ресурсів, їх пошуку чи інших можливостей поза межами поточного місця праці, приміром, через зміну працедавця чи створення

власної зовнішньої професійної мережі (Arthur, 2014; Hall, Yip & Doiron, 2018). І хоча «безмежна» кар'єрна орієнтація може стосуватися організації, її доречно розглядати і в контексті професійної кар'єри людини загалом. Як зауважують Н. Шевченко та О. Швігл (2017), на противагу традиційному лінійному просуванню, така модель передбачає потенційні підйоми та спади, зміни напряму чи виду діяльності. Це так само показує унікальність та неповторність професійної кар'єри. Зазначимо, що цінним є і те, що тут підкреслюється значення суб'єктивного усвідомлення людиною власного успіху, важливість задоволення професійною кар'єрою.

Описана теорія мала вплив і на M. Savickas (1997; 2002; 2013), який розробив на основі цього *теорію будівництва кар'єри* (career construction theory). Фундаментальне її положення полягає в тому, що людина конструює власну кар'єру шляхом поєднання особистісного та соціального. Так вона створює певне уявлення про реальність та оточуючий світ, а не саму реальність як таку. Водночас засадничою є роль процесу адаптації до середовища, завдяки чому і відбувається розвиток особистості. Дослідник підкреслює значущість такого конструкту як кар'єрна адаптивність, що означає здатність змінювати власну поведінку та життєві цілі. Це поняття стосується психосоціальних ресурсів, що є важливими для вирішення актуальних та потенційних професійних завдань, кар'єрних змін та переходів чи навіть можливості отримати робочі травми (Savickas, 1997; 2002; 2013). Було запропоновано виокремлювати чотири виміри цього поняття: *турботу* (зокрема, усвідомлення свого професійного вибору, його планування), *контроль* (приміром, відповідальність за власні рішення), *допитливість* (серед його ознак – пошук можливостей для зростання), а також *впевненість* (приміром, чи працівник працює сповна та докладає необхідних зусиль). Зауважимо, що низький рівень кожного з вимірів може призводити до кар'єрних проблем – байдужості, сповільнення розвитку та нереалістичного погляду на свої рішення, дії та кар'єру в цілому (Savickas, 2002; 2013; Savickas

& Porfeli, 2012; Maggiori, Rossier & Savickas, 2015). Загалом ця теорія ґрунтується на адаптивному менеджменті кар'єрних траєкторій та розвитку релевантних компетенцій. Саме адаптивність, як здатність володіти відповідним психосоціальним ресурсом, сприяє позитивним результатам у мінливій чи навіть невизначеній ситуації внаслідок адаптування, реакції на актуальні умови (Savickas, 1997, 2013). Аналізуючи цю теорію, український дослідник О. Куций акцентує увагу на тому, що, згідно з цією теорією, «психічні властивості не є сталими, оскільки необхідність постійної адаптації їх постійно деформує» (Куций, 2016). Зі свого боку О. Шатілова підкреслює те, що в рамках цього підходу «кар'єра не розгортається, вона конструюється. Суспільство з його інститутами конструює індивідуальний життєвий шлях людини за допомогою соціальних ролей». Причому останні можуть бути ключовими та периферійними, баланс в рамках ключових ролей є фактором стабільності у житті, а натомість за її відсутності з'являється напруга (Шатілова, 2019).

Серед сучасних теорій професійної кар'єри виділяють і *соціально-когнітивну теорію.* Згідно з цим підходом виділяються три чинники, які не лише впливають на професійну кар'єру, але і є пов'язаними між собою. До них належать, з одного боку, самоефективність, а з іншого – цілі, які ставить перед собою людина та наявні очікування щодо результатів. Загалом самоефективність можна тлумачити як переконання людини щодо власної здатності виконувати відповідні завдання чи проявляти певні патерни поведінки. Цілі можуть стосуватися як певних завдань, так і моделей поведінки. Зі свого боку очікування щодо результатів пов'язані з міркуваннями людини про наслідки стосовно виконання відповідних завдань чи моделей поведінки (Шатілова, 2019; Brown & Lent, 2013).

Цікавим є зарубіжний підхід до *розуміння психологічних ресурсів у контексті кар'єри.* Так, самоефективність, адаптивність, життєстійкість, надія та оптимізм вважаються значущими аспектами, які можуть мати вплив

на професійну кар'єру і, відповідно, є тими ресурсами, які сприяють її розвитку (Hirschi, 2012; Yates, 2020).

До нашого огляду варто включити і так звану *«калейдоскопічну» модель кар'єри.* Її особливість полягає в тому, що працівники змінюють власні поведінкові моделі, трансформуючи в такому разі різні сфери свого життя для впорядкування власних різноманітних ролей та взаємин з іншими людьми. А власне моделі нагадують калейдоскоп, звідси і її назва (Mainiero & Sullivan, 2005). На нашу думку, істотним тут є власне цілісність та врахування різноманітності кар'єри людини.

Незаперечним в сучасних умовах є роль *конкурентноздатних працівників,* які мають важливі для організації якості та навички, що є важливим активом для будь-якої організації. Саме працівники і створюють відповідні продукти, надають послуги та формують культуру взаємин (Лозовецька, 2015). Справді, «people make the place» – «люди створюють місце». Перефразовуючи цей вислів, можна сказати, що працівники формують організацію загалом, є її наріжним каменем (Schneider & Smith, 2004). Водночас важливо, щоб фахівець чітко розумів можливі траєкторії для подальшого вдосконалення, міг сповна розкрити власний потенціал. Зважаючи на це, огляд теорій був би неповним, якби не було згадано ще і про вивчення кар'єри *в контексті організації*. Сюди належать дослідження, які ґрунтуються на 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 напрацювань науковців, які стосуються вивчення кар'єри працівників в рамках тієї чи іншої організації, різних напрямів 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 (Лозовецька, 2014; Шильнікова & Матушкіна, 2019;

Hirsh & Jackson, 2004). Як зауважують дослідники, компаніям необхідно враховувати рівень знань, навичок, якостей працівників у процесі прийняття кар'єрних рішень, формування переліку осіб, які мають високий потенціал та є важливими для організації (Біскуп, 2017; Мішина & Мішин, 2019).

Цікавим є дослідження, яке стосується аналізу *відповідності цінностей, культури, цілей працівника до аналогічних конструктів у організації* (P-O fit) та доцільності застосування цього фактору в умовах прийняття рішень щодо працевлаштування працівника, прогнозування його продуктивності, задоволеності роботою, наміру залишитися в організації. Автори наголошують на тому, що такий фактор може бути доцільним в умовах після прийняття працівника на роботу, а не на етапі відбору (Arthur, Bell, Villado & Doverspike, 2006).

C. Handy (1996), англійський теоретик менеджменту та футуролог, ще в 1996 р. першим обґрунтував поняття *«кар'єри-портфоліо» як альтернативи* традиційній лінійній кар'єрі. Її особливість полягає в тому, що людина може будувати її з кількох різних професійних ролей чи проєктів, що в сукупності і складають наповнення її професійного портфоліо. Працівники мають кілька джерел доходу, хоча, на нашу думку, тут може поєднуватися як оплачувана, так і неоплачувана діяльність (приміром, волонтерство). Такий підхід може бути корисним в контексті збереження власної автономії та розвитку навичок. Важливо зауважити, що «кар'єра-портфоліо» часто пов'язана з креативною діяльністю (Handy, 1996; Haapakorpi, 2022). Погоджуємось з тезою дослідників, що така досить гнучка організація діяльності стимулює її зростання на умовах короткотермінових контрактів, фрілансу, що окрім прагнення до автономності, може бути пов'язана з невизначеністю.

Недостатньо просто констатувати *проблематику загальної невизначеності.* Тому сучасні автори вивчають і таке поняття як «*стала кар'єра*», індикаторами якої є здоров'я, задоволеність та продуктивність. Її особливістю є те, що це не просто послідовні кар'єрні стадії у часовій

перспективі чи безперервна зайнятість працівника, а радше тривалий в часі процес, що ґрунтується на здатності людини до аналізу, самостійних дій та рішень, здатності адаптуватися, навчатися й змінюватися. До того ж її не можна зводити до протейської чи безмежної кар'єри, вона є самостійним та водночас доповнюючим конструктом (De Vos, Van der Heijden & Akkermans, 2020). На наш погляд, істотним є те, що науковці підкреслюють роль особистісного сприйняття та інтерпретації власного досвіду, і загалом тлумачення сталості власної кар'єри. Відповідно працівник осмислює індивідуальність власної професійної кар'єри.

Ще один підхід, який відображає фундаментальну зміну парадигми сприйняття професійної кар'єри, є поняття *кар'єрного моделювання,* що був детально розглянутий бельгійськими й нідерландськими вченими та надалі вивчався і українськими науковцями. Кар'єра тлумачиться як процес, що є безперервним за своєю суттю щодо розвитку та управління професійним становленням працівника. Тут підкреслюється роль активних дій працівника для досягнення відповідності між власними очікуваннями і прагненнями та кар'єрним шляхом. Тобто працівник може керувати власною кар'єрою. Важливим моментом є те, що, з одного боку від працівників очікується ініціативність, але з іншого – не лише працівник має відповідати за власну кар'єру, але й працедавець (De Vos, Akkermans & Van der Heijden, 2019; Balakhtar, Bondarchuk & Kazakova, 2024). На нашу думку, це важливий аспект у порівнянні з розумінням кар'єри як протейської чи безмежної. Вважаємо, що поняття «сталої кар'єри» та «кар'єрного моделювання» можуть застосовуватися як в контексті кар'єрного розвитку працівника в рамках організацій, так і поза ними.

Заслуговує на увагу концепція так званої *«пост-корпоративної кар'єри»,* що стосується тих працівників, які покинули роботу в корпоративному секторі та розвивають свою кар'єру поза ним. Причини цього можуть бути різними – як з власної ініціативи, так і з ініціативи

працедавця. Очевидно, що така кар'єра не передбачає «класичного» вертикального просування та може бути важливою для розвитку власних навичок, задоволеності такою кар'єрою (Baruch & Sullivan, 2009; 2022). Вважаємо слушною думку про те, що така кар'єра відрізняється від «протейської» та «безмежної», які були описані вище, адже «пост-корпоративна кар'єра» не обов'язково пов'язана з мобільністю, адже фахівці не завжди можуть бути автономними (Siragi & Fahmi, 2021). Метафорично кажучи, це певний «третій шлях» для кар'єрного розвитку особистості.

Цікавими є дослідження, що стосуються вивчення *ефекту «скляної стелі»* – штучно створеного бар'єра для працівника в контексті його кар'єрного просування, в його основі – наявні упередження до працівника (Uysal & Ak, 2020). Т. Говорун (2009), описуючи гендерний фактор у кар'єрі, окреслює ситуацію щодо жінок, які будують кар'єру як професійно дискримінаційну, зокрема через цей ефект. З огляду на це, нерідко має місце і домінування чоловіків на високооплачуваних та управлінських посадах. Сучасні міжнародні дослідження, зокрема проведені в McKinsey & Company та LeanIn.Org (2024), засвідчують наявність не лише ефекту «скляної стелі», але й *«зламаної сходинки»*, коли перешкоди виникають вже на перших етапах підвищень до управлінських посад. Згідно з даними звіту «Глобальний гендерний розрив», середній показник щодо гендерної рівності в світі становить близько 68%, а для його подолання потрібно понад сотню років (стосується комплексного показника економічної залученості, можливостей, освіти, політичної участі, здоров'я тощо) (World Economic Forum, 2022). Вважаємо, що така тривала часова перспектива показує поступовість та навіть повільність змін щодо гендерної рівності. Хоча, звісно, вони відбуваються, і є велике сподівання того, що вони рухатимуться незворотно у бік посилення своєї динаміки. Можна підсумувати, що сучасні теорії та підходи до розуміння кар'єри є достатньо комплексними та враховують різні

аспекти, які мають безпосередній вплив в умовах її побудови як в розрізі організації, так і впродовж життя людини.

В умовах складності ринку праці та високих вимог до роботи важливою є також *відповідальність особистості за побудову власної професійної кар'єри та її розвиток.* Вважаємо, що таке усвідомлення багато в чому визначатиме її успішність. Для підкріплення цієї тези варто згадати дослідника D. Hall (2004), який вказував, що професійна кар'єра працівника перебуває під контролем не організації, в якій він працює, а безпосередньо в його руках. Важливою метою кар'єри є досягнення *психологічного успіху*, а для цього необхідно докладати відповідних зусиль у навчанні та власному розвитку (Hall, 2004). Дослідниця Н. Гура (2019) зауважує, що професійна кар'єра не є прив'язаною до таких чинників як вік чи професійний стаж**.** Що важливо, психологічний успіх стосується суб'єктивного бачення самої людини, аніж об'єктивних параметрів (Шевченко & Швігл, 2017). На нашу думку, важливим все-таки є комплексний підхід, однак і зовнішні об'єктивні фактори теж необхідно враховувати. Окрім того, гострої актуальності в сучасних умовах набуває й *проблематика професійної кар'єри та психологічного здоров'я персоналу* (Галаган & Раєвська, 2024; Л. Карамушка & Т. Карамушка, 2019; Л. Карамушка, 2022а; Л. Карамушка, та ін., 2022).

Загалом тлумачимо *поняття професійної кар'єри* як комплексний психологічний феномен, що стосується професійного досвіду особистості як в межах конкретної організації, так і соціального контексту, та включає як об'єктивний, так і суб'єктивний виміри. Надалі розглядатимемо професійну кар'єру саме в організаційному контексті і фокусуватимемося на сфері креативних індустрій. В наступному підрозділі детально опишемо її специфіку та основні психологічні характеристики, в тому числі враховуючи питання щодо традиційних та сучасних типів професійної кар'єри працівників.

1.2. Психологічні особливості сфери креативних індустрій у контексті професійної кар'єри

Висвітлення особливостей сфери креативних індустрій у контексті професійної кар'єри передбачає, на нашу думку, аналіз таких різних аспектів, як:

- *Сутність та види креативних індустрій.*
- *Роль креативних індустрій для забезпечення суспільного та особистісного розвитку.*
- *Психологічні особливості креативних індустрій.*
- *Підходи до вивчення професійної кар'єри фахівців у сфері креативних індустрій та її основні типи.*

Проаналізуємо спочатку **сутність та види креативних індустрій.**

Зазначимо, що нові ідеї та технології є особливо значущими в умовах сучасної економіки. Очевидно, що креативний потенціал посилює свою вагу як каталізатора соціально-економічного розвитку. Креативність, як підкреслює О. Чуль (2017), не можна зводити суто до одного з багатьох інших важливих ресурсів, до яких можна віднести такі як капітал, інфраструктура, земля тощо. Вона певною мірою навіть замінює їх. Це поняття можна окреслити як ресурс, який є необмеженим, та є в основі економічного розвитку, його посилення в довготерміновій перспективі, причому на різних рівнях економіки (Чуль, 2017). І власне «креативність» – це ознака сфери креативних індустрій, розвиток яких є актуальною світовою тенденцією, що дозволяє посилювати економіку на рівні міста, регіону та країни загалом. Таку думку можемо простежити у працях різних науковців **(**Ніколаєва та ін., 2021; Чуль, 2017; Щурко, 2019; Dronyuk et al., 2019). Без сумніву, що суто креативність сама по собі не може викликати трансформаційні зрушення.

На підставі офіційних державних документів креативні індустрії можна тлумачити в контексті певного визначеного переліку різних типів економічної діяльності. Останні мають великий потенціал для генерування

доданої вартості, формування нових робочих місць для працівників, в основі якої культурно-мистецька та креативна компонента (або ж суто креативна складова). Неможливо не відзначити значення якостей, навичок та талантів людини, без яких важко уявити створення і надання передбачених продуктів, товарів та послуг («Про внесення змін до Закону України «Про культуру» щодо визначення поняття «креативні індустрії», 2018).

Варто чіткіше окреслити дефініцію ***креативних індустрій.*** Їх можна тлумачити як індустрії, де кінцевою ціллю є генерування, подальше вироблення та комерціалізація сенсів (ідей), які є креативними за своїм характером, і водночас можуть набувати форм продукту чи послуги. Суттєвою ознакою є те, що вони захищені правом інтелектуальної власності (Щурко, 2019; Dronyuk et al., 2019). Власне це визначення надалі використовуватимемо для окреслення специфіки креативних індустрій, адже воно ґрунтується, як зауважує У. Щурко (2019), на підході міжнародної організації ЮНЕСКО, спеціалізованої установи Організації Об'єднаних Націй.

Зазначимо, що нерідко в науковій літературі паралельно з поняттям «креативні індустрії» використовується ще один конструкт, а саме – *«культурні індустрії».* Їх важливо розмежувати. Підтримуємо точку зору І. Пархоменко (2017), яка полягає в тому, що сутність культурних індустрій є дещо вужчою у порівнянні з поняттям креативних індустрій. Це можна пояснити тим, що діяльність організацій, які належать до останніх, здійснюється з метою вироблення продукту, який є інноваційним та технологічним за своїми характеристиками та володіє відповідною цінністю й корисністю, на думку потенційних споживачів. Також важливою ціллю є отримання прибутку та прагнення його збільшити. Звісно, це не означає, що за таких умов неможливими є соціальне підприємництво чи інші моделі та напрями, які мають соціально спрямований характер, радше навпаки. Ще один аспект стосується того, що креативна діяльність в певному сенсі є підґрунтям для культурної, позаяк має безпосередній стосунок до тих ідей,

які створює людина з притаманними їй здібностями та талантами, якостями та навичками. Іншими словами, вважаємо, що креативність є базовим процесом, який лежить в основі культурного виробництва. Так само в культурній діяльності кінцевий продукт – це певна культурна цінність, що є наслідком та результатом креативної діяльності як однієї особи, так і групи людей різного розміру чи громад (Пархоменко, 2017).

До того ж в основі креативної економіки лежать саме креативні індустрії. Іншими словами, останні є вужчим поняттям, адже креативна економіка має більш широкий контекст, в рамках якого вони розвиваються та надалі можуть поєднуватися з іншими економічними сферами діяльності. Зі свого боку креативні індустрії надають їй творчий та інноватиний контент (Безугла & Лазакович, 2024).

Далі перейдемо до розгляду ***основних видів креативних індустрій.***

Власне співвіднесення релевантних видів економічної діяльності до цієї сфери є важливим питанням. Для того, щоб знайти відповідь на нього, були проаналізовані документи органів державної влади, серед яких розпорядження Кабінету Міністрів України, що стосується тлумачення сутності та тих видів діяльності, які можна віднести до креативних індустрій. Так, на основі цього документа, сюди належить широкий спектр професійних напрямів діяльності. Приміром, програмування; видавнича діяльність; виробництво кіно- та відеофільмів, програм на телебаченні, їх подальше розповсюдження; діяльність інформаційних та рекламних агентств, сфера зв’язків із громадськістю тощо. Також до цієї сфери віднесено й діяльність бібліотек, музеїв та архівів. І це далеко не повний перелік, адже загалом в цьому розпорядженні вказано понад 30 різних видів економічної діяльності (розпорядження КМУ від 24.04.2019 № 265-р). Дослідники наголошують на тому, шо сюди входять ті галузі, котрі ґрунтуються на творчій діяльності, інноваціях, інтелектуальній власності як ключовому ресурсу (Безугла & Лазакович, 2024). Отже, креативні індустрії є комплексним та міждисциплінарним поняттям.

Очевидно, що кожен з окреслених напрямів має власну специфіку та особливості, характерні виклики та унікальні можливості, які відрізняють його від інших. До того ж працівники цієї сфери мають свої очікування та потреби в процесі побудови власної професійної кар'єри. З огляду на багатоаспектність та комплексність сфери креативних індустрій, вважаємо за доцільне виокремити ті напрями, які складають для нас найбільший дослідницький інтерес. З цією метою було використано офіційний звіт Київської Школи Економіки, створений у співпраці з Міністерством культури та інформаційної політики України. У цьому документі дослідники провели ґрунтовний аналіз різних напрямів креативних індустрій, де важливою точкою диференціації були соціально-економічні показники. Так, відповідно до вказаних досліджень, з одного боку – *IT*, а з іншого – *реклама, маркетинг і PR*, – є двома найбільшими креативними індустріями в Україні. Це підтверджується кількома важливими аргументами: передусім значним обсягом валової доданої вартості. Також істотним є те, що кількість працівників, які задіяні тут, є більшою, якщо порівнювати з іншими (Ніколаєва, та ін., 2021). У зв'язку з цим фокус нашого майбутнього дослідження стосуватиметься цих двох напрямів.

Перший напрям, IT, включає декілька різних видів економічної діяльності. До них належать такі, як: програмування, розробка комп'ютерних ігор та іншого програмного забезпечення, а також надання консультаційних послуг щодо цифрових рішень та технічної підтримки. Загалом сфера інформаційних технологій характеризується високими показниками щодо свого зростання, і, незважаючи на несприятливий вплив пандемії у 2020-2021 роках, умов війни, особливо повномасштабного вторгнення рф у 2022 році, демонструє позитивну динаміку (Ніколаєва, та ін., 2021). Водночас необхідно вказати, що у 2023 році проявилася загальна тенденція до зменшення обсягів експорту послуг у сфері інформаційних технологій. Більше того, згідно з даними дослідження IT Research Ukraine, така закономірність зберігатиметься й надалі – питання полягає лише в масштабах

такого зменшення. Водночас в структурі експорту України ця галузь посідає друге місце, поступаючись лише експорту продовольчих товарів. Сфера ІТ в нашій країні представлена понад 2 тисячами різних компаній. З них понад 30% – продуктові, 50% – сервісні (з яких 47% є аутсорсинговими та 3% є аутстафінговими, тобто працівники юридично оформлені в одній компанії, а виконують свою діяльність в іншій). Решта компаній поєднують різні моделі роботи й належать до змішаного типу (IT Research Ukraine, 2024).

Натомість другий напрям, який був виокремлений – *реклама, маркетинг та PR*, охоплює, за даними дослідників, діяльність інформаційних та рекламних агентств, посередницькі послуги щодо публікацій реклами в ЗМІ, зв'язки із громадськістю (public relations), а також проведення досліджень та створення розробок у сфері гуманітаристики та суспільних наук. Суттєвим моментом є те, що під час пандемії COVID-19 ця сфера демонструвала порівняно нижчі темпи економічного зростання та зазнала значного несприятливого впливу, особливо на її початку. У результаті керівництво рекламних агентств змушено було переглядати та оптимізувати організаційні бюджети, це доводилося робити з метою збереження діяльності (Ніколаєва, та ін., 2021). Зрозуміло, що й в умовах війни сфера реклами, маркетингу і PR теж стикнулася з суттєвими викликами та коливаннями, пов'язаними зі зниженням у населення купівельної спроможності, порушенням чи руйнуванням виробничих та логістичних ланцюжків. Та з 2023 року спостерігається певна стабілізація та навіть активне зростання попри існуючі складні умови, тобто можна говорити про відхід від «первинного шоку» та помірні темпи функціонування й відновлення діяльності (Зубченко, Герасименко & Осипенко, 2024).

Далі варто окреслити **роль креативних індустрій для забезпечення суспільного та особистісного розвитку.**

Описуючи креативні індустрії в умовах сьогодення, передусім варто зауважити декілька істотних аспектів. Під впливом актуальних викликів та фундаментальних змін відбуваються зміни в розрізі світової й національної

економіки та ринку праці відповідно. Це так само вимагає гнучких та ефективних рішень та дій. Як зауважують дослідники, концепт «освіта через усе життя» для працівників різних професійних сфер набуватиме все більшої актуальності. Крім того, можна говорити про те, що ті знання, які накопичила людина впродовж кількох років, потребують оновлення, доповнення чи розширення, адже темпи суспільного розвитку, а відповідно і темпи професійної діяльності, прискорюються та ускладнюються (Казакова, Осадчий, & Гурова, 2020).

В Україні значення креативних індустрій як важливого вектору розвитку економіки засвідчується на державному рівні, що описано у відповідних програмах (Експортна стратегія для сектору креативних індустрій, 2019). За даними досліджень, можна стверджувати про позитивну динаміку зростання валової доданої вартості креативних індустрій (Ніколаєва, та ін., 2021). Водночас зауважимо, що галузь ще перебуває на етапі активного росту та становлення. Важливу роль у цьому процесі відіграють професійні середовища, роль яких полягає у допомозі з формування відповідного креативного середовища та реагування на актуальні потреби галузі (Експортна стратегія для сектору креативних індустрій, 2019). Серед таких, вважаємо, можна виділити професійні кластери – це «входження» представників різних організацій в єдине об’єднання, що представляє певну галузь діяльності (приміром, ІТ-кластер чи видавничий кластер, які активно функціонують в Україні). Науковці зауважують, що в умовах повномасштабної війни чітко вираженою є тенденція до формування таких нових кластерів, зокрема на території заходу України, що пов’язано з переміщенням туди підприємств на початку повномасштабного вторгнення (Безугла & Лазакович, 2024).

За даними науковців (Dronyuk et al., 2019), розвиток креативних індустрій загалом має ряд переваг в соціально-економічному контексті. Передусім це вже згадувані характеристики їх зростання, які навіть подекуди можуть зростати швидше, ніж галузі виробництва та послуг. За цих обставин

залученість молоді тут є суттєво вищою, ніж в інших сферах. Креативні індустрії культивують підприємництво та інновації, стимулюють надходження інвестицій. Крім того, в соціальному вимірі вони сприяють об'єднанню людей, їх участі в громадському житті. Фундаментальними для їх ефективного розвитку є культура діалогу та довіри, культурного різноманіття (Dronyuk et al., 2019). Метафорично кажучи, – це певний потенційний «changemaker».

Наша держава володіє потужним інтелектуальним та творчим потенціалом, а це ключова умова для розвитку креативного сектору. Хоча, звісно, міграційні та демографічні виклики є дуже істотними сьогодні та залишатимуться такими й надалі. З іншого боку, актуальним викликом є наявність необхідних якостей та навичок у працівників, які задіяні в цій сфері, адже їх недостатній рівень суттєво обмежує продуктивність діяльності, її загальний результат (Експортна стратегія для сектору креативних індустрій, 2019).

Варто зауважити, що сфера креативних індустрій активно зростає і в контексті світового ринку в довготерміновій перспективі. До того ж перманентно посилюються можливості щодо збільшення інвестицій, ринків збуту для різних товарів і послуг (Експортна стратегія для сектору креативних індустрій, 2019). Саме тому побудова професійної кар'єри в цій сфері є досить перспективною для працівників, має чимало актуальних можливостей, в тому числі є динамічною щодо отримання фінансової винагороди та її збільшення в умовах кар'єрного росту, створення нових робочих місць, а відповідно має безпосередній вплив на економіку країни (Карасьова, 2019).

Актуальним є питання щодо **психологічних особливостей сфери креативних індустрій.** Перейдемо до його розгляду.

На підставі аналізу наукових джерел (Пархоменко, 2017; Чуль, 2017; Щурко, 2021; Been, 2025; Bridgstock et al., 2015; Dronyuk et al., 2019; Goodwin,

2019; Haapakorpi, 2022) було виділено **загальні психологічні особливості креативних індустрій,** які стосуються специфіки їх діяльності:

- Діяльність здійснюється *в умовах викликів та змін,* що зумовлює множину можливих дій та рішень;
- *Динамічність* у виникненні нових завдань, специфіки їх розв'язання (де може не бути єдиного правильного варіанту вирішення завдання, а, навпаки, можуть бути різні способи для цього). Крім того, притаманною є і *різноманітність завдань;*
- Діяльність здійснюється *в умовах конкурентного середовища.* До того ж варто навести тезу дослідників про те, що «конкурентноспроможний фахівець – це той, який чітко усвідомлює та вміє презентувати свої конкурентні переваги (як особисті, так і професійні) на ринку праці та в професійному житті» зокрема (Орап & Вовк, 2022);
- *Інноваційність* діяльності, як пошук вже готових новацій чи цілеспрямований пошук інформації, множини знань для генерування новації (Меняйло, 2016);
- Культивування *підприємництва* як розвиток та підтримка ініціатив, які є бізнес-орієнтованими, мають на меті вирішити якусь важливу потребу, наявну в певної категорії клієнтів чи користувачів.

R. Bridgstock et al. (2015) та W. Been (2025) також додають, що особливостями роботи в цій сфері є *гнучкість та часто проєктна організація роботи.* Окрім того, необхідно окреслити й певні особливості, якими, на нашу думку, важливо володіти суб'єкту діяльності, фахівцю сфери креативних індустрій, адже суто «*креативності*» – як здатності генерувати нові ідеї, по-іншому розглянути актуальну проблематику, ще недостатньо.

Було виокремлено також ще й такі три аспекти:

- *Відповідальність* – усвідомлення та готовність брати її на себе.
- *Адаптивність* – здатність пристосовуватися та активно реагувати на зміни.

- *Готовність до співпраці* – має значення не лише креативність сама по собі, а й вміння різних фахівців галузі об’єднатися заради спільного результату.

Сфера креативних індустрій стає особливо значущою в умовах масштабних викликів і є важливим вектором економічного розвитку держави. Позаяк часто «традиційні галузі економіки» суттєво зменшують свою гегемонію в економічному зростанні країни, оскільки останні потребують відповідної трансформації (Щурко, 2021).

Розвиток креативних індустрій відбувався донедавна доволі помірними темпами, відповідно величезна кількість можливостей для стрімкого та стійкого росту залишалася невикористаною (Карасьова, 2019). Варто одразу підкреслити, що процес побудови та розвитку професійної кар’єри в різних сферах може супроводжуватися певними ризиками – непередбачуваними та непідвладними швидкому контролю обставинам і факторам, які безпосередньо впливають на неї та на професійну діяльність (Лозовецька, 2014). Так, в сучасних умовах можемо говорити про соціальну напруженість, зумовлену умовами пандемії та війни рф проти України (Л. Карамушка, 2021, 2022).

На думку дослідників, важливо простежити, як криза COVID-19 змінює ставлення до професійної кар’єри та поведінку, як ці зміни впливають на розвиток кар’єри – позитивно чи негативно (Rudolph, et al., 2021). Як підкреслює Л. Карамушка (2021), результати проведених досліджень засвідчують суттєві диференціації у різних людей щодо ставлення, переживання змін в організації діяльності. Припускаємо, що те саме стосується і проблематики війни, її загроз та подолання наслідків в умовах повоєнної відбудови. Продовжуючи цю думку, можна навести результати дослідження CASES (2022). У ньому взяли участь 1000 респондентів. Станом на кінець березня 2022 року понад третина компаній сфери креативних індустрій припинила свою роботу. Найістотніше постраждали ті організації, які працювали виключно на українському ринку, тобто без залучення клієнтів

з-за кордону. Та загалом можна стверджувати, що креативним індустріям в Україні притаманна стійкість та здатність адаптуватися до складних умов, водночас вони зберігають провідну роль в економіці, а також, як зазначають дослідники, підтримують культурну ідентичність та суспільну згуртованість (Безугла & Лазакович, 2024). Зазначимо, що надалі, в умовах повоєнної економіки відновлення країни, швидкий ріст креативних індустрій є вже не просто бажаним, а необхідним.

І насамкінець необхідно висвітлити **підходи до вивчення професійної кар'єри фахівців у сфері креативних технологій та її основні типи.**

В дослідженнях психологічних феноменів варто пам'ятати, що вони є окремими важливими аспектами життя людини (Максименко, 2011; 2014). При цьому, без сумніву, професійна діяльність є важливою складовою життєдіяльності людини. Дослідники наголошують, що «професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, виконує функції суб'єктної регуляції та впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність суб'єкта, вектор професійного розвитку і реалізацію власного професійного потенціалу». І недаремно, адже виступає метою професійного вектору руху людини. По суті, це є «передумовою професійної самореалізації», що, у свою чергу, визначає для кожної людини «чіткі межі та орієнтири дій, вчинків, діяльності, поведінки, активності в цілому» (Максименко & Осьодло, 2010)

Істотним є питання щодо *специфіки професійної кар'єри в руслі креативних індустрій.* Зазначимо, що науковцями вивчались окремі психологічні аспекти діяльності або окремі напрями діяльності фахівців, які працюють в цій сфері. Так, В. Ситник (2020) досліджувала психологічні чинники професійного зростання фахівців з програмування. У рамках обраного інтегративно-особистісного підходу авторка визначає професійне зростання фахівців у цій сфері як поліаспектне за своїм характером. Сюди належить і вибір конкретної специфіки діяльності, і вдосконалення власного професійного та кар'єрного рівня (початковий, середній, високий). Крім того, ІТ-компанії є дуже різними за своїми особливостями, типами проєктів, які

пропонуються працівникам. Тому для останніх важливо пройти і відповідну адаптацію щодо тих чи інших умов роботи. Модель чинників професійного зростання у цій сфері включає індивідуально-типологічні фактори (індивідуальний стиль діяльності, креативність, тип копінг-стратегій); мотиваційні чинники; ситуативні чинники (рівень тривожності, соціально-психологічний клімат, перспективи кар'єрного зростання, заходи для навчання спеціалістів тощо). Однак, на нашу думку, виникає питання, чому виділені саме ці особливості? Приміром, дослідницький інтерес могли б становити особисті якості, важливі для цієї сфери.

Дослідниці М. Орап & В. Вовк (2022) слушно зауважують, що в контексті вивчення проблематики конкурентноспроможності, в сучасних професійних реаліях неможливо відокремити особисті якості фахівця від його професійних знань, вмінь та навичок. Водночас підхід описаний В. Ситник є комплексним та має на меті описати складні дослідницькі питання. Також тут емпірично вивчаються особливості корпоративної культури ІТ-компаній, те, які з них сприяють кар'єрному зростанню, а які – ні. Важливим у роботі дослідниці є й аналіз факторів кар'єрного зростання працівників з різним досвідом роботи. Скажімо, для нових працівників істотними є індивідуально-особистісні чинники, на середньому етапі кар'єрного зростання – рівень тривожності та ефективності копінг-стратегій, на високому – мотиваційні чинники та особливості соціально-психологічного клімату (Ситник, 2020).

Цікавим є дослідження В. Кот (2017), яка вивчає психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери рекламного бізнесу. Зокрема, у роботі окреслені ключові особливості рекламної сфери, специфіки діяльності працівників, соціально-психологічних вимог до професіоналізму рекламіста, особливостей кар'єрного зростання та професійної самореалізації. На нашу думку, дуже важливим є чітке означення авторкою складових професійної самореалізації, необхідних умов для цього, а також чинників.

В. Орлов (2017) аналізував інтеграційний підхід до формування і розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів, а С. Алєксєєва (2018) комплексно розглянула проблематику їхньої підготовки до розвитку професійної кар'єри. У структурі останньої дослідниця виділяє аксіологічний, гносеологічний, праксеологічний та особистісний компоненти (Алєксєєва, 2018).

Нам видається слушною теза австралійської дослідниці K. Goodwin (2019), яка підкреслює, що стійке кар'єрне зростання в сфері креативних індустрій вже само по собі є викликом, позаяк фахівці на різних рівнях та з різним досвідом роботи нерідко зіштовхуються з високою незахищеністю, а також і з обмеженими можливостями для зростання. Ця думка простежується в праці Bridgstock et al. (2015), а також у праці W. Been (2025), де останній аналізує сферу креативних індустрій на прикладі Нідерландів. Так, автор виявив, що в креативних індустріях існує структурний виклик – мова йде про те, що нерідко жінки обіймають посади, які є нижче оплачуваними, аніж чоловіки. Водночас вважаємо, що це не якась специфічна особливість суто сфери креативних індустрій. Це радше є відображенням загальних тенденцій, що, зокрема, зазначено у звіті Світового Економічного Форуму щодо гендерного розриву, який було процитовано в попередньому підрозділі (World Economic Forum, 2022). W. Been (2025) вказує і на те, що молодші за віком працівники достатньо диспропорційно представлені в різних кар'єрних напрямках, що може призводити до їх відходу зі сфери креативних індустрій. Тобто молоді спеціалісти зіштовхуються з труднощами щодо набуття власної стабільної позиції в галузі, і в порівнянні з працівниками старшого віку частіше покидають креативний сектор.

Поєднання різних тенденцій таких, як: лібералізація економіки, зміни технологій, інтенсифікація щодо оновлення існуючих чи виникнення нових, посилення ролі міждисциплінарності призводять до переформатування професійної діяльності, певного переосмислення професійних завдань та створення нових форм професійної діяльності. Ще один важливий момент

полягає в тому, що широко поширена тенденція до гнучкості діяльності в організації призводить до того, що зростає поширення таких форм працевлаштування як аутсорсинг, розповсюдженим є фріланс, а робочі контракти можуть бути різної тривалості (коротко-, середньо- та довготермінові). Очевидно, що це є перевагою для працівника щодо гнучкості, водночас це може посилювати і так достатньо виражений на ринку праці чинник невизначеності (Haapakorpi, 2022).

В Україні ця обставина суттєво ускладнюється ще й воєнними діями рф проти нашої держави. Як засвідчують дані вже згадуваного дослідження CASES (2022), проведеного наприкінці березня першого року повномасштабної війни, ринок праці зазнав болісних змін – чимало фахівців втратили роботу, а ті, хто зберіг робоче місце, подекуди зауважували скорочення обсягу роботи, домінування віддаленого формату. Не варто забувати, що чимало працівників здійснили внутрішню міграцію, а деякі – виїхали за кордон. З іншого боку, фахівці засвідчували залученість у волонтерську діяльність чи початок служби в ЗСУ. Без сумніву, це істотні фактори, які потребують додаткового вивчення.

Актуальним є питання про те, ***які типи професійної кар'єри можуть бути характерними для працівників сфери креативних індустрій.*** Ґрунтуючись на дослідженнях науковців, які з різних аспектів вивчали сутність професійної кар'єри та її типи, екстраполюємо власні теоретичні міркування на креативні індустрії. Нижче наведемо спершу ті типи кар'єри, які, на нашу думку, можуть бути релевантними для сфери креативних індустрій (в дужках будуть наведені наукові джерела, в яких узагальнено та описано ці типи кар'єри, в цих дослідженнях могли розглядатися як креативні індустрії, так й інші професійні сфери). Після цього, в більш розгорнутому описі, додані приклади чи обґрунтування, чому такий вид професійної кар'єри може стосуватися цієї сфери). Вважаємо також за доцільне згадати тут про різні типи професійної кар'єри та її аспекти (в дужках наводимо дослідників, які описували їх, водночас такі дослідження могли стосуватися

більш широких питань та не фокусуватися на сфері креативних індустрій зокрема).

Почнемо огляд з особливостей ***внутрішньоорганізаційної кар'єри*** (Т. Карамушка, 2015; 2022; Лозовецька, 2015; Ортікова, 2020; Шильнікова & Матушкіна, 2019; Щегорцова, 2015). Припускаємо, що в креативних індустріях поширеною є *горизонтальна* професійна кар'єра з огляду на фокус щодо розвитку власних якостей та розширення професійної експертизи. Зокрема, на підтвердження такої тези можна навести дослідження E. L. Lingo & Tepper, S. J. (2013), в якому вивчалася культурна та креативна сфери. Дослідники наголошують на характеристиках, які можемо тлумачити як такі, що стосуються горизонтальної кар'єри (опанування різноманітних навичок, поєднання кількох професійних напрямків тощо). Водночас, підтримуючи тезу дослідника Т. Карамушки (2022), який вивчав професійну кар'єру аспірантів, істотною є збалансованість цих різних вимірів професійної кар'єри, тому, на наш погляд, *змішана кар'єра* має істотне значення для сфери креативних індустрій, більш оптимального розвитку кар'єри. Більше того, такий вид кар'єри може бути важливим в контексті можливості поєднувати власну автономність з організаційним зростанням. Крім того, тут поєднується розвиток навичок та підвищення статусу. Одразу зауважимо, що при цьому не заперечуємо важливості *вертикальної* професійної кар'єри в сфері креативних індустрій. Однак припускаємо, що змішаний вид може надавати працівникам здатність відчувати цінність свободи дій та творчості, отримувати різноманітний досвід та реалізовувати власні ідеї. Зі свого боку *центробіжна* кар'єра може бути важливою в контексті визнання експертизи працівника, можливості впливу на рішення поступово, без формального підвищення за наявності доступу до важливої інформації.

Міжорганізаційна (міжфірмова) кар'єра (Мішина & Мішин, 2019). На перший погляд, може видатися суперечливим те, що разом з внутрішньоорганізаційною окремо виділяємо цей вид кар'єри. Припускаємо,

що така кар’єра може корелювати з прагненням до пошуку нових можливостей. Водночас в сучасних умовах для працівника, в умовах невизначеності на ринку праці, істотною може бути потреба в стабільності. Тому в жодному випадку не абсолютизуємо цей вид кар’єри в сфері креативних індустрій, однак припускаємо, що вона дозволяє працювати з різними проєктами та завданнями і таким чином збільшувати простір для самовираження, розширювати мережу професійних контактів. Так, в науковій літературі можна простежити думку, що така особливість у цій сфері як переміщення не лише між різними проєктами, але й працедавцями, важливість розширення контактів, в тому числі через соціальні мережі, є необхідною в умовах наявних викликів для пошуку нових можливостей (Eikhof & Warhurst, 2013; Hennekam & Bennett, 2017).

Неспеціалізована та спеціалізована кар’єри (Т. Карамушка, 2015; 2022; Лозовецька, 2015; Мішина & Мішин, 2019). У міру активних змін на ринку праці все частіше зустрічається не лише *спеціалізована кар’єра*, тобто в межах однієї професійної сфери чи спеціальності, але і *неспеціалізована* – коли особа професійно розвивається в різних професійних сферах. На нашу думку, з огляду на поширений тренд міждисциплінарності, як вектора професійного розвитку, для працівників сфери креативних індустрій, ймовірно, більш притаманною є саме неспеціалізована кар’єра, адже вона передбачає розвиток в різних професійних царинах, можливість застосовувати різні підходи до нестандартних завдань. Про це засвідчують і дані E. L. Lingo & Tepper, S. J. (2013), які вказують на перехід від чіткої спеціалізації до більшої універсальності працівників, що може забезпечити конкурентну перевагу та допомогти адаптуватися до відповідних умов, різних професійних ролей та широких професійних можливостей.

Потенційна та реальна кар’єри (Березовська & Тангел, 2015; Мішина & Мішин, 2019; Проскурка, 2009; Шеленкова, 2015). Вважаємо, що потенційна кар’єра може бути доволі характерною з огляду на прагнення

працівників у контексті власної діяльності, зокрема в реалізації власних проєктів, розвитку нових навичок та можливостей.

Професійна кар'єра за критерієм актуального етапу ***(кар'єра-становлення, інтенсивна кар'єра, кар'єра-збереження і власне завершення кар'єри***) (Мішина & Мішин, 2019). Так, *кар'єра-становлення* може бути латентним перманентним процесом в цій сфері, адже передбачає постійне опанування нових технологій та підходів, необхідність використовувати нові формати та способи дій. Звісно, що інтенсивна кар'єра в умовах істотних викликів та комплексних завдань теж є характерною.

Множинний підхід до опису концептів кар'єри, кар'єрного досвіду та його тривалості (Brousseau, Driver, Eneroth & Larson, 1996; Larsson, Brousseau, Driver, Holmqvist, & Tarnovskaya, 2003). Передусім варто зауважити, що дослідження вказаних науковців не було специфічно орієнтованим на власне креативні індустрії. Однак вважаємо доцільним зробити певні теоретичні припущення. Так, на нашу думку, в сфері креативних індустрій більшою мірою проявляються ***спіральний, тимчасовий та експертний концепти кар'єри***, аніж ***лінійний***. Перший, спіральний, передбачає горизонтальний рух між різними царинами, пов'язаними між собою, та набуття важливих якостей й навичок. Тимчасовий або ж швидкоплинний концепт, на перший погляд, може не поєднуватися з попереднім, адже передбачає частіші кар'єрні зміни. Водночас частота кар'єрних переходів та змін загалом є більшою мірою відображенням конкретної індивідуальної ситуації, а не специфіки сфери. Може проявлятися й експертний концепт кар'єри – знову ж таки, це не є чимось унікальним суто для сфери креативних індустрій, однак, на нашу думку, це може проявлятися в прагненні працівника стати визнаним фахівцем у своїй професійній царині, розвивати власну професійну експертизу. На це можуть вказувати дані досліджень науковців S. Hennekam & D. Bennett (2017), які констатують, що працівники в сфері креативних індустрій зазвичай мають кілька різних

кар’єрних шляхів, потребу в набутті та вдосконаленні власних навичок в умовах зростання глобальних викликів та змін. Крім того, збільшується як робочий час, так і мобільність працівників. У контексті останнього варто згадати і про ***ставлення до кар’єри чи кар’єрні орієнтації,*** які є актуальним питанням в контексті вивчення професійної кар’єри. Сучасні дослідники виділяють такі два типи ставлення (або іншими словами – кар’єрні орієнтації): «протейське або поліваріативне» («protein») та «безмежне» («boundaryless»). Особливістю поліваріативної кар’єри є акцент на домінуючій ролі особистості в її побудові. Тобто не керівник, і не організація керує її кар’єрою, а сама особистість. Науковці акцентують увагу на значенні мотивації та цінностей людини – її прагнення до розвитку та свободи (Briscoe & Hall, 2006; Hall et al., 2018). Ця думка є особливо значущою в розрізі сучасних мінливих та змінних умов, динамічного характеру діяльності креативних індустрій. Як підкріплення цієї тези наведемо думку науковця W. Been (2025), який зазначає, що працівники в цій сфері мають високу залученість до своєї роботи та сприймають її не суто як роботу, а щось більше, як певний спосіб життя, що є, як вказує автор, виявом саме протейської кар’єрної орієнтації. Це зі свого боку означає високий рівень мотивації, розуміння працівниками відповідальності за власний розвиток, прагнення вдосконалюватися з урахуванням як власних потреб, так і конкретних вимог ринку праці.

Особливістю «безмежної кар’єри» є мобільність – як організаційна, так і географічна, скажімо, це може бути співпраця з різними працедавцями. Вона в жодному випадку не розгортається в межах однієї «зайнятості», а стосується того, яким чином особа діє в разі зменшення організаційних ресурсів, шукаючи їх або інші можливості поза межами свого поточного місця праці, чи шляхом створення власної зовнішньої професійної мережі (Briscoe & Hall, 2006; Hall et al., 2018). Поєднання цих кар’єрних орієнтацій, протейської та безмежної, робить професійну кар’єру фахівців по-своєму

особливою. На наше переконання, для сфери креативних індустрій обидві кар'єрні орієнтації будуть істотними. Водночас варто згадати і так звану «кар'єру-портфоліо» – модель, коли фахівець поєднує різні професійні ролі чи проєкти, що й складають його професійне портфоліо (Haapakorpi, 2022; Handy, 1996). На нашу думку, така модель є втіленням цих кар'єрних орієнтацій. Крім того, вважаємо за необхідне окреслити деякі суперечності, які можуть виникати в запропонованому нами описі. Передусім це стосується спіральної кар'єри як руху в межах пов'язаних галузей чи спеціальностей та неспеціалізованої кар'єри. Як приклад спіральної кар'єри, можна навести фахівця дизайну, який спершу працює в графічному дизайні, а згодом переходить в UI/UX дизайн, а потім, приміром, в продуктовий дизайн. Якщо продовжувати цей логічний ряд, то у випадку з дизайнером – потенційно він може перейти у сферу комунікацій та маркетингу. У такому випадку цей працівник набуватиме нових навичок, які прямо не були пов'язані з його попереднім досвідом.

Загалом такі різні типи кар'єри можуть засвідчувати важливість гнучкості працівника в сучасних умовах. Крім того, в міру набуття працівником професійного досвіду, він може чіткіше усвідомлювати власні пріоритети та прагнути реалізувати свої кар'єрні прагнення в умовах непростих соціально-економічних умов, усвідомлювати власну відповідальність та активно керувати професійною кар'єрою. Водночас важливо зауважити, що запропонований нами опис щодо характерних видів професійної кар'єри для працівників сфери креативних індустрій не може претендувати на вичерпність, та, очевидно, матиме відмінності в залежності від специфіки конкретного напряму діяльності сфери креативних індустрій.

У наступному підрозділі дисертації розглянемо теоретичну модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, що включатиме компоненти та складові, важливі для її розвитку.

1.3. Теоретична модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Аналіз теоретичної моделі організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій передбачає, на нашу думку, висвітлення таких питань:

- *Поняття про психологічну готовність та особливості готовності до професійної кар'єри;*
- *Характеристика компонентів готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій;*
- *Аналіз організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.*

Розглянемо передусім **поняття психологічної готовності та особливості готовності до професійної кар'єри.**

Як зауважує Т. Карамушка (2022), поняття психологічної готовності є одним із засадничих в контексті діяльності людини, що в свою чергу має відповідну мету. О. Чиханцова (2014) додає, що воно може, зокрема, окреслювати міру підготовки людини до тієї чи іншої діяльності. Більше того, це поняття відображає по суті функціональний стан особистості, в основі якого – психічні процеси та відповідні властивості. З іншого боку, його можна тлумачити як систему компонентів, які охоплюють різні аспекти та відповідні процеси для такої підготовки. Крім того, готовність є важливим показником рівня професійних здібностей людини та успішності її діяльності (Чиханцова, 2014).

Важливо зауважити, що проблематика готовності вивчається крізь призму різних підходів – *власне функціонального підходу* у взаємозв'язку з різними психічними функціями, які впливають на діяльність, її успішність. Тут готовність тлумачитиметься як психічний стан, який, окрім психічних процесів, пов'язаний з властивостями людини. Можна також окреслити

особистісний підхід, де психологічна готовність тлумачиться як стійка характеристика, властивість особистості, що включає різні аспекти та якості (Антонова & Рибачук, 2010; Мул, 2016). Розглядатимемо її саме крізь призму *особистісного підходу.*

Проблематика вивчення психологічної готовності містить широкий спектр різноманітних досліджень. Так, С. Стрельбицька (2016), О. Столярчук та О. Сергєєнкова (2019) розглядають психологічну готовність студентів до майбутньої професійної діяльності. Н. Нагорна (2024) аналізує особливості психологічної готовності до соціального підприємництва. О. Чиханцова (2014) вивчає сформованість психологічної готовності старшокласників до оволодіння іноземними мовами у закладах вищої освіти.

У рамках нашого дослідження нами розглядається *готовність особистості до професійної кар'єри,* що привертала увагу багатьох вчених (Л. Карамушка & Канівець, 2012a; Т. Карамушка, 2014; 2022; Канівець & Фесун, 2019a; 2019b; Мороз & Гульбс, 2022; Мороз & Діхтяренко, 2022; Шеленкова, 2015). Зазначені науковці підкреслюють вагому роль цього конструкту в контексті розвитку кар'єри особистості. Н. Шеленкова (2015), яка досліджувала психологічні аспекти підготовки майбутніх фахівців, зауважувала комплексну систему готовності до здійснення професійної кар'єри, яка має свою структуру та відповідні ознаки. Надалі розглядатимемо саме *готовність до професійної кар'єри* з притаманними їй особливостями як специфічний вимір більш загального конструкту психологічної готовності особистості.

Зазначимо, що в зарубіжній традиції достатньо близьким до поняття психологічної готовності особистості до кар'єри є термін ***«career readiness»,*** який стосується як школярів, студентів, так і дорослих людей, і пов'язується з підготовкою до успішного переходу до місця праці, а також є важливим психологічним ресурсом для власне «виходу» на ринок праці, готовності до майбутніх змін (Dodd, Hanson & Hooley, 2022; Russo, Zammitti & Zarbo, 2023). Роль «career readiness» в основному аналізується в контексті мотивації,

використання наявних можливостей та подолання труднощів, водночас наголошується на тому, що час, який людина витрачатиме на кар'єрні зміни, за умови високого рівня «career readiness», є порівняно нижчим. «Career readiness» пов'язується з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя та рівнем задоволеності від життя загалом, де роль медіатора можуть відігравати копінг-стратегії. Примітно, що поняття «career readiness» трактується як необхідний ресурс, що має значення на різних етапах побудови кар'єри – від отримання першого досвіду роботи і до майбутніх кар'єрних змін (Russo, Zammitti & Zarbo, 2023).

Погоджуючись з тезою про те, що готовність до професійної кар'єри є значущою в контексті зміни професійної діяльності, варто підкреслити її роль в розрізі різних етапів професійного життя людини. Більше того, конструкт психологічної готовності не лише має вплив на діяльність та її ефективність, а є засадничим щодо неї в умовах її цілеспрямованості, і також пов'язаний з її стійкістю та регуляцією (Л. Карамушка, 2000).

Ще одне питання, яке, на нашу думку, потребує розгляду, стосується співвідношення таких понять як власне ***готовність*** та ***компетентність*.** Т. Садова (2009), вивчаючи професійно-педагогічну підготовку, зауважує, що власне професійна готовність є основою для професійної компетентності, тобто вони є рівнями майстерності фахівця. До того ж вони не є строго послідовними, компетентність – це певна зона розвитку щодо готовності (Садова, 2009). Таке співвідношення вважаємо доцільним, і його можна застосувати щодо власне готовності до професійної кар'єри та такого конструкту як ***кар'єрні компетенції***. Важливо підкреслити, що кар'єрні компетенції не пов'язані з вимогами до роботи. Серед кар'єрних компетенцій виділяють такі: 1) саморефлексія щодо мотивації; 2) саморефлексія щодо якостей (наприклад. чи знає людина власні сильні сторони); 3) нетворкінг (приміром, чи знає особа до кого звернутись за порадою зі свого оточення); 4) самопрофілювання (коли людина може чітко декларувати іншим, чого вона прагне досягти); 5) вивчення роботи (наприклад, чи знає людина, як дізнатися

про наявні варіанти для подальшого навчання); 6) контроль за кар'єрою (чи знає, чого хоче досягнути через рік) (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers & Blonk, 2013). Зауважимо, що у своїй роботі фокусуватимемося саме на проблематиці готовності до професійної кар'єри і не аналізуватимемо кар'єрних компетенцій, що може бути предметом майбутніх досліджень.

На основі наукових розробок Л. Карамушки та інших науковців (Л. Карамушка, 2000; Л. Карамушка & Канівець, 2012а; Канівець, 2013; Канівець & Фесун, 2019; Т. Карамушка, 2014, 2015, 2022) тлумачимо *готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій* як комплекс психологічних характеристик, адекватних вимогам, змісту, умовам здійснення професійної кар'єри. Цей конструкт засвідчує міру підготовленості особистості до здійснення професійної кар'єри в тій чи іншій діяльності До структури готовності входять чотири пов'язані між собою компоненти (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний), кожен з яких має свої особливості, складові й роль та є необхідним для професійної кар'єри у відповідній професійній сфері. Результати досліджень науковців демонструють, що ці компоненти в умовах релевантності специфіці та вимог діяльності сприяють у своїй сукупності більш чи менш успішному виконанню відповідної професійної діяльності.

Далі охарактеризуємо **компоненти готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.**

Передусім розглянемо ***когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.***

Л. Мороз та О. Гульбс (2022) зауважують, що стійкість цього конструкту загалом визначається тим, наскільки поєднуються чи узгоджуються власні уявлення про діяльність та кар'єру з об'єктивними характеристиками актуального робочого контексту. Загалом до когнітивного компонента можна включити знання, які описують особливості професійної кар'єри, різні аспекти її вияву (вікові, гендерні, сімейні тощо), а також розуміння інших компонентів готовності до здійснення професійної кар'єри

(Л. Карамушка, 2000; Л. Карамушка, Канівець, 2012а). Дослідниця Н. Шеленкова (2015), описуючи когнітивний компонент, вказує, що він має виконавчу функцію та може бути описаний за допомогою дієслова «можу».

Окреслимо специфіку та особливості когнітивного компонента в контексті нашого дослідження. Важливо зауважити, що досліджуватимемо окремі аспекти цього компонента, а саме – розуміння працівниками сутності царини креативних індустрій та можливостей, які вона має загалом, адже вважаємо, що професійні напрямки діяльності, які входять до її складу, є достатньо комплексними, і їх вивчення потребує окремого цільового дослідження.

З урахуванням цього до когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій віднесемо ***складові,*** які стосуються розуміння: 1) цілей та завдань галузі, її специфіки; 2) значущості та престижності галузі; 3) інноваційності галузі; 4) соціального впливу галузі; 5) фінансових можливостей галузі; 6) автономності роботи працівників, які є залученими у відповідну царину професійної діяльності (рис. 3.1). Зазначимо, що такі складові було виокремлено на підставі аналізу наукової літератури, досліджень науковців (Л. Карамушка & Канівець, 2012а; Т. Карамушка, 2022; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019), а також власного аналізу досліджуваної проблематики.

Перейдемо до опису ***специфіки ціннісно-мотиваційного компонента*** готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Вважаємо, що доречно окреслити не суто мотиваційний, а саме ціннісно-мотиваційний компонент. Його роль важлива з огляду на посилення динамічності професійної діяльності, тому що мотивація працівників є певним наріжним каменем організаційної поведінки з огляду на вагомий вплив на роботу, її продуктивність та ефективність у підсумку (Fischer, Malycha, & Schafmann, 2019) (рис. 3.2).



Рис. 3.1. **Когнітивний компонент готовності працівників сфери креативних індустрій до професійної кар'єри**

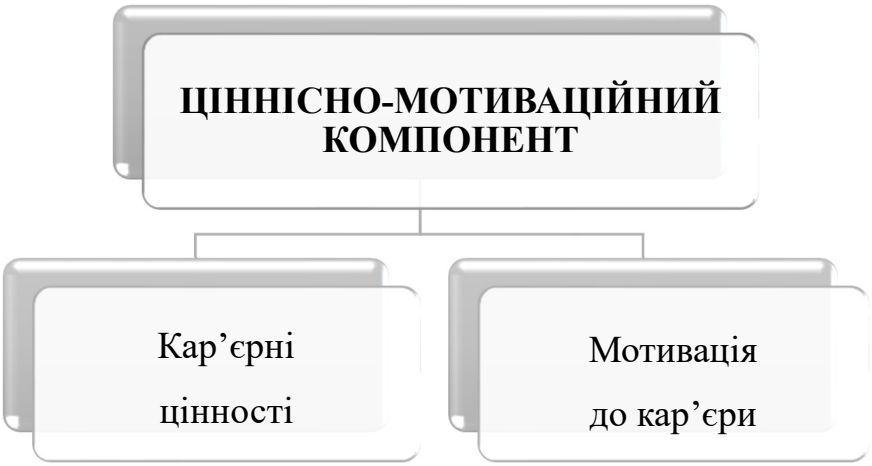


Рис. 3.2. **Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій**

Емпіричні дані засвідчують роль цінностей у професійній кар'єрі. Зокрема, в умовах, коли особисті цінності працівника відповідають особливостям та цінностям організації, тим більшою мірою він прагнутиме будувати свою кар'єру саме тут (Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017b). Ці комплексні поняття – кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри – включені згідно з нашим підходом до компонента готовності (рис. 3.2). На підставі огляду наукової літератури можна сказати, що ці два конструкти (кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри) у такому поєднанні раніше не виступали предметом спеціального вивчення психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Розглянемо детальніше кожне з цих понять. Розпочнемо з *кар'єрних цінностей.* Дослідження засвідчують, що коли індивідуальні цінності працівника не співпадають з цінностями організації, це може, ймовірно, мати негативний вплив на його задоволеність роботою, відданість організації (Abessolo, Rossier & Hirschi, 2017a). Зазначимо, що науковиця Т. Грубі (2015), аналізуючи проблематику відданості, вказує на те, що її можна описати як інтенсивне прагнення бути частиною організації, бути корисним та докладати зусиль для досягнення цілей організації, дотримання її інтересів.

Індивідуальні цінності є надзвичайно важливими в контексті побудови кар`єри саме в довготривалій часовій перспективі – вони впливають, за даними дослідників, на кар'єрний розвиток, його стабільність та успіх, благополуччя працівника. Примітно, що виявлені значущі взаємозв'язки між індивідуальними цінностями, кар'єрними орієнтаціями та кар'єрними якорями. Так, останні визначаються індивідуальними цінностями, які розвиваються в руслі кар'єрних цілей та відображають кар'єрні орієнтації (Abessolo, Rossier & Hirschi, 2017a). А з іншого боку, як ще один вимір цінностей, робочі цінності потенційно можуть передбачати робочу поведінку та її результати, опосередковано свідчити про особливості мотивації працівника. Загалом вони окреслюють значущість, яку людина надає різним особливостям професійної діяльності (Abessolo, Rossier & Hirschi, 2017b). Ці

три поняття концептуально та емпірично пов'язані, тому в межах теоретичного аналізу їх доволі складно чітко диференціювати. Ґрунтуючись на отриманих даних, науковцями було представлено комплексний конструкт, що інтегрує власне робочі цінності, кар'єрні орієнтації (як певні стабільні пріоритети щодо кар'єрних перспектив та обставин) та «якоря кар'єри» (як спрямовуючі вектори для виборів та рішень у контексті кар'єри). Такий інтегративний конструкт був сформований для вивчення саме *кар'єрних цінностей*, цей термін застосовується для того, щоб засвідчити розгляд цих конструктів як ціннісних орієнтирів для рішень та виборів, які робить людина під час побудови та розвитку власної кар'єри. До кар'єрних цінностей можна віднести такі: соціальні, менеджмент, спеціалізація, мобільність, незалежність, зарплата, баланс «робота-життя» та різноманітність (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021).

Що стосується поняття *мотивація до кар'єри*, то, на думку дослідників M. London & R. Noe (1997), R. Day & T. Allen (2004), вона є складним утворенням та складається з трьох взаємопов'язаних складових:

1) кар'єрна резильєнтність або кар'єрна життєздатність, стійкість – окреслює здатність адаптуватися до мінливих, складних та навіть руйнівних обставин. Включає в себе такі аспекти як віра в себе, потреба у досягненнях та готовність до ризику. M. London & R. Noe (1997) наголошують на тому, що кар'єрна резильєнтність є схожим поняттям до життєстійкості та самоефективності, які будемо розглядати нижче;

2) кар'єрна інтуїція чи розуміння кар'єри – стосується реалістичності ставлення особистості до своєї кар'єри, що є істотним для встановлення конкретних, чітких та здійсненних цілей з урахуванням власних сильних та слабких сторін, тобто якостей, які є яскраво вираженими, та тих, що виражені менше чи непритаманні взагалі;

3) кар'єрна ідентичність – вона включає в себе різні типи залученості – робочу, організаційну та професійну, а також потребу в кар'єрному просуванні, визнанні та лідерстві. По суті, це поняття описує ступінь

визначення себе через професійну діяльність. Ще одна важлива теза дослідників полягає в тому, що кар'єрна ідентичність є певним вектором мотивації, кар'єрний інсайт слугує його енергетичною складовою, а кар'єрна резильєнтність пов'язана зі станом підтримки або наполегливості (London, & Noe, 1997).

Наступним ***компонентом готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій є операційний.***

Передусім коротко опишемо складові, які були включені до його складу, серед них – *кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, залученість в кар'єру, особистісна орієнтація на співпрацю й конкуренцію* (рис. 3.3).



Рис. 3.3. **Операційний компонент готовності працівників сфери креативних індустрій до професійної кар'єри**

Так, феномен *самоефективності* є важливим в контексті впевненості працівників у власній спроможності виконувати необхідні дії для вирішення тих чи інших завдань та загалом «є вагомим імпульсом» до діяльності (Балахтар & Онопрієнко-Капустіна, 2022). Дослідники N. Betz & G. Hackett (2006) підкреслювали, що *кар'єрна самоефективність* не є окремим

самостійним поняттям та стосується переконань про власну самоефективність щодо сфер та патернів поведінки в контексті професійної кар'єри. Її також можна тлумачити як ступінь переконаності працівників щодо власної здатності керувати професійною кар'єрою, ставити цілі та досягати їх, долати труднощі та те, як людина оцінює власну професійну обізнаність. Іншими словами, це форма власне самоефективності, яка до того ж є контекст-залежною (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998; Day & Allen, 2004). Цікавими є дані, отримані на прикладі дослідження осіб різного віку, в тому числі на етапі навчання та підготовки до майбутньої кар'єри, які засвідчують, що для подолання особистістю різних викликів у процесі професійного розвитку та побудови кар'єри, власних сумнівів, істотним є високий рівень самоефективності (Балахтар, 2018; Nachmias & Walmsley, 2015), кар'єрної самоефективності (Arghode, Heminger & McLean, 2021; Brusokas & Malinauskas, 2014).

Інше поняття, яке було включено в цей компонент, – це *кар'єрна адаптивність*, яке в широке наукове використання ввів M. Savickas (1997; 2002; 2013), яку можна описати як здатність змінювати власну поведінку, що особливо важливо сьогодні, в динамічних та часто таких непростих умовах, які ми маємо. Вона включає сукупність індивідуальних поведінкових патернів, відповідних якостей, вмінь та ставлень в умовах пристосування до тієї чи іншої діяльності. Кар'єрна адаптивність характеризується кілька компонентною структурою та пов'язана з ресурсами людини, значущими для процесу розв'язання професійних викликів та завдань. Загалом ці задачі можуть стосуватися професійного зростання працівника, чи, приміром, бути пов'язаними з професійними змінами або навіть з виробничими травмами. Загальний показник кар'єрної адаптивності є комплексним та багатовимірним за своєю суттю, і включає чотири складові, роль яких полягає в підтримуванні саморегуляції: а) турбота (описує міру, наскільки особа не лише усвідомлює, але й робить відповідні дії для власного майбутнього та своєї кар'єри), б) контроль (наскільки працівник переконаний у тому, що він

є відповідальним за свою кар'єру); в) допитливість (стосується пошуку можливостей для розвитку кар'єри); г) впевненість (як здатність долати труднощі, працювати ефективно та на повну силу) (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015).

Зазначимо, що конструкти кар'єрної адаптивності та кар'єрної самоефективності мають принципову відмінність. Перший значною мірою стосується переконання, яке полягає в готовності змінюватися для власного росту та вирішувати нові ситуації, які можуть з'являтися при цьому. Кар'єрна самоефективність зі свого боку – це більшою мірою переконання щодо здатності управляти власною кар'єрою (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998).

Залученість в кар'єру є порівняно новим поняттям, яке означує міру того, наскільки працівник приділяє увагу та фокусується на розвитку своєї професійної кар'єри. Істотним моментом є те, що тут йдеться не про переконання чи наміри як такі, а радше конкретні поведінкові моделі, пов'язані з професійною кар'єрою. Працівник виявляє їх як в межах конкретної організації, де він працює, так і поза нею в більш широкому контексті. До таких поведінкових патернів, що виражають зацікавленість фахівця, належать: розроблений план побудови власної кар'єри, її подальший аналіз, розуміння різних можливостей та загалом зовнішньої кон'юнктури, що стосується професійної кар'єри. Не менш важливими є професійні зв'язки та їх налагодження, розвиток власних навичок, позиціонування себе як фахівця в контексті відповідної діяльності. Якщо фокус мотивації до кар'єри та кар'єрної адаптивності більшою мірою пов'язаний зі ставленням до кар'єри чи певною готовністю, то специфіка залученості в кар'єру є дещо іншою. Вона стосується актуальної кар'єрної поведінки, різних форм щодо управління кар'єрою, вимірювання загального ступеня такої участі (Hirschi, Freund, & Herrmann, 2014). Варто додати, що, за даними дослідників, кар'єрна адаптивність є медіатором між деякими

особистісними характеристиками та власне залученістю в кар'єру (Nilforooshan & Salimi, 2016).

Професійну діяльність, побудову професійної кар'єри неможливо уявити без взаємодії з іншими людьми – колегами, партнерами, клієнтами. Звісно, міра інтенсивності такої взаємодії може бути різною в залежності від специфіки діяльності, особливостей організації. Тому вважаємо необхідним розглянути й особистісну орієнтацію *до співпраці та конкуренції*. Так, в науковій літературі здатність до співпраці та конкуренції тлумачиться як два незалежні конструкти, до того ж істотним є те, щоб обидва вектори є виражені в особистості. А співпрацю можна трактувати як спільну роботу, яка необхідна для досягнення єдиної цілі чи цілей. Тоді як конкуренція пов'язана з суперечливим прагненням здобути те, що водночас намагається отримати інша людина. Високий рівень орієнтації на співпрацю корелює з готовністю взаємодіяти з різними людьми, враховувати думки, які можуть відрізнятися одна від одної. Працівники, які мають високий рівень такої орієнтації, загалом отримують задоволення від спільної праці. Натомість високий рівень конкуренції пов'язаний з прагненням перевершити інших та мати перевагу. В такому разі вираженим є прагнення розкривати власний потенціал, а невдачі можуть сприйматися непросто. Крім того, поведінку працівника, орієнтовану на співпрацю чи конкуренцію, можна розглядати на кількох різних рівнях: а) пізнавальному (включає переконання щодо співпраці чи конкуренції); б) емотивному (стосується почуттів працівника цих двох орієнтацій); в) рівні поведінкових тенденцій (поведінкові патерни особи в межах відповідного робочого контексту) (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013).

І насамкінець проаналізуємо ***особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.*** Згідно з нашим підходом, до особистісного компонента віднесено такі складові: креативність, загальні підприємницькі тенденції, професійну життєстійкість, здатність до самоаналізу (рис. 3.4).

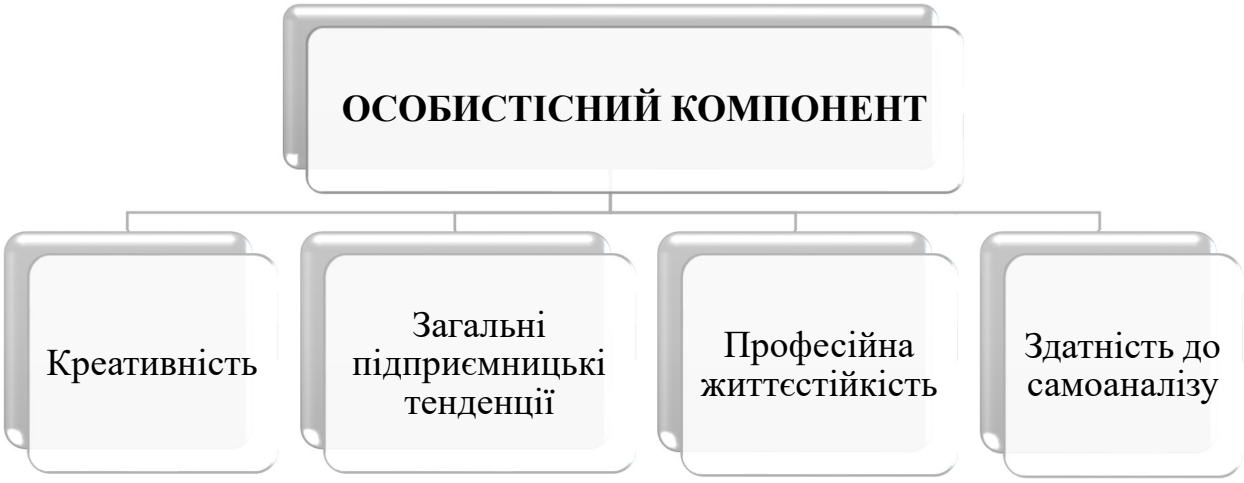


Рис. 3.4. **Особистісний компонент готовності працівників сфери креативних індустрій до професійної кар'єри**

Часто можна почути формулювання «творча людина». Як зауважує В. Моляко, – це означає передусім «здатність до творчості». Водночас важливо розуміти її сутнісні характеристики – масштаби, обсяг, часову перспективу, сфери, на які вона може поширюватися (Моляко, 2007). Вважаємо *креативність* необхідною складовою особистісного компонента, позаяк специфіка сфери, яка вивчається, зумовлює важливість готовності та здатності до генерування й втілення нових ідей, що виявляються у відповідних продуктах чи послугах (Щурко, 2019; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019). Нам видається логічним підхід, який полягає у виокремленні такого поняття як *креативний потенціал.* А слово «потенціал» варто тлумачити як можливість здійснювати щось (Моляко, 2007). Власне «креативний потенціал» можна окреслити як здатність до творчої активності, до творчості (Лагодзінська, 2020). Цей конструкт, на думку T. C. DiLiello & J. D. Houghton (2008), виражає здатність працівника до креативності, що передбачає відповідні здібності, навички та вміння, якими він володіє. Водночас в науковій літературі простежується думка, що креативний

потенціал пов’язаний з продукуванням нових ідей, знаходженням способів вирішення питань та задач, які є нетиповими за своїм характером, і що важливо – з використанням найбільш ефективних та результативних стратегій діяльності. Також варто підкреслити особливу роль креативного потенціалу в умовах війни для різних категорій працівників в контексті забезпечення суб’єктивного благополуччя та підтримання психічного здоров’я особистості (Лагодзінська, 2020; 2022; 2024).

Вважаємо цінним у підході T. C. DiLiello & J. D. Houghton (2008) виокремлення поняття, що відрізняється від креативного потенціалу. Це так звана *практична креативність,* як сприйнята можливість, усвідомлення працівником того, як саме застосовувати ці наявні здібності та навички у безпосередній професійній діяльності та робочих ситуаціях. Її не можна зводити до творчої продуктивності (останню можна виміряти шляхом спостереження чи оцінки вироблених продуктів або отриманих досягнень) (DiLiello, & Houghton, 2008). Іншими словами, в контексті практичної креативності мова йде про креативність на робочому місці та як її стимулювати. До того ж її важливо розглядати саме у взаємозв’язку конкретної організації та робочого місця.

Дослідники також виокремили таке поняття як *сприйнята організаційна підтримка*. Вона пов’язана з організаційною культурою, яка має стимулюючий ефект щодо креативності завдяки оцінці запропонованих ідей чи пропозицій, а згодом і отримання винагороди та визнання за таку діяльність з боку вищого керівництва. Очевидно, що велику увагу потрібно приділяти тому, щоб така оцінка з боку менеджерів була справедливою та конструктивною, і так само сприймалася самими працівниками. Важливий момент полягає в тому, що це свідчить про наявність спільного бачення щодо розвитку організації, а це істотний фактор у довготерміновій перспективі для організації (DiLiello, & Houghton, 2008).

Вважаємо доречним в рамках нашого дослідження проаналізувати і *загальні підприємницькі тенденції*, адже сама специфіка галузі передбачає

здатність та готовність генерувати, втілювати, комерціалізувати нові ідеї, що втілюються у формі певного продукту чи послуги (Щурко, 2019; Dronyuk, Moiseienko, & Greguš, 2019). Дослідження науковців дають можливість дослідити показник підприємницьких тенденцій (Anunciação, da Silva, de Almeida & Landeira-Fernandez, 2018). Зауважимо, що одновимірний підхід до розгляду цього поняття був розроблений на основі розробок S. Caird (2013), зокрема General measure of Enterprising Tendency. Цей оригінальний тест містить п'ять шкал, які окреслюють підприємницькі характеристики: потребу в досягненнях; потребу в автономії; креативність; прийняття ризику; локус контролю. Аргументуючи релевантність одновимірного опитувальника, автори вказують на отримані емпіричні результати, що засвідчують доречність і статистичну обгрунтованість такого підходу (Anunciação, da Silva, de Almeida & Landeira-Fernandez, 2018).

Також до особистісного компонента було включено *професійну життєстійкість.* Водночас необхідно чітко й аргументовано відділити поняття життєстійкості (hardiness) та резильєнтності чи життєздатності (resilience). Річ у тому, що нерідко при перекладі зарубіжних праць в підсумку відбувається певна плутанина щодо недостатньої чи неточної їх диференціації. Таку думку простежуємо у різних українських дослідників (Кокун, 2021; Чиханцова, 2021). Життєстійкість можна окреслити як набуту якість, розвиток якої відбувається в результаті впливу самої людини та її оточення впродовж усього життя. Істотним є зауваження, що в зрілому віці людини найголовнішим агентом її соціалізації стають професійні спільноти. Їх роль є суттєвою для сприяння формування та набуття навичок життєстійкої поведінки, і більше того – навіть стилю життя (Чиханцова, 2021). В умовах, якщо життєстійкість не є сформованою, це призводить до того, що працівник відчуватиме труднощі та матиме виклики щодо прийняття власних невдач, йому буде важко вчитися на власних помилках, адже така здатність є недостатньо притаманною за таких умов (Титаренко & Ларіна, 2009).

В умовах сучасних викликів ритм життя, а відповідно і професійна діяльність, є особливо насиченими. Їх можна описувати, як вказує дослідник О. Кокун (2020), достатньо стресогенними. За такого контексту конструкт *життєстійкості є особливо актуальним.* Водночас науковець наголошує на тому, що вивчення життєстійкості недоречно здійснювати само по собі, це не є доцільним та виправданим, позаяк в різних сферах життя показник життєстійкості може суттєво відрізнятися (приміром, у навчанні, професійній діяльності, міжособистісних стосунках тощо). Професійна життєстійкість – це особистісна властивість, якій притаманний системний характер. Вона безпосередньо пов'язана з професійною діяльністю та розвивається впродовж усього її процесу. Вимірами професійної життєстійкості є відповідна включеність в діяльність, моніторинг такої діяльності та прийняття можливих викликів і загроз – це зі свого боку дає можливість протистояти ситуаціям чи низці подій, які є несприятливими. З огляду на це, професійна життєстійкість є важливою характеристикою в контексті особистісного та професійного розвитку людини, адже підтримує здатність долати різноманітні виклики та вирішувати несприятливі ситуації, запобігати негативним тенденціям щодо її психічного здоров'я тощо. Вона нуртується впродовж усієї професійної діяльності людини (Кокун, 2020).

І насамкінець до особистісного компонента готовності до професійної кар'єри належить така істотна складова як здатність людини *до самоаналізу.* Позаяк рефлексія про себе, власні дії, досвід, здобутки та невдачі є значущими для особистості та її зростання (Silvia, 2022). Звісно, це теж стосується і професійної кар'єри. A. M. Grant (2001) вважає, що такі метакогнітивні процеси як рефлексія та осяяння варто розглядати в контексті способу оцінювання здатності до самоаналізу людини. Рефлексія та осяяння мають спільну характеристику – вони стосуються думок людини, різноманітних її емоцій та почуттів, власне поведінки. Натомість їх відрізняє те, що саморефлексія пов'язана з перевіркою власних думок, а інсайт – з

чіткістю усвідомлення чи розуміння того, що відбувається (Grant, 2001; Silvia & Phillips, 2011).

Далі проаналізуємо **організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.**

У сучасних умовах аксіоматичним є твердження про те, що ринок праці та професійна діяльність постійно змінюються. Це зі свого боку передбачає необхідність аналізу та подальшої інтерпретації не лише окремих ситуацій та спорадичного чи ситуативного реагування, а й більш комплексного погляду в довготривалій часовій перспективі. Якщо врахувати, що фахівець працює в середньому 40 годин на тиждень, 50 тижнів на рік упродовж 45 років, то за приблизними підрахунками він приділяє професійній діяльності 90 000 годин (Baruch & Sullivan, 2022; Tomlinson et al., 2018). Ґрунтуючись на цьому, очевидною є важливість аналізу готовності до професійної кар'єри та її організаційно-психологічних чинників.

Беручи до уваги складну архітектоніку поняття професійної кар'єри, доречно навести тезу Т. Карамушки (2022) про те, що успішність професійної кар'єри визначається активністю взаємодії особистості та організації, а це відповідно є засадничою умовою. У власному розумінні професійної кар'єри як психологічного феномену опираємося на праці українських та зарубіжних дослідників, які вивчали різні її аспекти (Т. Карамушка, 2014, 2015; Мішина & Мішин, 2019; Овсяннікова, 2013; Hirschi, Freund & Herrmann, 2014; Savickas, 2002; 2013). Зокрема, автори вказують на те, що вона стає все більш різноманітною та ускладнюється у своїх проявах.

Так, вже було згадано різні її типи та особливості, що означає для людини великі перспективи, з одного боку, а з іншого – необхідність гнучкості щодо її планування. З огляду на це, власне процес розвитку кар'єри є багатоаспектним процесом. Тому доцільно розглянути ті організаційно-психологічні чинники, які мають на неї безпосередній вплив. Як вказує С. Алєксєєва (2018), чинники є детермінантами, рушійними силами, їх спрямований вплив може бути як позитивним (мати ефективний вплив), так і

негативним (гальмувати чи унеможливлювати) відносно кінцевого результату.

Аналіз літератури показує, що поширеним підходом у науковій літературі є двокомпонентна класифікація чинників професійної кар'єри, а саме їх поділ на зовнішні та внутрішні (Лозовецька, 2015; Овсяннікова, 2013; Ортікова, 2020; Поплавська, 2006).

До ***зовнішніх*** можна віднести ті, що стосуються макро- та мікро-соціуму. Приміром, характеристики та особливості організації, в якій працює особа – починаючи від власне характеристик організації, різних аспектів менеджменту і до впливу групи, групової динаміки, рольової ідентифікації тощо.

До ***внутрішніх*** – індивідуально-психологічні особливості, які пов'язані з особливостями когнітивної, емоційно-вольової, ціннісно-мотиваційної сфери особистості, кар'єрними орієнтаціями, особливостями «Я-концепції», самооцінки тощо. Загалом, на думку науковців, внутрішні чинники можна умовно окреслити як психологічні та непсихологічні. До останніх, наприклад, можна віднести особливості спеціалізації (Березовська & Гощар, 2017).

Крім того, аналізуючи різні чинники, Л. Березовська та А. Тангел (2015) вказують на те, що критерієм поділу чинників на зовнішні та внутрішні може бути те, чи пов'язані ці фактори безпосередньо з людиною, до іншої групи належатимуть ті, які пов'язані з її взаємодією з колегами, організацією, з іншими людьми. С. Алєксєєва (2018) додає, що група зовнішніх чинників корелює з інтенсифікацією або ж, навпаки, сповільненням побудови кар'єри, а внутрішні – описують очікування та прагнення, детерміновані індивідуальними аспектами.

На нашу думку, внутрішні фактори є не менш потужним стимулом кар'єрного процесу, адже людина є активним суб'єктом власного буття, хоча, звісно, об'єктивні умови та можливості є важливими, однак людина може і повинна впливати на процес власного професійного розвитку та побудови кар'єри. Наведемо думку дослідниць Н. Антонової та Л. Рибачук (2010), що

суб'єктність характеризує активність суб'єкта діяльності та є цілісною характеристикою, виявом якої є довільність дій та поведінки загалом шляхом свободи самовираження, вибору власних пріоритетів та оптимальної для себе траєкторії, що нерідко відбувається не завдяки поточним обставинам, а всупереч їм. Іншими словами, вияв психологічної стійкості та здатності будувати свій життєвий шлях є ознаками суб'єктності людини. До того ж суб'єктність стосується психологічної зрілості, що виявляється в здатності до самовизначення, самоприйняття та власного подальшого розвитку (Антонова & Рибачук, 2010).

Українські дослідники, вивчаючи психологічні особливості професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу, виділяли *суб'єктивні чинники* (як ті, що багато в чому чи навіть повністю залежать безпосередньо від людини) та *об'єктивні* (існування яких не залежить від волі особи). Так, до першої групи включені: готовність до професійної діяльності, її рівень; психологічна стійкість; прагнення до саморозвитку, задоволеність діяльністю, особливості мотивації, а також високий її рівень орієнтації на досягнення успіху тощо. До об'єктивних чинників віднесені ті аспекти, які більшою мірою стосуються організації (системи навчання, програми кар'єрного розвитку для працівників, інші можливості для власного зростання і розвитку). Обидві групи чинників є істотними щодо особистісного та професійного розвитку особистості (Раєвська & Герасимчук, 2023).

У процесі розгляду чинників професійної кар'єри важливо згадати і про таке поняття як *кар'єрний потенціал,* адже суб'єктність пов'язана з розкриттям потенціалу. Так, науковиця Н. Гура (2019) у своєму дослідженні приділяє особливу увагу кар'єрному потенціалу, який, на її думку, містить декілька складових: психофізіологічні (приміром, властивості нервової системи, витривалість), індивідуально-психологічні (мотиваційні утворення, інтегральні особистісні риси, істотні якості з огляду на вимоги професійної діяльності) та кваліфікаційні (індивідуальний досвід і стиль діяльності,

професійна ідентифікація, інвестиції у власний розвиток тощо). Дослідниця зауважує, що оптимальний вектор руху до власного зростання дозволяє людині віднайти свою роль в організації і таким чином розкрити власний потенціал (Гура, 2019).

Продовжуючи розгляд питання щодо класифікації чинників кар'єри, Н. Ортікова (2020) зазначає, що класифікація, яка передбачає їх поділ на *зовнішні та внутрішні,* внаслідок своєї достатньо широкої узагальненості та розмитості в умовах проведення наукового дослідження може суттєво ускладнювати процес виявлення найбільш істотних чинників, які здійснюють вплив на кар'єру конкретної професійної групи. Зазначимо, що дослідниця вивчала психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Вважаємо, що таке твердження є слушним і щодо фахівців, які працюють в інших царинах.

Для комплексного аналізу чинників, які можуть здійснювати вплив на професійну кар'єру та її розвиток, доцільно проаналізувати трирівнений підхід до їх опису, оформлений згідно з науковими розробками лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України під керівництвом науковиці Л. М. Карамушки, що описано у численних монографіях, які стосуються організаційного контексту (Л. Карамушка, 2000; 2013). Зокрема, у вказаних працях системно розглядаються ті чинники, які можуть впливати на організаційну взаємодію, управлінську діяльність та загалом ефективність функціонування різних організацій. Ці та інші праці науковиці стали базовими для подальших досліджень інших вчених (Алєксєєва, 2018; Гуменний, 2016; Т. Карамушка 2014, 2015, 2022; Л. Карамушка & Канівець, 2012а; Канівець, 2013; Канівець & Фесун, 2019а; Овсяннікова, 2013; Ортікова, 2020). Саме цей трирівневий підхід використовуватимемо у подальшому аналізі та вивченні, оскільки вважаємо, що він найбільш грунтовно дає можливість виокремити та проаналізувати різноманітні чинники. Так, виділяють такі їх рівні:

1) ***мікрорівень*** або іншими словами особистий рівень – стосується власне якостей та аспектів працівників;

2) ***мезорівень*** – пов'язаний з організаційним середовищем, впливом інших працівників, також можна говорити про роль організаційної культури, організаційних політик, роль менеджменту. До цього рівня належатимуть і характеристики, які описують організацію. Загалом цей рівень стосується організацій та соціальних груп;

3) ***макрорівень*** – стосується більш глобальних чинників: інституційних впливів на рівні суспільства та країни чи навіть в міжнародному контексті. Як приклад, можна назвати особливості ринку праці, стан національної та світової економік тощо. Дослідники Д. Курченко та Г. Грищенко (2020) додають, що чинники цього рівня можна погрупувати так: соціально-політичні (приміром, державні політики), соціально-економічні (зокрема, економічні тенденції, стан ринку праці) та соціальні чинники (соціальні політики, охорона здоров'я тощо).

Відповідно до трирівневого підходу, оформленого згідно з науковими розробками лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, розглянемо детально кожен з рівнів з огляду на те, які саме чинники, на нашу думку, можуть бути істотними в контексті сфери креативних індустрій (рис. 3.5).

Передусім окреслимо ***чинники мікрорівня***, які стосуються безпосередньо працівників сфери креативних індустрій. Так, надалі розглядатимемо такі характеристики працівників: а) *організаційно-професійні:* до цієї підгрупи були включені рівень освіти, посаду в організації (менеджери, працівники), стаж роботи в організації, формат роботи (фріланс; штатна робота) та режим роботи (дистанційно; в офісі; змішана форма роботи); б) *соціально-демографічні:* сюди належать такі аспекти, як: стать, вік, сімейний стан, наявність дітей.



Рис. 3.5. **Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій**

Чинники мезорівня стосуються відповідного організаційного середовища. Враховуючи специфіку нашого дослідження, доцільно розглянути *організаційно-функціональні характеристики організацій*. До них належать: напрям діяльності організації та тривалість її роботи на ринку, актуальна кількість працівників та сфера їх діяльності в організації.

Третю групу складають чинники ***макрорівня***, особливістю яких є те, що вони стосуються зовнішніх інституційних впливів, особливостей ринку праці. Для їх теоретичного аналізу надалі використовуватимемо та аналізуватимемо ті аспекти, що стосуються власне сфери креативних

індустрій. З огляду на повномасштабну війну рф проти України, вважаємо, що необхідно розглядати такі чинники, як: зміна місця проживання працівників в умовах війни, втрата роботи під час війни. Ці фактори можуть бути дуже істотними в контексті професійної кар'єри.

Окрім цього, вважаємо, що *кар'єрний успіх* є результатом професійної кар'єри працівника, її наслідком. Таку думку можна простежити у різних наукових працях (Мороз & Гульбс, 2022; Пілецька, 2015; Сурякова, 2013). Це поняття означає накопичені позитивні робочі та психологічні результати. В їх основі лежить відповідний робочий досвід працівника (Saibert & Kraimer, 2001). Опираючись на логіку та результати досліджень науковців, можна виокремити два виміри кар'єрного успіху:

а) Суб'єктивний кар'єрний успіх – це позитивна оцінка працівником своєї кар'єри, важливим показником якої є, зокрема, задоволеність нею (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Volmer & Spurk, 2011).

б) Об'єктивний кар'єрний успіх можна проаналізувати на основі питань, метою яких є з'ясування оцінки задоволеності працівником рівнем заробітної плати; кількістю підвищень (іншими словами, переходів на якусь вищу посаду впродовж професійної діяльності); кількістю випадків переходу на більш оплачувану посаду в умовах, коли функціональні обов'язки залишалися або тими самими, або дещо модифікувались (Volmer & Spurk, 2011). Істотним є зауваження про те, що аспект зарплати та підвищення є різними конструктами, і їх не можна зводити в єдиний нероздільний конструкт, а доречно розглядати як окремо, так і у взаємозв'язку (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005).

У своєму дослідженні D. T. Hall & D. E. Chandler (2005), вивчаючи суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх, підкреслювали саме їхню взаємозалежність. Всупереч думці, що перший з них є результатом об'єктивних досягнень, обґрунтованою є і зворотна теза. Погоджуємося з думкою, що це взаємодоповнюючі конструкти. Цікавою є думка і про те, що

в умовах, коли суб'єктивні показники не співвідносяться з об'єктивними досягненнями (тобто перші є нижчими), то працівник може виявляти модель поведінки, яка пов'язана з раціоналізацією причин, які до цього призвели, вже постфактум. Так само працівник намагається, як підкреслюють автори, здійснювати емоційну саморегуляцію власних емоцій та почуттів. З іншого боку, як переконливо засвідчує О. Кокун (2013), працівники, які є професійно успішними, здебільшого виявлятимуть задоволеність власними досягненнями.

Сучасні дослідники підкреслюють важливість вивчення різних чинників кар'єрного успіху. Так, цікаві результати виявлені у дослідженні науковців K. Hildred, M. Piteira, S. Cervai & J. C. Pinto (2023) у контексті особливостей фахівців, які працюють у змішаному форматі. Засвідчується роль соціально-демографічних чинників (приміром, фактор наявності дітей у працівників є істотним щодо високого об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху; вік працівників є слабким фактором, а чинник сімейного стану не є значимим щодо суб'єктивного кар'єрного успіху, натомість щодо об'єктивного – ситуація зворотня). Також підкреслено роль освіти для об'єктивного кар'єрного успіху. Водночас чинники специфіки та розміру організації не є істотними. Цікаво, що зайнятість в умовах повного чи неповного робочого дня має вплив суто на об'єктивний кар'єрний успіх.

Науковець Р. Чайка (2024), досліджуючи психологічні чинники в контексті кар'єрних рішень та результатів ІТ-спеціалістів, підкреслює важливу роль самоефективності. Схожої думки дотримується і Н. Гура (2019), яка зазначає, що з-поміж різних факторів кар'єрного успіху вагому роль відіграє самоефективність. Справді, коли працівник передбачає успішність власної діяльності, то зростають і його очікування щодо бажаних цілей, водночас він розуміє значення посилення докладених власних зусиль для розвитку професійної кар'єри. Розширюючи це бачення, І. Сингаївська (2015а) звертає увагу на роль координації та узгодження вимог, які є різними

за своєю суттю (як особистісних, так і соціальних) в процесі побудови кар'єри та досягнення професійного успіху. У цьому контексті особливого значення набуває наявність чітких пріоритетів щодо бажаних для працівників цілей, розуміння, яким чином вони досягатимуть їх, і, як наслідок, – задоволеності від досягнутого результату (Гура, 2019; Сингаївська, 2015a; 2015b).

Вважаємо, що варто розглянути і приклади, які стосуються ситуацій, коли об'єктивний успіх в кінцевому підсумку ознаменовує особисту невдачу. Скажімо, працівник приділяє багато часу власній роботі, глибоко занурений в професійні цілі, однак не приділяє увагу своїй сім'ї та взаєминам. В результаті – погіршуються взаємини. Або ж інша ситуація – працівник досягає поставлених цілей, однак він не засвоює цей досвід та відповідно це не стає частиною його професійної ідентичності. Така ситуація демонструє немовби надмірний акцент на зовнішньому досягненні та ігноруванні того, яке ж значення це має для самої особистості. Чи може бути ситуація, коли досягнення працівника, його зміна не визнаються іншими (приміром, працівник пройшов навчання, приїхав з важливого відрядження, але не отримує високої оцінки та визнання від керівників та інших працівників. Його як фахівця оцінюють немовби так само, як і до цього) (Hall & Chandler, 2005). Загалом українські та зарубіжні дослідники підкреслюють роль конструкту кар'єрного успіху, що має бути важливим як для працівника, так і для організації, але не як «річ сама по собі». Вона є потрібною обом сторонам, адже в кінцевому підсумку – кар'єрний успіх працівників впливає на результати та успіхи самої компанії (Канівець, 2013; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Продовжуючи цю тезу, дослідники підкреслюють, що такі механізми-детермінанти мають декілька аспектів. Успішність працівника здебільшого пов'язується з його мотивацією та продуктивністю, а це має прямий вплив на організацію. В умовах такого досягнення самі працівники більшою мірою прагнуть залишатися та бути частиною організації. З іншого боку, такі працівники є цінним активом для самої організації, адже таким

чином компанія нарощує сукупний ефект власної експертизи та фаховості. Потенційно це розширює можливості щодо залучення нового персоналу, де поточні працівники можуть виконувати роль наставників та ділитися власним професійним досвідом (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Вважаємо безумовним той факт, що інвестиції у власних працівників – це інвестиція для подальшого успішного функціонування самої організації.

На підставі проаналізованих та описаних вище наукових досліджень, було сформовано теоретичну модель дослідження (рис. 3.6).

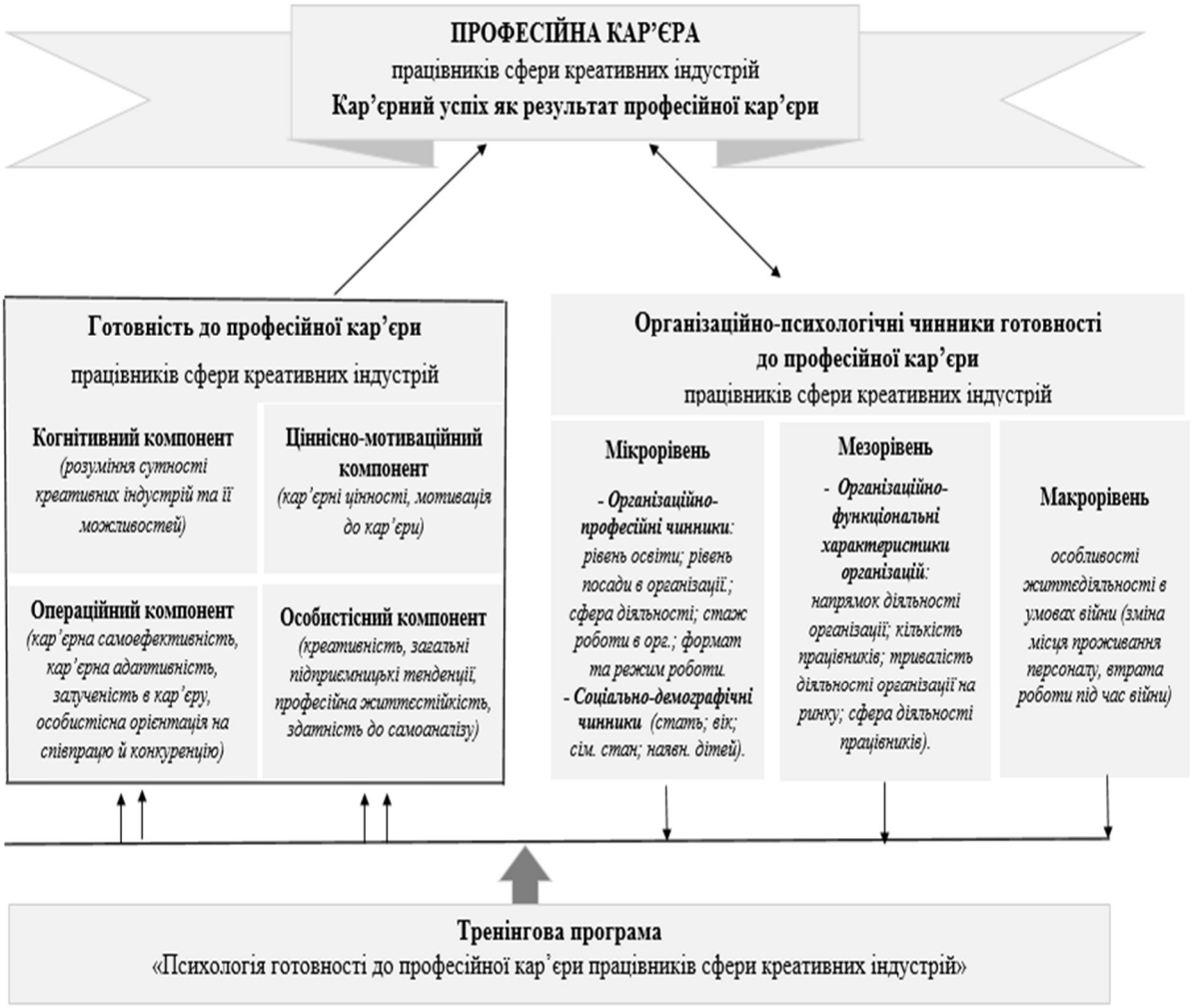


Рис. 3.6. **Теоретична модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій**

Отже, можна стверджувати, що *готовність до професійної кар'єри* є важливою передумовою в контексті професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Це складний та багатоаспектний конструкт, що потребує детального вивчення. Більше того, він завжди стосується якогось певного контексту, в якому розгортається готовність до професійної кар`єри – чинників макро-, мезо- та мікрорівня, що впливають на неї. Зі свого боку результатом (наслідком) професійної кар'єри є кар'єрний успіх. Водночас припускаємо, що між кар'єрним успіхом, як результатом професійної кар'єри, та готовністю до неї відбувається взаємодія. Тобто для досягнення певного рівня кар'єрного успіху працівник може мати, скажімо, вищі показники мотивації до кар'єри, операційні якості, зокрема рівень кар'єрної самоефективності тощо.

У даній моделі також передбачено тренінгову програму для працівників сфери креативних індустрій як інтервенцію щодо готовності до професійної кар'єри, різних її компонентів. Це питання буде розглянуто в третьому розділі дисертації.

Загалом можемо підсумувати, що представлена теоретична модель містить системний підхід до вивчення готовності до професійної кар'єри як психологічного феномену. Вважаємо, що вона узгоджується з сучасними підходами до її вивчення й сучасними теоріями кар'єри – зокрема протейської та безмежної кар'єри. Тут підкреслюється активна роль особистості як суб'єкта та «архітектора» власної кар'єри, а не об'єкта впливу.

Визначені теоретико-методологічні засади вивчення готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій заклали основу для проведення емпіричного дослідження, результати якого наведено в наступному розділі.

Висновки до розділу 1

1. *Професійна кар'єра* працівників креативних індустрій – це складний та багатоаспектний психологічний феномен, який являє собою досягнення професіоналізму та посадового зростання в діяльності.

2. Сфера креативних індустрій є одним з важливих напрямів економічного розвитку як на національному, так і міжнародному рівнях, а відповідно і в контексті добробуту як індивіда, громад, так і в більш глобальному плані. Ця сфера має низку *психологічних особливостей діяльності:* діяльність здійснюється за перманентних викликів та змін; динамічність та різноманітність завдань; конкурентний контекст середовища; гнучкість; культивування підприємництва та інноваційності. Це обумовлює реалізацію працівниками кар'єрних індустрій різних типів професійної *кар'єри:* внутрішньо-організаційної (горизонтальної, вертикальної, змішаної): міжорганізаційної; спеціалізованої та неспеціалізованої; потенційної та реальної; протейської (безмежної); «кар'єри-портфоліо» та ін.

3. *Готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій* являє собою комплекс психологічних характеристик, адекватних вимогам, змісту, умовам здійснення професійної кар'єри. Готовність включає такі компоненти: *когнітивний* (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей та автономності для працівників); *ціннісно-мотиваційний* (кар'єрні цінності, мотивація до кар'єри); *операційний* (кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, залученість в кар'єру, орієнтація на співпрацю/конкуренцію); *особистісний* (креативність, загальні підприємницькі тенденції, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу).

4. Визначено *організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри* працівників сфери креативних індустрій, які віднесені до трьох рівнів: а) *мікрорівня* (характеристики працівників): організаційно-професійні (освіта; посада; сфера діяльності в організації; стаж роботи в

організації; формат роботи; режим роботи); соціально-демографічні характеристики працівників (стать; вік; сімейний стан; наявність дітей); б) *мезорівня* (організаційно-функціональні характеристики організації): напрям діяльності організації, в якій працюють працівники; кількість працівників в організації; тривалість роботи в організації; в) *макрорівня* (особливості життєдіяльності працівників в умовах війни): зміна місця проживання в період війни; втрата/невтрата роботи в період війни).

5. Запропоновано *комплексну теоретичну модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій,* яка, окрім організаційно-психологічних чинників та власне готовності до професійної кар'єри, включає кар'єрний успіх як результат професійної кар'єри, що має два виміри – *об'єктивний* (стосується рівня заробітної плати, кількості підвищень та інших показників) та *суб'єктивний* (до якого, зокрема, належить задоволеність працівників власною професійною кар'єрою).

Розроблена теоретична модель включає також і *психологічну підготовку працівників сфери креативних індустрій до розвитку готовності до професійної кар'єри,* що може бути реалізована в результаті розробки та експериментального впровадження спеціальної тренінгової програми.

Результати дослідження, які представлені в 1 розділі, знайшли відображення в таких публікаціях авторки:

а) статті в наукових українських періодичних виданнях, затверджених МОН України:

1. Тиченко, М. (2022). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1*(25), 102-108. https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11

2. Тиченко, М. (2022). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна*

психологія. Економічна психологія, *2*(26), 121-130. https://doi.org/10.31108/2(2022).2022.2.26.14

3. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2022). Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 3*(27), 95-102. https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9

б) публікації у збірниках матеріалів всеукраїнських та міжнародних наукових конференцій:

4. Тиченко, М. (2021, листопад). Організаційно-психологічні чинники здійснення кар'єри працівників сфери креативних індустрій: теоретичний аспект. *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації: тези І Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 82-87)*. Київ: ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. https://rb.gy/twyk2w

5. Тиченко, М. (2022, листопад). Психологічні чинники здійснення професійної кар'єри працівниками сфери креативних індустрій*: тези VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я». (с. 145-146)*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://rb.gy/uke7t6

6. Тиченко, М. (2025, лютий). Сучасні теорії професійної кар'єри: *тези X Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (с. 139-141)*. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ

У другому розділі дисертації описано загальну стратегію констатувального етапу дослідження. Визначено комплекс методик для дослідження організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Описано процес адаптації та стандартизації комплексу методик для дослідження організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Представлено результати емпіричного дослідження, які стосуються компонентів готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (зокрема, когнітивного, ціннісно-мотиваційного, операційного, особистісного, загального). Вивчено загальний показник готовності до професійної кар'єри, розглянуто чинники мікро-, мезо- та макрорівнів, що впливають на розвиток готовності. Приділено увагу вивченню кар'єрного успіху як результату професійної кар'єри (об'єктивному та суб'єктивному кар'єрному успіху) в контексті готовності до професійної кар'єри в розрізі сфери креативних індустрій. Результати основного етапу дослідження були опубліковані в авторських статтях та публікаціях, перелік додано наприкінці цього розділу.

2.1. Організація емпіричного дослідження

2.1.1. Завдання, етапи та характеристика методик дослідження

На основі загального дизайну дослідження ***другий його етап*** полягав у проведенні констатувального етапу, який проводився впродовж 2022-2023 рр.

Гіпотеза дослідження:

1. Існує зв'язок між рівнем розвитку компонентів, складових та загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та такими організаційно-психологічними чинниками:

а) *чинниками мікрорівня* (характеристиками працівників): організаційно-професійними (освіта; посада; стаж роботи в організації; формат роботи; режим роботи; сфера діяльності в організації); соціально-демографічними характеристиками працівників (стать; вік; сімейний стан; наявність дітей);

б) *чинниками мезорівня* (організаційно-функціональними характеристиками організації): напрям діяльності в організації; кількість працівників в організації; тривалість роботи в організації);

в) *чинниками макрорівня* (особливості життєдіяльності працівників в умовах війни): зміна місця проживання в період війни; втрата/невтрата роботи в період війни).

2. Існує зв'язок між рівнем розвитку компонентів, складових та загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та кар'єрним успіхом.

Згідно з гіпотезою дослідження було визначено такі **завдання констатувального етапу дослідження:**

1. Визначити комплекс методик для дослідження організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

2. Провести адаптацію та стандартизацію комплексу методик для дослідження організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

3. Дослідити рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри та кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій.

Відповідно до поставлених завдань було визначено ***три підетапи дослідження.***

На *першому підетапі* було визначено комплекс методик для дослідження організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Результати першого підетапу представлено в підрозділі 2 (пункт 2.1.1).

Другий підетап був присвячений адаптації та стандартизації комплексу методик для дослідження організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Результати другого підетапу відображено в підрозділі 2 (пункт 2.1.2).

Третій підетап стосувався вивчення рівня розвитку компонентів, складових та загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та аналізу організаційно-психологічних чинників мікро-, мезо- та макрорівня, які впливають на рівень розвитку готовності та кар'єрного успіху. Результати третього підетапу представлено в підрозділах 2.2-2.7.

Що стосується ***першого підетапу дослідження,*** то на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури було сформовано комплекс методик *«Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»* для подальшого проведення дослідження. Він включав психодіагностичні методики (спрямовані на вивчення особливостей різних компонентів та складових готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій) (Карамушка & Тиченко, 2023) та «анкету-паспортичку» (для вивчення організаційно-психологічних чинників макро-, мезо- та мікрорівня, які можуть впливати на її розвиток). Збір даних здійснювався за допомогою Google Forms.

Загалом всі психодіагностичні методики можна поділити на кілька груп, де ключовим критерієм диференціації стала специфіка компонентів та складових готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних

індустрій. Водночас для нас було важливим проаналізувати поняття кар'єрного успіху як результату професійної кар'єри.

Перейдемо до більш детального опису методик, які використовувались для дослідження готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Для дослідження ***когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій*** спершу було проведено теоретичний аналіз цього поняття в науковій літературі (Л. Карамушка & Канівець, 2012a; Канівець & Фесун, 2019b; Т. Карамушка, 2022; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019), за результатами якого було розроблена *авторська анкета* (Додаток А.1.) Цю анкету рекомендується застосувати для досліджуваних, які працюють у сфері креативних індустрій. Однак зауважимо, що з урахуванням релевантних доповнень та модифікацій допускається її застосування для фахівців, які працюють в інших професійних сферах.

В анкету включені показники щодо окремих складових когнітивного компонента, які стосувалися розуміння працівниками особливостей сфери креативних індустрій, істотних для побудови власної професійної кар'єри. Загалом сюди було віднесено *шість складових когнітивного компоненту,* які стосувалися розуміння різних аспектів сфери (галузі) креативних індустрій: 1) розуміння специфіки галузі; 2) розуміння значущості та престижності галузі; 3) розуміння інноваційності галузі; 4) розуміння соціальної значущості галузі; 5) розуміння фінансових особливостей галузі; 6) розуміння автономності галузі.

Кожен з шести складових когнітивного компоненту містить по три запитання, відповідаючи на які, досліджувані оцінюють їх відповідність за шкалою від 1 до 5, де 1 бал – найнижчий показник, 5 балів – найвищий показник. Крім того, було передбачено можливість написання власного додаткового варіанту, який описує іншу значущу, на думку досліджуваного, особливість сфери креативних індустрій. Написавши це, він може одразу

оцінити цю складову за цією ж шкалою (від 1 до 5 балів). Відповідно дописаний варіант на етапі опрацювання даних фіксується як окремий показник, що додали респонденти (Л. Карамушка & Тиченко, 2023).

Наведемо нижче приклади таких запитань: 1) *Специфіка галузі:* «Креативні індустрії потенційно можуть зростати швидше, ніж сфери виробництва та послуг»; 2) *Значущість та престижність галузі:* «В Україні роль креативних індустрій, як важливого вектору розвитку економіки, засвідчується на державному рівні, що описано у відповідних програмах»; 3) *Інноваційність галузі:* «Сфера креативних індустрій культивує інновації та підприємництво»; 4) *Соціальна значущість галузі:* «Надважливими для розвитку креативних індустрій є культура діалогу та довіри»; 5) *Фінансові особливості галузі:* «Побудова професійної кар'єри в сфері креативних індустрій дає можливість фахівцю отримувати достатньо високий фінансовий дохід»; 6) *Автономність галузі:* «Робота в сфері креативних індустрій дозволяє будувати власну професійну кар'єру відповідно до власного стилю життя та потреб».

Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, до якого було віднесено такі його складові, як кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри, досліджувався за допомогою двох психодіагностичних методик.

Кар'єрні цінності вимірювались за допомогою «Опитувальника кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire)» (M. Abessolo, A. Hirschi, & J. Rossier) (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021). Ця методика пропонує восьмивимірну структуру кар'єрних цінностей, які можна оцінити за допомогою 36 тверджень. Серед таких цінностей виділено: соціальні цінності; менеджмент; спеціалізація; мобільність; незалежність; зарплата; баланс «робота-життя»; різноманітність.

Мотивація до кар'єри визначалась за допомогою «Шкали мотивації до кар'єри (Career motivation scale)» (R. Day & T. D. Allen; adapted from M. London and R.A. Noe et al.) (Day & Allen, 2004; London & Noe, 1997). Вона

містить 21 запитання та 3 шкали, а саме: кар'єрну інтуїцію (розуміння кар'єри, інсайт); кар'єрну резильєнтність (життєздатність; стійкість); кар'єрну ідентичність.

Дослідження ***операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій*** передбачало дослідження таких його складових, як: кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, залученість в кар'єру, орієнтації на співпрацю та конкуренцію.

Кар'єрна самоефективність досліджувалась за допомогою «Шкали кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficiacy Scale)» (E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher & B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams) (Kossek, Roberts, Fisher & DeMarr, 1998; Sherer, et al., 1982). Вона містить 11 тверджень, які досліджувані оцінюють за шкалою від 1 до 5. В цілому інші дослідники засвідчували високу надійність шкали кар'єрної самоефективності (Day & Allen, 2004).

Дослідження *кар'єрної адаптивності* здійснювалося за допомогою «Короткої форми шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)» (C. Maggiori, J. Rossier & M.L. Savickas) (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015). Вона включає 12 тверджень-характеристик й дає можливість оцінити чотири виміри кар'єрної адаптивності та її загальний показник.

Залученість в кар'єру вивчалась з використанням «Шкали залученості в кар'єру (Career Engagement Scale)» (A. Hirschi, P.A. Freund, & A. Herrmann) (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014). Дев'ять тверджень, включених у методику, оцінюються за шкалою від 1 до 5. Опрацювання даних дає можливість виявити загальний показник залученості в кар'єру.

Для вивчення *співпраці та конкуренції* було використано «Особистісну шкалу орієнтації на співпрацю та конкуренцію (Cooperative and Competitive Personality Scale) (CCPS)» (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie & P. Yam) (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013). Ця методика містить 23 твердження, 2 загальні шкали (орієнтація на співпрацю та конкуренцію), а також відповідні 3

субшкали, які стосуються переконань, почуттів та власне конкретних поведінкових тенденцій в розрізі загальних шкал.

Для вивчення ***особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій*** були підібрані методики, які стосувалися таких його складових, як: креативність, загальні підприємницькі тенденції, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу.

За допомогою «Шкали креативного потенціалу та практичної креативності («Creative Potential and Practised Creativity Scale (CPPC-17)» (T.C. DiLiello & J.D. Houghton) (DiLiello & Houghton, 2008) було досліджено особливості, які стосуються *креативності* (*власне креативного потенціалу, практичної креативності, а також сприйнятої організаційної підтримки).* Для цього учасникам дослідження необхідно було оцінити 17 тверджень, які стосуються їхньої роботи чи організації, в якій вони працюють, за шкалою від 1 до 5.

Для вивчення *загальних підприємницьких тенденцій* було використано «Шкалу загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія) (Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT))» (L. Anunciação, S.R. da Silva, F. de Almeida Santos & J. Landeira-Fernandez) (Anunciação, da Silva, de Almeida Santos & Landeira-Fernandez, 2018). Її особливість полягає в тому, що вона є одновимірною, тобто містить одну шкалу, і дає можливість виявити узагальнений показник загальних підприємницьких тенденцій.

Також в рамках особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій був включений і такий конструкт як *професійна життєстійкість*, що є важливим в сучасних умовах викликів та змін, з якими зіштовхуються фахівці (Кокун, 2021; 2025). Для його дослідження використовувався «Опитувальник професійної життєстійкості» (Кокун, 2021). Методика містить 24 твердження та дозволяє виявити загальний рівень професійної життєстійкості, три його складові (професійне прийняття виклику, професійний контроль та професійна

включеність), а також 4 компоненти (емоційний, мотиваційний, соціальний, професійний).

«Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale)» (P. J. Silvia) (Silvia, 2022) дозволила виявити особливості *саморефлексії та інсайту* як складових особистісного компонента у досліджуваних. Ця шкала містить 12 тверджень, які необхідно оцінити за 7-бальною шкалою.

У рамках представленої роботи важливим питанням було і вивчення такого поняття як *кар'єрний успіх*. Саме тому увага була приділена таким конструктам як *суб'єктивний кар'єрний успіх* та *об'єктивний кар'єрний успіх* (Volmer & Spurk, 2011). Для виміру була використана «Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfication)» (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990).

На констатувальному етапі дослідження було використано такі ***методи статистичної обробки даних:*** описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона), однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Для *аналізу зв'язку* показників готовності до кар'єри з організаційно-психологічними чинниками використовували кореляційний аналіз. Внаслідок того, що чинник «сфера діяльності в організації» був представлений номінальною шкалою зі значною кількістю градацій змінної, що робило неможливим застосувати у цьому випадку кореляційний аналіз, було використано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA), де «сфера діяльності в організації» виступала як незалежна змінна, показники готовності до кар'єри – як залежні змінні. Однофакторний дисперсійний аналіз дозволив оцінити відмінності між респондентами, які працюють в різних сферах креативних індустрій, за основними показниками готовності до кар'єри.

Окрім того, в процесі *адаптації методик* використовували α-Кронбаха, факторний аналіз (методом головних компонент з обертанням Варімакс), перевірку нормальності розподілення (за одновибірковим критерієм

Колмогорова-Смірнова). Статистичну обробку даних проводили із застосуванням програми SPSS (версії 22.0, 23.0).

2.1.2. Адаптація та стандартизація методик дослідження

Далі перейдемо до висвітлення процесу ***адаптації методик***, які входили до комплексу «Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій», яка була здійснена на ***другому підетапі дослідження.***

Зауважимо, що щодо всіх методик було здійснено український переклад, проведено аналіз надійності та валідності. Виконаний аналіз засвідчив високу внутрішню узгодженість шкал методик (методом α-Кронбаха). Далі наведено результати аналізу внутрішньої узгодженості шкал адаптованих методик. Дані подано в *Додатку А.2.*

Згідно з результатами проведеного аналізу за *методикою «Опитувальник кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire)»* (M. Abessolo, A. Hirschi & J. Rossier) (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021) встановлено достатньо високі значення α-Кронбаха за всіма 8 шкалами: соціальні цінності (α-Кронбаха дорівнює 0,785), менеджмент (α-Кронбаха дорівнює 0,802), спеціалізація (α-Кронбаха дорівнює 0,881), мобільність (α-Кронбаха дорівнює 0,887), незалежність (α-Кронбаха дорівнює 0,787), зарплата (α-Кронбаха дорівнює 0,709), баланс «робота-життя» (α-Кронбаха дорівнює 0,785), різноманітність (α-Кронбаха дорівнює 0,706).

Отримано достатньо високі значення α-Кронбаха за методикою *«Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale)»* (R. Day & T. D. Allen; adapted from M. London and R.A. Noe et al.) (Day & Allen, 2004; London & Noe, 1997). Дійсно, виявлено, що для субшкали «кар'єрна інтуїція» α-Кронбаха дорівнює 0,827, для субшкали «кар'єрна резильєнтність» α-Кронбаха дорівнює 0,791, для субшкали «кар'єрна ідентичність» дорівнює 0,752.

Встановлено достатньо високий показник α-Кронбаха за методикою *«Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficiacy Scale)»*

(E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher & B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams) (Kossek, Roberts, Fisher & DeMarr, 1998; Sherer et al., 1982), що дорівнює 0,777.

Окрім того, виявлено високий показник α-Кронбаха за методикою *«Шкала залученості в кар'єру (Career Engagement Scale)»* (A. Hirschi, P.A. Freund & A. Herrmann) (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014), який дорівнює 0,884.

За результатами проведеного аналізу отримано високі значення α-Кронбаха за методикою *«Особистісна шкала орієнтації на співпрацю та конкуренцію (Cooperative and Competitive Personality Scale) (CCPS)»* (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie & P. Yam) (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013), а саме за шкалами «Співпраця» та «Конкуренція» α-Кронбаха дорівнює відповідно 0,905 та 0,903.

Згідно з результатами проведеного аналізу отримано достатньо високі показники α-Кронбаха за методикою *«Шкала креативного потенціалу та практичної креативності (Creative Potential and Practised Creativity Scale (CPPC-17))»* (T.C. DiLiello & J.D. Houghton) (DiLiello & Houghton, 2008). Дійсно, α-Кронбаха за субшкалою «креативний потенціал» дорівнює 0,884, за субшкалою «практична креативність» дорівнює 0,797, за субшкалою «сприйнята організаційна підтримка» дорівнює 0,913.

Встановлено достатньо високе значення α-Кронбаха за методикою *«Шкала загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія) (Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT))»* (L. Anunciação, S.R. da Silva, F. de Almeida Santos & J. Landeira-Fernandez) (Anunciação, da Silva, de Almeida Santos & Landeira-Fernandez, 2018), що дорівнює 0,721.

За результатами проведеного аналізу отримано високі показники α-Кронбаха за субшкалами «саморефлексія» та «інсайт» методики *«Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale)»* (P. J. Silvia) (Silvia, 2022), що відповідно дорівнюють 0,814 та 0,825.

Також у ході аналізу даних отримано високе значення α-Кронбаха, що дорівнює 0,815, за показником суб'єктивного кар'єрного успіху методики *«Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfication)»* (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990).

Далі розглянемо ***повний процес адаптації*** на прикладі *методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності»* (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)» (C. Maggiori, J. Rossier & M.L. Savickas) (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015).

Адаптація включала двосторонній переклад з експертною оцінкою, визначення структури, перевірку на надійність, валідизацію, а також стандартизацію на українській вибірці. Адаптація виконувалась за стандартною процедурою. *Переклад інструкції, пунктів методики та опису шкал з англійського оригіналу на українську мову* здійснювався двома незалежними фахівцями-філологами за участі експертів-психологів, після чого здійснювався зворотний переклад з української на англійську мову та порівняння перекладеного тексту з оригіналом. При перекладі з мови оригіналу на українську мову використовувався симетричний тип перекладу, який зберігає як смисл оригіналу, так і забезпечує адекватне розуміння україномовними досліджуваними (Максименко, Кокун & Тополов, 2012). На етапі експертної оцінки виконано перевірку змістовної відповідності перекладеного українського тексту й оригіналу. Адаптований україномовний варіант методики наведено у таблиці 2.1.

Оригінальна версія методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))» складається з 12 запитань. Оригінальна методика включає *4 шкали:* 1) турбота (concern); 2) контроль (control); 3) допитливість (curiosity); 4) впевненість (confidence). Кожна шкала включає в себе три пункти-твердження опитувальника. Також вираховується *загальний показник кар'єрної адаптивності* як п'ята шкала (сумація балів-відповідей на всі запитання).

Таблиця 2.1

Оригінальна та україномовна версії методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))»

Адаптована україномовна версія	***Текст оригіналу***
1. Обмірковувати, яким буде моє майбутнє 2. Готуватись до майбутнього 3. Усвідомлювати освітній та професійний вибір, який я повинен / повинна зробити	1. Thinking about what my future will be like 2. Preparing for the future 3. Becoming aware of the educational and vocational choices that I must make
4. Приймати рішення самостійно 5. Брати відповідальність за свої дії 6. Розраховувати на себе	4. Making decisions by myself 5. Taking responsibility for my actions 6. Counting on myself
7. Шукати можливості для особистісного зростання 8. Аналізувати варіанти, перш ніж робити вибір 9. Бачити різні шляхи виконання роботи	7. Looking for opportunities to grow as a person 8. Investigating options before making a choice 9. Observing different ways of doing Things
10. Дбати про те, щоб робити все добре 11. Опановувати нові навички 12. Працювати відповідно до своїх можливостей	10. Taking care to do things well 11. Learning new skills 12. Working up to my ability

Наступним кроком після перекладу та експертного оцінювання був *збір даних за методикою дослідження кар'єрної адаптивності* на українській вибірці (357 осіб). Інструкція для респондентів: «Люди використовують різні сильні сторони для побудови власної кар'єри. Жоден з нас не є сильним у всьому, кожен з нас має певні характеристики, які є сильнішими за інші. Оцініть, наскільки сильно ви розвинули кожне з наступних вмінь, скориставшись шкалою нижче». Відповіді респондентів стосовно їх сильних сторін розподілялися за 5-бальною оціночною шкалою, де 5 – найсильніша, 4 – дуже сильна, 3 – сильна, 2 – дещо сильна, 1 – не сильна.

На етапі ***визначення структури*** методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))» з метою виокремлення шкал опитувальника було проведено факторний аналіз *(Додаток А.3)*. Результати факторного аналізу виявили наявність 4 факторів, що охоплюють 71,8% загальної дисперсії (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Факторний аналіз за пунктами методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))»

Змінні	Контроль	Допитливість	Турбота	Впевненість
1. Обмірковувати, яким буде моє майбутнє			0,854	
2. Готуватись до майбутнього			0,842	
3. Усвідомлювати освітній та професійний вибір, який я повинен / повинна зробити			0,578	
4. Приймати рішення самостійно	0,864			
5. Брати відповідальність за свої дії	0,847			
6. Розраховувати на себе	0,821			
7. Шукати можливості для особистісного зростання		0,508		
8. Аналізувати варіанти, перш ніж робити вибір		0,854		
9. Бачити різні шляхи виконання роботи		0,791		
10. Дбати про те, щоб робити все добре				0,740
11. Опановувати нові навички				0,683
12. Працювати відповідно до своїх можливостей				0,829

Фактор 1 «Турбота» виявився найбільш вагомим (охоплює 21,8% загальної дисперсії) та включає такі змінні: 1. Обмірковувати, яким буде моє майбутнє (0,854); 2. Готуватись до майбутнього (0,842); 3. Усвідомлювати освітній та професійний вибір, який я повинен / повинна зробити (0,578).

Фактор 2 «Контроль» є менш вагомим (охоплює 17,3% загальної дисперсії) та вміщує такі змінні: 4. Приймати рішення самостійно (0,864); 5. Брати відповідальність за свої дії (0,847); 6. Розраховувати на себе (0,821).

Фактор 3 «Допитливість» охоплює 16,7% загальної дисперсії та включає такі змінні: 8. Аналізувати варіанти, перш ніж робити вибір (0,854); 9. Бачити різні шляхи виконання роботи (0,791); 7. Шукати можливості для особистісного зростання (0,508).

Фактор 4 «Впевненість» виявився найменш вагомим (охоплює 16,0% загальної дисперсії) та включає такі змінні: 12. Працювати відповідно до своїх можливостей (0,829); 10. Дбати про те, щоб робити все добре (0,740); 11. Опановувати нові навички (0,683).

Отже, факторний аналіз показав повну відповідність структури шкал кар'єрної адаптивності на матеріалі української вибірки шкалам в оригінальній методиці, що дозволяє використовувати структуру оригіналу в україномовній версії методики.

На наступному етапі було здійснено оцінку ***надійності*** методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))» на українській вибірці. Для встановлення *внутрішньої узгодженості*, яка вказує на надійність тесту, використовували метод α-Кронбаха. Виявлено високий показник внутрішньої узгодженості методики, зокрема α-Кронбаха дорівнює 0,862.

Окрім того, надійність методики дослідження кар'єрної адаптивності перевірялася за допомогою *методу розщеплення навпіл.* Відповідно коефіцієнт передбаченої надійності Спірмена-Брауна склав 0,762, що свідчить про достатньо високу надійність методики. Коефіцієнти α-Кронбаха

всередині першої та другої частин методики дорівнювали відповідно 0,793 та 0,794, що є достатньо високими показниками.

Для аналізу узгодженості питань всередині шкал методики було використано метод α-Кронбаха. За усіма шкалами кар'єрної адаптивності показники внутрішньої узгодженості перевищують 0,7 (табл. 2.3), що свідчить про достатню надійність шкал.

Таблиця 2.3

Внутрішня узгодженість за шкалами методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))»

Шкали методики кар'єрної адаптивності	**α-Кронбаха**
Турбота	0,735
Контроль	0,868
Допитливість	0,768
Впевненість	0,718

З метою визначення *ретестової надійності* методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))» було проведено *повторне опитування* на вибірці 43 особи з інтервалом 18 тижнів. Виявлено наявність значущого кореляційного зв'язку між першим та другим зрізами ($r=0,682$, $p<0,001$).

На етапі ***валідизації*** методики її *конкурентну валідність* визначали за допомогою опитувальника «Шкала професійної самоефективності – коротка форма» («short occupational self-efficacy scale») (T. Rigotti, B. Schyns & G. Mohr) (адаптація О. Креденцер) (Л. Карамушка та ін., 2023), який дозволяє ефективно діагностувати професійну самоефективність персоналу організацій. Констатовано значущий кореляційний зв'язок між загальними показниками двох методик «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності

(Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))» та «Шкала професійної самоефективності – коротка форма» (адаптація О. Креденцер) (r=0,462, p<0,001), що свідчить про достатню конкурентну валідність методики дослідження кар'єрної адаптивності.

На заключному етапі було виконано ***стандартизацію*** методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))» на українській вибірці. Внаслідок відсутності значущих розбіжностей за показниками кар'єрної адаптивності між чоловіками та жінками стандартизацію проводили на загальній вибірці.

У таблиці 2.4 представлено мінімальне та максимальне значення, середні значення (M) та стандартні відхилення (SD) за загальним показником та шкалами методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))». Як видно з таблиці 2.4, загальний показник кар'єрної адаптивності дорівнює 43,82, стандартне відхилення – 7,28, мінімальний показник по вибірці дорівнює 21, максимальний показник дорівнює 60 балам.

Таблиця 2.4

Описові статистики за показниками кар'єрної адаптивності (N=357)

Шкали та загальний показник кар'єрної адаптивності	Min	Max	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (SD)
Турбота	3	15	9,50	2,37
Контроль	4	15	11,66	2,63
Допитливість	5	15	11,02	2,40
Впевненість	6	15	11,64	2,19
Кар'єрна адаптивність	21	60	43,82	7,28

Встановлено, що асиметрія та ексцес за показниками кар'єрної адаптивності знаходяться у межах норми (значення менше 1,0). Загалом розподіл даних по вибірці відповідає нормальному (за одновибірковим критерієм Колмогорова-Смірнова), що дозволяє розраховувати нормативні

показники низького, середнього та високого рівня. На основі середнього значення та стандартного відхилення встановлено нормативні показники кар'єрної адаптивності (табл. 2.5). Варто зазначити, що середньому рівню кар'єрної адаптивності відповідають респонденти, які за цим показником входять в інтервал M±1/2SD за умов нормального розподілу.

Таблиця 2.5

Тестові норми за методикою «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))»

Шкали та загальний показник кар'єрної адаптивності	**Інтервали (у балах)**		
	Низький рівень	*Середній рівень*	*Високий рівень*
Турбота	3-8	9-11	12-15
Контроль	3-10	11-12	13-15
Допитливість	3-9	10-12	13-15
Впевненість	3-10	11-12	13-15
Кар'єрна адаптивність	12-40	41-47	48-60

Можна підсумувати, що отримані у ході дослідження дані свідчать про достатньо високу надійність та валідність україномовної версії методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))». Стандартизація цієї методики відкриває можливості для її застосування з метою аналізу рівня кар'єрної адаптивності в цілому та окремих її шкал.

Загалом за результатами першого та другого підетапів констатувального етапу дослідження було сформовано комплекс методик *«Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»* (табл. 2.6).

Українська версія та результати стандартизації зарубіжних методик була опублікована в психологічному практикумі «Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри». https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743127/ (Карамушка &Тиченко, 2023).

Таблиця 2.6

Комплекс методик
«Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Складові готовності до професійної кар'єри	Методики дослідження
Когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри	
Розуміння особливостей галузі: (специфіки; значущості та престижності; інноваційності; соціально значущості; фінансових особливостей; автономності)	Анкета для дослідження когнітивного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (авторка – М.Є. Тиченко, розроблено на основі підходів Л.М. Карамушки, Т.М. Канівець та ін.) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри	
Кар'єрні цінності	Опитувальник кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire) (M. Abessolo, A. Hirschi & J. Rossier, адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Мотивація до кар'єри (кар'єрна інтуїція; кар'єрна резильєнтність; кар'єрна ідентичність)	Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) (R. Day & T.D. Allen, Adapted from M. London & R.A. Noe et al.; українська адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Операційний компонент готовності до професійної кар'єри	
Кар'єрна самоефективність	Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficiacy Scale) (E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher & B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams) (адаптація М.Є. Тиченко) (Карамушка &Тиченко, 2023)
Кар'єрна адаптивність	Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier & M.L. Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Залученість в кар'єру	Шкала залученості в кар'єру (Career Engagement Scale) (A. Hirschi, P.A. Freund & A. Herrmann) (адаптація К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Орієнтації на співпрацю та конкуренцію	Особистісна шкала орієнтації на співпрацю та конкуренцію (Cooperative and Competitive Personality Scale) (CCPS) (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie & P. Yam) (адаптація К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)

Продовження таблиці 2.6

Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри	
Креативність (власне креативний потенціал; практична креативність; організаційна підтримка)	Шкала креативного потенціалу та практичної креативності (Creative Potential and Practised Creativity Scale (CPPC-17)) T.C. DiLiello & J.D. Houghton) (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Загальні підприємницькі тенденції	Шкала загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія) (Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT)) (L. Anunciação, S.R. da Silva, F. de Almeida Santos & J. Landeira-Fernandez) (адаптація М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Професійна життєстійкість (основні складові та компоненти)	Опитувальник професійної життєстійкості (Кокун, 2021)
Саморефлексія; інсайт	Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale) (P.J. Silvia) (адаптація М.Є. Тиченко) (Карамушка & Тиченко, 2023) (Карамушка & Тиченко, 2023)
Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх	
Суб'єктивний кар'єрний успіх; Об'єктивний кар'єрний успіх (рівень заробітної плати; кількість підвищень в одній організації; кількість переходів на більш оплачувану посаду із збереженням функціональних обов'язків)	Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfication) (модифікація та адаптація М.Є. Тиченко)
Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри	
Організаційно-психологічні чинники мікро-, мезо- та макрорівня	Авторська «анкета-паспортичка»

Зауважимо, що докладний опис результатів статистичної обробки даних основного етапу дисертаційного дослідження, який здійснювався за допомогою програми SPSS (версії 22.0, 23.0), наведений в *Додатку Б* (на прикладі висвітлення даних, які стосувалися ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій). Інші результати статистичної обробки в додатках не

наводяться, а лише представлені в таблицях та рисунках, в силу великого обсягу відповідних результатів та матеріалів.

2.1.3. Вибірка досліджуваних

Всього в констатувальному етапі дослідження (на етапі адаптації методик та проведення основного дослідження взяла участь 471 особа). На етапі проведення основного емпіричного дослідження кількість респондентів, яка взяла в ньому участь, становить 114 осіб. Детальний опис вибірки на основному етапі дослідження наведено в табл. 2.7.

Учасники дослідження мали певні *організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики, я*кі аналізувались як ***чинники мікрорівня.***

Щодо *рівня освіти* учасники дослідження утворили такі групи: середня або середньо спеціальна освіта – 6,1%; навчання в університеті (бакалаврат або магістратура) – 22,8%; повна вища освіта – 51,8%; дві вищі освіти – 14,9%. Варто додати, що ще 4,4% досліджуваних навчаються в аспірантурі або мають науковий ступінь (наукове звання).

За *посадою* респонденти були розподілені так: менеджери – 44,7%, працівники – 55,3%.

Щодо *сфери діяльності в організації,* в яких працювали опитувані, то вони були розподілені так: 19,3% опитуваних працювали у сфері IT-технологій, 15,8% – у сфері веб-дизайну та графічного дизайну, 19,3% – у сфері проєктного менеджменту, 18,4% – у сфері маркетингу і реклами, 27,2% – у сфері зовнішніх та внутрішніх комунікацій в організаціях.

За *стажем роботи в організації* досліджувані розподілились так: до 2 років – 31,6%; від 2 до 5 років – 24,6%; від 6 до 10 років – 19,3%; понад 10 років – 24,6%.

Таблиця 2.7

Характеристика вибірки на основному етапі дослідження

(у % від загальної кількості опитаних)

Група характеристик	Характеристики	Групи досліджуваних	%
Організаційно-професійні характеристики	Освітній рівень	Середня або середньо спеціальна освіта	6,1
		Навчання в університеті (бакалаврат або магістратура)	22,8
		Повна вища освіта	51,8
		Дві вищі освіти	14,9
		Навчання в аспірантурі або науковий ступінь (наукове звання)	4,4
	Посада	Менеджери	44,7
		Працівники	55,3
	Сфера діяльності в організації	IT-технології	19,3
		Веб-дизайн та графічний дизайн	15,8
		Проєктний менеджмент	19,3
		Маркетинг та реклама	18,4
		Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	27,2
	Стаж роботи в організації	До 2 років	31,6
		Від 2 до 5 років	24,6
		Від 6 до 10 років	19,3
		Понад 10 років	24,6
	Формат роботи	Фрілансери	18,4
		Штатні працівники	81,6
	Режим роботи персоналу	Працювали дистанційно	36,8
		Працювали в офісі	28,9
		Змішаний варіант роботи (поєднання обох форматів)	34,2

Продовження таблиці 2.7

Соціально-демографічні характеристики	Стать	Чоловіки	40,4
		Жінки	59,6
	Вік	До 25 років	28,1
		26-31 рік	21,1
		32-37 років	26,3
		38-43 роки	14
		Понад 43 роки	14
	Сімейний стан	Одружені / заміжні	52,6
		Неодружені / незаміжні	47,4
	Наявність дітей	Мають дітей	43,0
		Не мають дітей	57
Характеристики організацій	Напрям діяльності організації	IT, програмне забезпечення та комп'ютерні послуги	38,6
		Реклама, маркетинг та PR	61,4
	Кількість працівників в організації	До 10 осіб	21,9
		Від 10 до 50 осіб	21,1
		Від 51 до 250 осіб	16,7
		Від 251 до 500 осіб	14,0
		Понад 500 осіб	26,3
	Тривалість роботи організації	До 5 років	14,0
		Від 5 до 10 років	16,7
		Понад 10 років.	69,3
Особливості життєдіяльності в умовах війни	Зміна місця проживання в період війни	Не змінювали місця свого проживання	70,2
		Змінили своє місце проживання в межах України	18,4
		Виїхали за кордон	11,4
	Втрата роботи в період війни	Втратили роботу і тепер працюють в іншій організації	12,3
		Не втратили роботу	68,4
		Не втратили роботу, отримали підвищення в посаді та зарплаті	19,3
	Причини втрати роботи	Організація призупинила свою діяльність	35,7
		В організації скоротився обсяг роботи та відбулося скорочення персоналу	64,3

Щодо *формату роботи*, то 18,4% опитуваних були фрілансерами, а 81,6% – штатними працівники. *Режим роботи* персоналу виглядав так: 36,8% працювали дистанційно, 28,9% – в офісі, а ще 34,2% мали змішаний варіант роботи, тобто ці фахівці поєднують обидва формати.

За *статтю* опитувані були розподілені так: 40,4% були чоловіки, 59,6% – жінки. За *віком* опитані розподілились так: до 25 років – 28,1%; 26-31 рік – 21,1%; 32-37 років – 26,3% 38-43 роки – 14,0%, понад 43 роки – 14,0%. Щодо *сімейного стану,* із 114 досліджуваних 52,6% були одруженими/заміжніми, а 47,4% – неодруженими/незаміжніми. Стосовно *наявності дітей,* то 43,0% опитаних мають дітей, а 57% – дітей не мали.

Організації, в яких працювали учасники дослідження, мали певні характеристики, які аналізувались як ***чинники мезорівня.***

Щодо *напряму діяльності організацій,* в яких працювали опитувані, то вони були розподілені так: 38,6% опитуваних працювали в організаціях напрямів ІТ, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг, 61,4% – реклама, маркетинг.

За *кількістю працівників в організації,* опитувані були розподілені так: 21,9% працювали в організаціях із кількістю до 10 осіб, 21,1% – з кількістю від 10 до 50 осіб, 16,7% – з кількістю від 51 до 250 осіб, 14,0% – з кількістю від 251 до 500 осіб, 26,3% – із кількістю понад 500 осіб.

Щодо *терміну роботи організації на ринку,* то організації, в яких працювали працівники, мали такі характеристики: 14,0% опитаних працювали в організаціях терміном її діяльності до 5 років, 16,7% – з терміном від 5 до 10 років, 69,3% – з терміном понад 10 років.

Учасникам дослідження були притаманні такі характеристики, які були обумовлені *особливостями діяльності нашого суспільства в умовах широкомасштабної війни рф проти України, вони аналізувались як* ***чинники макрорівня,*** особливо значущі на момент проведення дослідження.

Щодо *зміни місця проживання в період війни*, то тут опитувані утворили такі групи: 70,2 % опитаних не змінювали місця свого проживання,

18,4% змінили своє місце проживання в межах України, 11,4% виїхали за кордон.

Стосовно *втрати роботи* в період війни, то 12,3% зазначили, що втратили роботу і тепер працюють в іншій організації, 68,4% вказали, що вони не втратили роботу, і 19,3% вказали, що вони не втратили роботу, а навпаки, отримали підвищення в посаді та зарплаті.

Серед працівників, які втратили роботу, 35,7% зазначили призупинення діяльності організації як *причину цьому*, тоді як 64,3% – скорочення обсягу роботи та чисельності персоналу загалом.

2.2. Когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники

Третій підетап було присвячено вивченню рівня розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та аналізу організаційно-психологічних чинників, які впливають на рівень розвитку готовності та кар'єрного успіху.

Нижче наведено результати дослідження, які стосуються компонентів готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, їх рівнів розвитку та релевантних чинників. Серед них – когнітивний, ціннісно-мотиваційний, операційний, особистісний. Також проаналізовано загальний показник готовності до професійної кар'єри.

2.2.1. Рівень розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Аналіз отриманих даних показує, що найбільш вираженим серед досліджуваних є розуміння *інноваційності галузі*, що означає розуміння ними

професійної сфери як такої, що культивує інновації, а відповідно – у працівників є можливість втілювати власні ідеї та створювати щось нове в рамках своєї діяльності. Частка осіб, які мають високий рівень розвитку цього аспекту, становить 45,6% (табл. 2.8). Зауважимо, що інноваційність – це одна з істотних характеристик сфери креативних індустрій (Бакуліна & Фалович; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019).

Таблиця 2.8

Рівень розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові та загальний показник когнітивного компонента	**Рівень розвитку**		
	Високий Рівень	*Середній рівень*	*Низький рівень*
Розуміння інноваційності галузі	45,6	48,2	6,1
Розуміння соціальної значущості галузі	26,3	57,0	16,7
Розуміння автономності галузі	16,7	53,5	29,8
Розуміння фінансових особливостей галузі	8,8	56,1	35,1
Розуміння значущості та престижності галузі	6,1	60,5	33,3
Розуміння специфіки галузі	6,1	50,0	43,9
Загальний показник когнітивного компонента	26,3	38,6	35,1

Дві наступні складові – розуміння *соціальної значущості та автономності* галузі – утворили одну групу за ступенем вираженості. Кількість осіб, які високо їх оцінили, складає від 16,7% до 26,3%. *Соціальна значущість галузі* (26,3%) стосується важливості довіри, налагодження взаємодії та об'єднання заради досягнення бажаних цілей, значущих для суспільства. Крім того, можемо говорити про роль креативних індустрій щодо посилення залученості працівників у громадське життя.

Досліджувані також засвідчують, що робота у сфері креативних індустрій дає можливість гнучко планувати та будувати професійну кар'єру

згідно з власними потребами та стилем життя. Така пластичність стосується і виконання конкретних робочих завдань. Ці характеристики стосуються *автономності галузі* (16,7% досліджуваних оцінили його на високому рівні).

Найменш вираженими у порівнянні з іншими є такі аспекти: *фінансовий, аспект значущості й престижності галузі та розуміння специфіки галузі*. За рівнем розвитку вони спільно утворюють ще одну групу, у представників якої високий рівень розвитку зазначених показників складає достатньо невелику частину учасників дослідження (від 6,1% до 8,8%).

Що стосується *фінансового аспекту*, то 8,8% учасників дослідження засвідчили, що робота у цій сфері пов'язана з високим доходом, що відповідно відкриває змогу бути фінансово самодостатніми та незалежними. Припускаємо, що такі тенденції пов'язані з актуальними викликами на ринку праці, війни та її соціально-економічних наслідків, які не оминули і сферу креативних індустрій.

Цікаво, що два інші аспекти – *значущості та престижності галузі* та *розуміння її специфіки,* теж були низько оцінені працівниками сфери креативних індустрій (6,1% – високий рівень, 60,5% та 50% відповідно на середньому рівні). Це зі свого боку показує, що учасники дослідження можуть до кінця не розуміти потенційних переваг сфери, в якій вони працюють, її впливу на загальний стан економіки в країні, інвестиційної привабливості та можливостей для подальшого експоненціального зростання. З одного боку, вважаємо, що це пов'язано з загальною невизначеністю чи навіть напруженістю в країні, що не може не впливати на різні професійні галузі. З іншого боку, можемо припустити, що в організаціях, де власне працевлаштовані ці працівники, немає акценту в комунікації та загалом у взаємодії щодо важливої ролі креативних індустрій у розрізі країни чи навіть світової економіки. Зі свого боку *аспект розуміння її специфіки* був високо оцінений 6,1% досліджуваними, на середньому рівні – 50% досліджуваними. Так, сфера креативних індустрій має широкі

перспективи та включає в себе досить широкий перелік сфер економічної діяльності.

Загалом виявлені тенденції щодо рівнів розвитку складових когнітивного компонента дають змогу висунути декілька припущень. Передусім високі показники розуміння інноваційності галузі (45,6%) свідчать про те, що цю сферу розглядають як таку, що має високий потенціал не лише щодо створення нових продуктів, але і можливостей для працівника пропонувати нові пропозиції та генерувати сенси. Вважаємо, що це важлива конкурентна перевага в сучасних умовах, більше того, в умовах війни. З іншого боку, простежуються низькі показники щодо розуміння специфіки галузі, а також її значущості й престижності (лише 6,1% осіб мають високі показники). Це вказує на важливість проведення додаткових інформувань для працівників щодо перспектив цієї сфери (припускаємо, що на таку оцінку може впливати і контекст війни, і виклики, що посилюються в цих умовах, зокрема на ринку праці, в різних професійних сферах, в тому числі в креативних індустріях).

Важливо і те, що аспект автономності та соціальний аспект виражені дещо вище. На нашу думку, вони мають бути підґрунтям для розробки програм для працівників з метою підвищення їхньої мотивації в умовах економічних викликів, пов’язаних з війною. Такі досить контрастні результати можуть свідчити про певні тенденції розвитку сфери на цьому етапі та необхідності їх подальшого вивчення.

За результатами узагальнюючого аналізу було виявлено, що високий рівень розвитку *загального показника когнітивного компонента готовності* до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій загалом спостерігається у 26,3% опитаних, тобто менш ніж у третини, натомість середній рівень розвитку - у 38,6%. До того ж у 35,1% опитаних бачимо низький рівень розвитку цього компонента. Це вказує на важливість підвищення рівня вираженості когнітивного компонента, окремих його аспектів, оскільки вони можуть дати більш чітке розуміння перспектив та

потенційних можливостей у сфері креативних індустрій, що матиме велике значення як на індивідуальному рівні, організаційному (плекання людського потенціалу), так і врешті впливу на рівні країни. Зауважимо, що в дослідженні Л. Карамушки та Т. Канівець (2012a), яке проводилось серед студентів, був виявлений недостатній рівень розвитку когнітивного компонента і, як зауважували дослідниці, важливою є спеціальна підготовка з цього напряму діяльності.

2.2.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Спочатку проаналізуємо зв'язок рівня розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з **чинниками мікрорівня** (характеристиками працівників).

Що стосується ***організаційно-професійних чинників,*** то тут виявлено такі закономірності.

Як видно з табл. 2.9, можна констатувати позитивний кореляційний зв'язок між чинником *режим роботи персоналу* та аспектом *значущість та престижність галузі* ($r=0{,}241$, $p<0{,}01$). Тобто ті працівники, які працюють в офісі, мають вищі показники цього аспекту когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри, ніж ті, які працюють дистанційно чи мають змішаний формат роботи. На нашу думку, це може бути пов'язано з тим, що фахівці, які перебувають в офісі, мають ширші можливості для обміну інформацією в контексті професійної галузі, обговорення власне робочих питань, завдань та цілей. З іншого боку, припускаємо, що можливі відмінності в самому характері робочих завдань або ж навіть в стабільності працівників, які працюють в офісі (враховуючи ту загальну нестабільність, яка притаманна цій сфері не лише в нашій країні, але й в міжнародному контексті, в різних країнах) (Been, 2025; Bridgstock et al.,2015; Goodwin, 2019).

Важливо зауважити, що *режим роботи персоналу* має позитивний кореляційний зв'язок з *аспектом розуміння специфіки галузі* (r=0,193, p<0,05), тобто з розумінням сутності та специфіки власне креативних індустрій, її відмінностей від інших професійних сфер.

Таблиця 2.9

Зв'язок між рівнем розвитку складових когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікрорівня (r)

Складові когнітивного компонента	**Організаційно-професійні чинники**					**Соціально-демографічні чинники**			
	Освіта	Посада	Стаж роботи	Формат роботи	Режим роботи	Стать	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей
Розуміння значущості та престижності галузі	-0,009	0,120	0,032	0,012	***0,241****	0,047	-0,024	-0,041	-0,104
Розуміння специфіки галузі	0,018	0,036	-0,078	0,003	***0,193****	0,169	-0,024	0,040	-0,044
Розуміння інноваційності галузі	-0,047	-0,004	***-0,208****	***-0,252****	-0,044	0,124	***-0,268*****	-0,038	***0, 187****
Розуміння соціальної значущості галузі	-,0149	-0,134	***-0,303*****	-0,174	0,015	***0,371*****	***-0,252*****	-0,006	0,075
Розуміння фінансових особливостей галузі	-0,007	-,017	0,112	0,092	0,011	-0,091	0,180	***-0,312*****	-0,172
Розуміння автономності галузі	0,078	-0,034	-0,005	0,008	-0,068	-0,082	-,013	-,0155	-0,065

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Встановлено, що існує негативний кореляційний зв'язок між *інноваційним аспектом* та такими чинниками як *стаж роботи в організації* (r=-0,208 p<0,05), *формат діяльності* (r=-0,252, p<0,05). Тобто в міру збільшення стажу роботи працівники меншою мірою бачать сферу

креативних індустрій як таку, що культивує інновації чи власне в межах діяльності є можливість втілювати власні ідеї. Ймовірно, це може бути пов'язано з тим, що працівники, які мають менший стаж роботи, можуть мати більш «свіжий» погляд, прагнуть проявити себе, запропонувати нові ідеї і що важливо – бачать можливості для цього в межах професійної сфери; працівники з тривалим стажем роботи можуть бути більш вибірковими та більш скрупульозно оцінювати поточний контекст.

У процесі опрацювання даних також було з'ясовано, що з підвищенням *стажу роботи в організації* менш вираженим є *соціальний аспект* (r=-0.303 p<0,01), тобто бачення цієї сфери як такої, що сприяє об'єднанню людей, участі в громадському житті чи можливості творити значущі та корисні для інших проєкти, використовуючи власні вміння. Припускаємо, що працівники з тривалим досвідом роботи бачать можливості та потреби свого залучення «назовні», особливо в умовах війни. Зауважимо, що інших статистично значущих зв'язків в контексті організаційно-психологічних чинників не виявлено.

Що стосується чинника *«формат роботи»,* то встановлено, що для штатних працівників інноваційний аспект менш значущий, ніж для фрілансерів (r=-0,252, p<0,05). Це може бути пов'язано з більшою незахищеністю роботи фрілансера.

Далі перейдемо до аналізу ***соціально-демографічних чинників*** (табл. 2.8). Так, виявлено, що зі збільшенням *віку* працівників бачення сфери креативних індустрій як *інноваційної* знижується (r=-0,268, p<0,01). Припускаємо, що це може бути пов'язано знову ж таки з більш скрупульозним підходом, певними очікуваннями, пов'язаними з досвідом працівника. Інше припущення може стосуватися того, що зі збільшенням віку працівники можуть мати «менший простір» для впровадження власних нововведень, що зумовлено чи зміною функціональних обов'язків, чи, скажімо, широкими управлінськими обов'язками, які можуть забирати «левову частку» робочого часу фахівця.

У контексті фактору *наявності дітей* у досліджуваних – тут відстежуємо тенденцію, що працівники, які не мають дітей, більшою мірою розглядають сферу креативних індустрій як *інноваційну* ($r=0,187$, $p<0,05$). Це може бути пов'язано з тим, що для працівників, які мають дітей, властиво мати різнопланові обов'язки, що зумовлює відповідний фокус бачення сфери як такої. Так само працівники, які не мають дітей, ймовірно, мають більше часу та можливостей для відстежування нових тенденцій у цій сфері.

З іншого боку, простежується негативний кореляційний зв'язок між чинником *сімейного стану* досліджуваних та *фінансовим аспектом* ($r=-0,312$, $p<0,01$), тобто працівники, які не є одруженими / заміжніми, менш схильні розглядати сферу креативних індустрій як таку, що може надавати достатньо високий фінансовий дохід. Ймовірно, вони можуть бачити інші сфери як більш перспективні щодо фінансової винагороди та загалом незалежності в цьому питанні.

Зауважимо, що в контексті *соціального аспекту* виявлено два значущі кореляційні зв'язки, а саме – негативний кореляційний зв'язок з чинником *віку* ($r=-0,252$, $p<0,01$) та позитивний кореляційний зв'язок з чинником *статі* досліджуваних ($r=0,371$, $p<0,001$). Простежується, що жінки схильні розглядати сферу креативних індустрій як таку, де важливою є культура діалогу та довіри, яка сприяє об'єднанню людей та загалом може допомогти розвивати власні вміння для творення суспільно значущих проєктів та ініціатив. Стосовно інших соціально-демографічних характеристик, то статистично значущих зв'язків не виявлено.

Також розглянемо дані, які стосуються *впливу сфери діяльності працівників в організації* (чинник мікрорівня). Виявлено вплив *сфери діяльності працівника* на розуміння *соціальної значущості галузі* ($p<0,01$) (рис. 2.1). Його найвищі показники спостерігаються у фахівців зовнішніх та внутрішніх комунікацій, а також маркетингу і реклами. Найнижчі показники простежується серед фахівців ІТ-технологій, дещо вищі – веб-дизайну та графічного дизайну і проєктного менеджменту.

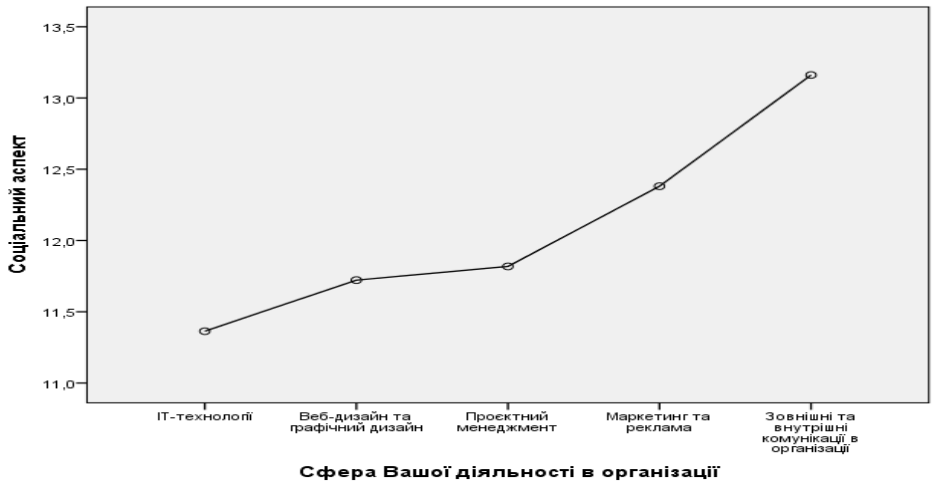


Рис. 2.1. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на соціальний аспект когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри**

Припускаємо, що перші дві групи працівників, взаємодіючи з зовнішньою аудиторією, стейкхолдерами, можуть мати постійний «дотик» до цього, тобто володіють інформацією про різні ініціативи чи проєкти, які стосуються царини креативних індустрій. Інших статистично значущих відмінностей в контексті сфери діяльності працівників та різних аспектів когнітивного компонента не виявлено.

Далі проаналізуємо зв'язок рівня розвитку когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мезорівня (організаційно-функціональними характеристиками організації). Було виявлено позитивний кореляційний зв'язок між чинником *сфери діяльності організації* та *розумінням специфіки галузі креативних індустрій* (r=0,241, p<0,01) (табл. 2.10). Зауважимо, що фахівці, які працюють в компаніях, де напрямом діяльності є реклама, мають вищі показники щодо цього аспекту. Припускаємо, що серед працівників іншої групи може не вистачати власне комунікаційних акцентів щодо специфіки сфери і, відповідно, вони фокусуються безпосередньо на своєму напрямі роботи.

Таблиця 2.10

Зв'язок між рівнем розвитку складових когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинниками мезорівня (r)

Чинники мезорівня	**Складові когнітивного компонента**		
	Розуміння специфіки галузі	*Розуміння інноваційності галузі*	*Розуміння соціальної значущості галузі*
Напрям діяльності організації	***0,241***	0,112	0,148
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	0,015	***-0,218****	***-0,206****

* p<0,05; ** p<0,01

Важливо підкреслити, що в контексті такого чинника мезорівня як *кількість років роботи компанії на ринку* виявлено негативні кореляційні зв'язки з *інноваційним аспектом* (r=-0,218, p<0,05) та *соціальним аспектом* (r=-0,206, p<0,05). Припускаємо, що аспект інноваційності може «не підсвічуватися» на різних рівнях комунікації в компанії та з плином часу вважатися самоочевидним й очікуваним самим по собі. Схожа причина може стосуватися і соціального аспекту. Доповнимо, що також важливо розуміти, на якому етапі життєвого циклу перебуває організація, адже з плином часу компанія змінюється, модифікуються її цілі та плани, підходи до роботи тощо. Зауважимо, що інших статистично значущих зв'язків не встановлено.

Також було виявлено негативний зв'язок рівня розвитку *загального показника* когнітивного компонента та чинника *кількість років роботи компанії на ринку* (r=-0,193, p<0,05) (табл. 2.11*),* тобто працівники з плином часу, тривалої роботи компанії можуть мати недостатнє розуміння сутності та специфіки сфери креативних індустрій. Це узгоджується з результатами, які були описані вище. Інших статистично значущих кореляційних зв'язків не виявлено.

Таблиця 2.11

Зв'язок між рівнем розвитку загального показника когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри й тривалості роботи організації (r)

Чинник мезорівня	**Когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри *(загальний показник)***
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	***-0,193****

* p<0,05; ** p<0,01

Використання однофакторного дисперсійного аналізу дало нам можливість виявити також вплив *сфери діяльності працівників в організації*, як чинника мікрорівня, на когнітивний компонент (p<0,05) (рис. 2.2).

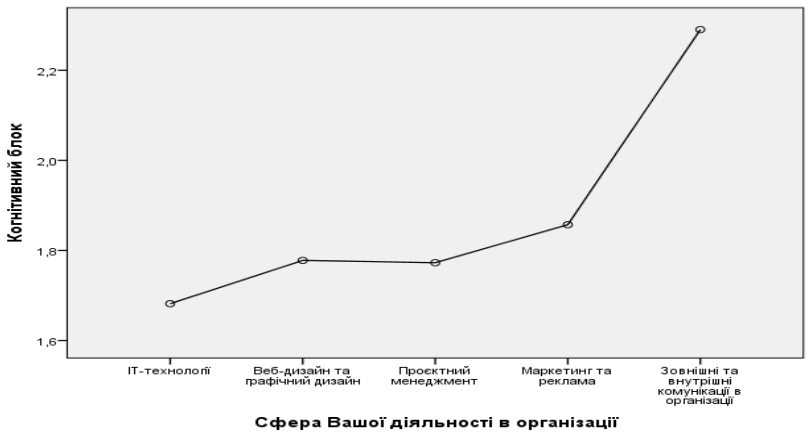


Рис. 2.2. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій**

Встановлено, що найнижчі показники спостерігаються у таких підгрупах, як: IT-технології, веб-дизайн та графічний дизайн, дещо вищий рівень – маркетинг та реклама, і суттєво високий – зовнішні та внутрішні комунікації. На нашу думку, велику роль в цьому відіграє контекст війни,

коли працівники змушені фокусувати свою увагу на складних викликах, труднощах і загрозах. Водночас вищі показники цього компонента у фахівців з комунікацій та маркетингу можуть бути зумовленими не лише суто специфікою їх діяльності, але й тими вимогами до їхньої роботи та навичками, якими вони мають володіти.

Далі проаналізуємо зв'язок рівня розвитку *складових когнітивного компонента* готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій *з* **чинниками макрорівня** (характеристиками суспільства). Як зазначалось вище, в рамках цієї підгрупи увага була сфокусована на таких чинниках: 1) зміна місця проживання фахівців сфери креативних індустрій в умовах війни; 2) втрата роботи в умовах війни.

Виявлено позитивний кореляційний зв'язок між чинником *зміни місця проживання в умовах війни* та *інноваційним аспектом* ($r=0,219$, $p<0,05$) (табл. 2.12). І це цікавий результат – випливає, що ті працівники, які змінювали місце проживання в межах України чи виїжджали за кордон, бачать сферу креативних індустрій як таку, що культивує підприємництво, зміни та загалом дозволяє генерувати нові сенси і реалізовувати власні ідеї. Припускаємо, що ці працівники мали можливість отримати новий погляд на специфіку сфери в рамках вимушених змін під час війни.

Таблиця 2.12

Зв'язок між рівнем розвитку складових когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри й чинниками макрорівня (r)

Чинники макрорівня	**Складові когнітивного компонента**	
	Інноваційний Аспект	*Фінансовий аспект*
Зміна місця проживання фахівців сфери креативних індустрій в умовах війни	***0,219****	0,046
Втрата роботи в умовах війни	-0,040	***0,247****

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Можна також простежити позитивний кореляційний зв'язок між чинником *втрата роботи в умовах війни* та *фінансовим аспектом* (r=0,247, p<0,01). Тобто ті працівники, які не втрачали роботу, бачать сферу креативних індустрій як таку, де можна отримувати високий дохід, досягнути фінансової незалежності. Ймовірно, для тих фахівців, які втратили роботу, наявність такого очевидно негативного досвіду зумовлює відповідну оптику сприйняття цілої галузі.

Отже, нами досліджено особливості когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри. В процесі роботи виявлено рівні вираженості різних його складових, а також рівень його розвитку загалом. Так, найбільш вираженим є інноваційний аспект, а найменш – фінансовий, значущості та престижності галузі, розуміння її специфіки. Водночас загальний рівень розвитку вважаємо недостатнім, адже менше третини досліджуваних виявляють високий його рівень. Отримані дані вказують, на нашу думку, на важливість розвитку цього компонента. Виявлено емпірично статистично значущі зв'язки між окремими його складовими та компонентом в цілому, з одного боку, та різними групами чинників – з іншого.

2.3. Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники

2.3.1. Рівень розвитку ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Що стосується ***кар'єрних цінностей*** працівників, то аналіз отриманих даних засвідчує, що найбільш розвинутими для досліджуваних є такі кар'єрні цінності: *зарплата, баланс «робота-життя» та спеціалізація* (табл. 2.13,

Додаток Б.1). Ці цінності за ступенем їх розвитку для опитуваних можна віднести до однієї, *першої групи.* Кількість осіб, які мають високий рівень розвитку цих цінностей, складає від 37,7% до 46,5%.

Таблиця 2.13

Рівень розвитку ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

(у % від загальної кількості опитаних)

Складові та загальний показник ціннісно-мотиваційного компонента	**Рівень розвитку**		
	Високий рівень	*Середній рівень*	*Низький рівень*
Кар'єрні цінності:			
Зарплата	46,5	37,7	15,8
Баланс «робота-життя»	41,2	36,8	21,9
Спеціалізація	37,7	50,0	12,3
Соціальні цінності	28,1	51,8	20,2
Мобільність	28,1	24,6	47,4
Незалежність	27,2	58,8	14,0
Різноманітність	6,1	30,7	63,2
Менеджмент	3,5	26,3	70,2
Показники мотивації до кар'єри:			
Кар'єрна резильєнтність	24,6	54,4	21,1
Кар'єрна інтуїція	23,7	42,1	34,2
Кар'єрна ідентичність	21,1	43,0	36,0
Загальний показник ціннісно-мотиваційного компонента	30,7	33,3	36,0

Зарплата як кар'єрна цінність включає: наявність гідного, конкурентного рівня зарплати у порівнянні з іншими, наявність додаткових переваг в контексті оплати праці і, що важливо, – наявність стабільної роботи. Без сумніву, в умовах війни важливим фактором є оплата праці як чинник економічної стабільності та прогнозованості життя. Саме зарплата має найвищу значущість серед фахівців сфери креативних індустрій (високий рівень її значущості зафіксовано у 46,5% досліджуваних).

Цінність балансу «робота-життя» в професійній кар'єрі, яка полягає в гармонійному поєднанні персоналом різних сфер життя (робота, сім'я,

здоров'я, хобі тощо), є досить значущою серед респондентів (у 41,2% досліджуваних виявлено її високий рівень значущості).

Наступна *цінність спеціалізації*, а саме важливість набувати експертизи у відповідній професійній галузі, важливість долати складні виклики, є також яскраво вираженою в опитуваних респондентів (у 37,7% опитаних виявлено високий рівень значущості цієї цінності).

Другу групу за ступенем розвитку утворили такі цінності, як: *соціальні, мобільність та незалежність***.** Високий рівень значущості виявлено у менш ніж третини учасників дослідження (27,2% – 28,1%).

Зауважимо, що вимірами *соціальних цінностей* є прагнення бути корисним на роботі, допомога колегам, використання власних талантів для покращення благополуччя інших, увага до колективних інтересів, виконання такої діяльності, що має соціальну значущість для суспільства. Так, результати нашого дослідження засвідчують, що близько третини опитаних (28,1%) мають високий рівень значущості цієї цінності. Також половина опитаних (51,8 %) мають середній рівень значущості цієї цінності, що в умовах війни особливо заслуговує позитивної оцінки.

Схожі тенденції простежуються і в контексті кар'єрної цінності *незалежність*, яка стосується контексту вибору власної кар'єрної траєкторії, вміння планувати та організовувати власну, самостійну роботу. Високий рівень її значущості виявлено лише у 27,2% осіб. І тут суттєвим є те, що низький рівень значущості цієї цінності зафіксовано зовсім у невеликої кількості опитаних (всього 14,0%), що складає один із найнижчих аналогічних показників.

Найменш розвинутими кар'єрними цінностями у порівнянні з іншими для працівників сфери креативних індустрій є такі цінності як *різноманітність та менеджмент.* За рівнем розвитку вони спільно утворюють третю групу, у представників якої високий рівень розвитку зазначених цінностей складає зовсім невелику частину учасників дослідження (від 3,5% до 6,1%).

Щодо цінності *різноманітність* (прагнення виконувати різні та нові завдання, перебувати в умовах робочого середовища, що постійно змінюється, бути перманентно зайнятим та активним в умовах професійної діяльності), то лише 6,1% опитаних мають високий рівень розвитку цієї цінності, 63,2% досліджуваних оцінюють цю кар'єрну цінність на низькому рівні, а 30,7% – на середньому. Припускаємо, що умови мінливості професійного середовища та новизна професійних завдань є випробуванням стресостійкості фахівців. На наш погляд, це можна пояснити тим, що сьогодні дуже велика кількість персоналу організацій переживає різні вияви стресу в умовах війни, серед яких найбільш представленими є страх і тривожність (Л. Карамушка, 2022). Крім того, нерідко спостерігаються труднощі щодо продуктивності діяльності та її організації загалом (Л. Карамушка, 2022). Отже, в таких умовах цінність різноманітності діяльності може бути меншою.

Стосовно такої кар'єрної цінності як *менеджмент*, що тлумачиться як важливість відповідати за роботу інших, планувати, організовувати та контролювати роботу колег, а також посідати керівну посаду, то лише у 3,5% опитаних зафіксовано високий рівень розвитку цієї цінності, а 70,2%, переважна більшість досліджуваних, оцінили цю кар'єрну цінність на низькому рівні. З одного боку, це можна пояснити тим, що в умовах загальної турбулентності в нашій країні фахівці можуть надавати перевагу фокусуватися на вже існуючому переліку власних завдань у роботі. Або ж, цінуючи власну незалежність, таку можливість прагнуть надавати і підлеглим (якщо ми говоримо про менеджерів). З іншого боку, це свідчить про велику складність і відповідальність менеджерів в організації професійної діяльності.

Отже, у процесі дослідження виявлена низка як *позитивних аспектів (досягнень)* у рівні розвитку кар'єрних цінностей персоналу організацій сфери креативних технологій, так і *негативних моментів (обмежень)*.

Також було проаналізовані дані, які стосуються показників ***мотивації до кар'єри***. Зауважимо, що тут досліджувались *кар'єрна резильєнтність,*

кар'єрна ідентичність та кар'єрний інсайт. Нагадаємо, що вимірами кар'єрної резильєнтності є віра в себе, готовність ризикувати та досягати поставлених цілей. Водночас кар'єрну ідентичність можна окреслити як певний вектор мотивації, кар'єрний інсайт – як його енергетичну складову, а кар'єрна резильєнтність стосується стану підтримки або наполегливості (London, & Noe, 1997). Наголошується також, що кар'єрна резильєнтність представляє собою здатність адаптовуватися до мінливих та складних обставин, які можуть бути навіть руйнівними (Day, & Allen, 2004). І безсумнівно, що наявність таких рівнів вираженості компонентів мотивації до кар'єри є особливо значущою в умовах активної фази війни.

Як свідчать результати дослідження, третині досліджуваних притаманні досить невисокі показники по кожному з показників (табл. 2.13, *Додаток Б.1*). Високий рівень трьох показників мотивації до кар'єри виявлено лише у 24,6% досліджуваних стосовно кар'єрної резильєнтності, у 23,7% – стосовно кар'єрної інтуїції та у 21,1% – стосовно кар'єрної ідентичності, тобто дещо більше ніж у однієї п'ятої опитаних. Водночас звертає увагу на себе той факт, що кар'єрна резильєнтність є дещо більш розвинутою, порівняно з іншими показниками мотивації до кар'єри (кар'єрною інтуїцією та кар'єрною ідентичністю). Це засвідчує порівняльний аналіз даних, які стосуються високого рівня розвитку (24,6% проти 23,7% та 21,1%) й особливо даних, які стосуються низького рівня розвитку цих показників (21,1% проти 34,2% та 36,0%).

Отже, можна спостерігати нижчі показники того, наскільки фахівець визначає себе, ґрунтуючись на специфіці професійної кар'єри, яку він будує (тобто кар'єрної ідентичності), та здатності реалістично ставитися до своєї кар'єри, встановлення чітких та реалістичних кар'єрних цілей.

Згідно з даними, представленими в табл. 2.13, високий рівень розвитку ***загального показника*** ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри представлено лише у третини досліджуваних (30,7%), а середній рівень розвитку – у 33,3%. Водночас простежується дещо більша

кількість опитаних, у яких виявлено низький рівень розвитку ціннісно-мотиваційного компонента (36%).

Такі показники, на наш погляд, вказують на необхідність підвищення рівня розвитку ціннісно-мотиваційного компонента, зокрема в контексті мотивації до кар'єри, а саме посилення таких аспектів як кар'єрна ідентичність та кар'єрна інтуїція, адже вони є істотними в контексті планування власної професійної кар'єри, усвідомлення власних якостей, а з іншого боку – визначення себе в контексті професійної кар'єри. Дослідники та розробники психодіагностичного інструментарію з вивчення мотивації до кар'єри M. London & R. Noe (1997) вказують, що значущі чи то пак фундаментальні зміни можуть бути деструктивними щодо кар'єрної ідентичності та, метафорично кажучи, «зводити на манівці» в контексті розуміння кар'єри (кар'єрного інсайту). Звісно, для фахівців, які володіють високою стійкістю та отримують підтримку від інших, фундаментальні кар'єрні зміни можуть мати сприятливі наслідки чи навіть можуть стати трансформаційним переходом. Загалом навчання під наглядом супервізора, робота з керівником, який заохочує до розвитку та є прикладом для наслідування, на думку дослідників, може посилювати усі три аспекти мотивації до кар'єри (London & Noe, 1997).

2.3.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку ціннісно-мотиваційного компоненту готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Спочатку проаналізуємо зв'язок рівня розвитку складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з **чинниками мікрорівня** *(характеристиками працівників)* (табл. 2.14, *Додаток Б.2*).

Таблиця 2.14

Зв'язок між рівнем розвитку складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікрорівня (r)

Складові ціннісно-мотиваційного компонента	Організаційно-професійні чинники					Соціально-демографічні чинники			
	Освіта	Посада	Стаж роботи	Формат роботи	Режим роботи	Стать	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей
Кар'єрні цінності									
Соціальні цінності	0,077	***0,216****	-0,174	-0,030	0,022	***0,214****	-0,149	-0,078	-0,002
Менеджмент	0,107	***0,328*****	0,090	0,051	0,059	-0,166	0,040	-0,066	-0,082
Спеціалізація	0,089	0,082	0,005	-0,003	-0,110	0,035	-0,080	0,059	0,182
Мобільність	0,001	-0,038	0,062	-0,058	-0,007	0,007	-0,037	0,072	0,008
Зарплата	-0,125	0,125	-0,049	0,083	-0,009	0,094	***-0,193****	***0,222****	0,150
Баланс «робота-життя»	-0,041	0,014	-0,145	-0,133	0,127	***0,304*****	-0,094	-0,024	-0,068
Різноманітність	-0,132	-0,033	0,012	-0,067	0,048	***0,184****	-0,145	0,158	**0,294****
Незалежність	-0,163	-0,068	0,022	-0,167	-0,043	0,064	-0,158	0,136	***0,220****
Мотивація до кар'єри									
Кар'єрна резильєнтність	0,146	***0,292*****	-0,016	0,155	0,070	0,054	-0,092	0,019	0,093
Кар'єрна інтуїція	0,177	0,161	-0,076	0,007	0,045	0,059	-0,149	-0,057	-0,015
Кар'єрна ідентичність	***0,242*****	***0,230****	***0,216****	0,102	0,016	0,084	0,108	***-0,222****	-0,131

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Передусім проаналізуємо дані щодо наявності зв'язку між такою складовою ціннісно-мотиваційного компонента як мотивація до кар'єри та першою підгрупою чинників мікрорівня – ***організаційно-професійними***.

Спочатку розглянемо дані, які стосуються ***кар'єрних цінностей*** (табл. 2.14). Як бачимо, існує позитивний кореляційний зв'язок між чинником *посади* та *соціальними цінностями* (r=0,216, p<0,05), а також цінністю *менеджменту* (r=0,328, p<0,01). Мова йде про те, що з підвищенням посади зростає значущість саме цих двох цінностей, тобто для менеджерів ці цінності є більш значущими, ніж для працівників. Звісно, цей зв'язок може мати двосторонній характер. З одного боку, підвищення по посаді може сприяти

значущості цих цінностей через нові професійні вимоги, з іншого – працівники, для яких ці цінності вже є важливими, можуть активніше прагнути до кар'єрного зростання. Зауважимо, що інших статистично значущих зв'язків не виявлено.

Далі проаналізуємо дані, які стосуються *мотивації до кар'єри* (табл. 2.14). Встановлено, що існує позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між таким чинником як *рівень посади* та кар'єрною резильєнтністю ($r=0,292$, $p<0,01$), а також кар'єрною ідентичністю ($r=0,230$, $p<0,01$). Це проявляється в тому, що у менеджерів ці виміри мотивації до кар'єри є статистично вищими, аніж у працівників. Це так само може бути пов'язано, приміром, з чіткішим усвідомленням і розумінням кар'єрних перспектив.

У ході опрацювання даних також було виявлено позитивний кореляційний зв'язок між кар'єрною ідентичністю та рівнем *освіти* ($r=0,242$, $p<0,01$) а також *стажем роботи в організації* і *кар'єрною ідентичністю* ($r=0,216$, $p<0,05$). Тобто з підвищенням цих показників фахівці більшою мірою починають ідентифікувати себе з актуальною професійною кар'єрою. Хоча видається логічним пояснення, що більша освіченість та досвід роботи сприяють формуванню кар'єрної ідентичності, та водночас люди з вищим рівнем кар'єрної ідентичності більшою мірою орієнтовані на підвищення свого освітнього рівня та прагнуть залишатися в організації впродовж тривалішого часу.

Зауважимо, що між чинниками *формат діяльності* й *режим діяльності* та складовими мотивації до кар'єри не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку, що, напевно, можна оцінити позитивно, оскільки мотивація не залежить від суто організаційно-функціональних речей. А оскільки в умовах війни досить велика кількість людей виявляють підприємницьку активність та працюють дистанційно, то суттєво, що мотивація, ймовірніше, знаходиться на належному рівні.

Далі перейдемо до аналізу іншої підгрупи чинників мікрорівня – ***соціально-демографічних.*** Насамперед, як і в ситуації із організаційно-професійними чинниками, проаналізуємо дані, які стосуються *кар'єрних цінностей* (табл. 2.14).

Що стосується *статі,* то встановлено, що в осіб жіночої статі значущість соціальних цінностей є вищою (r=0,214, p<0,05), ніж у чоловіків. Те ж саме стосується і цінностей баланс «робота-життя» (r=0,304, p<0,001) та різноманітність (r=0,184, p<0,05). Крім того, зауважимо, що *з віком* зменшується цінність *заробітної плати* (r=0,193, p<0,05). Ймовірно, з плином часу, віку стають важливішими інші цінності.

Стосовно сімейного стану виявлено, що для неодружених чоловіків чи незаміжніх жінок зарплата як цінність відіграє більшу роль, ніж для одружених (заміжніх) (r=0,222, p<0,05). Припускаємо, що це пов'язано з деякою меншою соціальною незахищеністю чи, принаймні, суб'єктивним сприйняттям ситуації як такої. У контексті чинника наявність дітей виявлено вищий рівень цінностей різноманітності та незалежності в кар'єрі в фахівців, які не мають дітей (r=0,294, p<0,001) (r=0,220, p<0,05). І це зрозуміло, адже наявність дітей передбачає зокрема додаткові важливі обов'язки для батьків.

Далі проаналізуємо наявність статистично значущого зв'язку із показником ***мотивації до кар'єри.*** Можемо констатувати негативний статистично значущий зв'язок між таким соціально-демографічним чинником як *сімейний стан* та рівнем вираженості кар'єрної ідентичності (r= -0,222, p<0,05) (табл. 2.14*).* Встановлено, що рівень кар'єрної ідентичності є нижчим у тих фахівців, які є неодруженими чи незаміжніми. На нашу думку, це може бути пов'язано з тим, що, маючи сім'ю, людина прагне забезпечувати її стабільність, і таким чином більшою мірою визначати себе стосовно відповідної професійної кар'єри, бути організаційно та професійно залученою тощо. Зауважимо, що не виявлено статистично значущих зв'язків шкал мотивації до кар'єри та віком чи статтю, чи наявністю дітей.

Далі звернемося до даних, які стосуються зв'язку *ціннісно-мотиваційного компонента* готовності до професійної кар'єри фахівців сфери креативних індустрій з чинниками мезорівня, а також сфери діяльності працівника в організації як чинника мікрорівня.

Розглянемо насамперед вплив *сфери діяльності працівника* на рівень розвитку складових *ціннісно-мотиваційного компонента* готовності до професійної кар'єри фахівців сфери креативних індустрій.

Звернемося спочатку до ***кар'єрних цінностей,*** у контексті зв'язку із сферою діяльності працівника організації. Зазначимо, що послідовність розгляду кар'єрних цінностей буде такою, як і при описі результатів рівня розвитку цього компонента (від найбільш виражених до найменш виражених). Звичайно, у тих випадках, коли зафіксовано вплив сфери діяльності на кар'єрні цінності.

Щодо *першої групи,* то виявлено вплив сфери діяльності на таку цінність як баланс «робота-життя» ($p<0,01$) (рис. 2.3, *Додаток Б.2*). Ця цінність пов'язана зі значущістю для фахівців працювати в організації, що проводить сімейну політику та загалом діє справедливо й збалансовано. Очевидно, що важливою є і наявність власного балансу щодо професійної та інших сфер життя.

Найвищі показники цієї цінності спостерігаються у фахівців зовнішніх та внутрішніх комунікацій в організації, а також маркетингу та реклами. Найнижчі показники значущості виявляють фахівці проєктного менеджменту. Припускаємо, що перші дві підгрупи можуть усвідомлювати всі виклики ненормованого робочого графіку, або, скажімо, вони вже такий досвід пережили. Фахівці проєктного менеджменту можуть бути настільки зануреними в робочі процеси, що навіть не виділяють значущість цієї цінності.

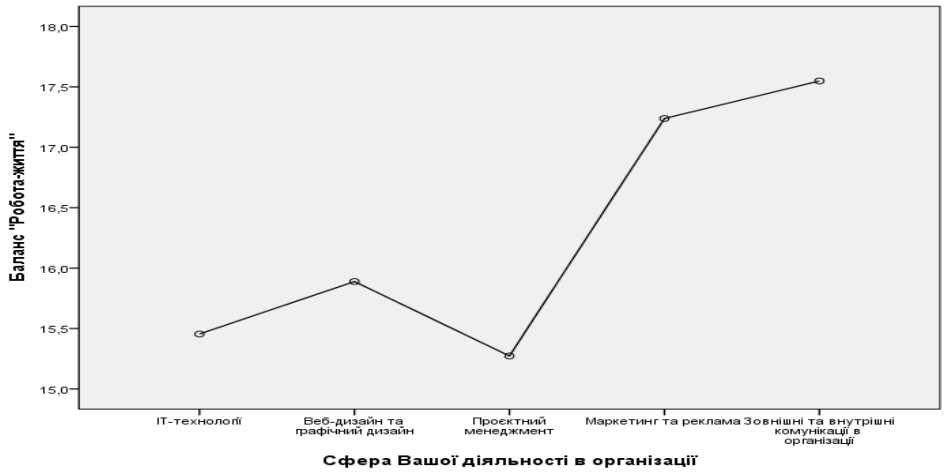


Рис. 2.3. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на цінність балансу «робота-життя»**

Щодо *другої групи* кар'єрних цінностей, то тут виявлено вплив сфери діяльності на всі цінності, які входять до цієї групи.

Насамперед зазначимо, що виявлено вплив цього чинника на *соціальні цінності* ($p<0,05$). Як видно з рис. 2.4, найвищі показники соціальних цінностей спостерігаються в фахівців таких напрямів: проєктний менеджмент, зовнішні та внутрішні комунікації в організації, маркетинг та реклама, найнижчі – веб-дизайн та графічний дизайн, IT-технології. В останньому випадку можемо припустити, що це пов'язано з високою конкуренцією між фахівцями та фокусом власне на професійну діяльність.

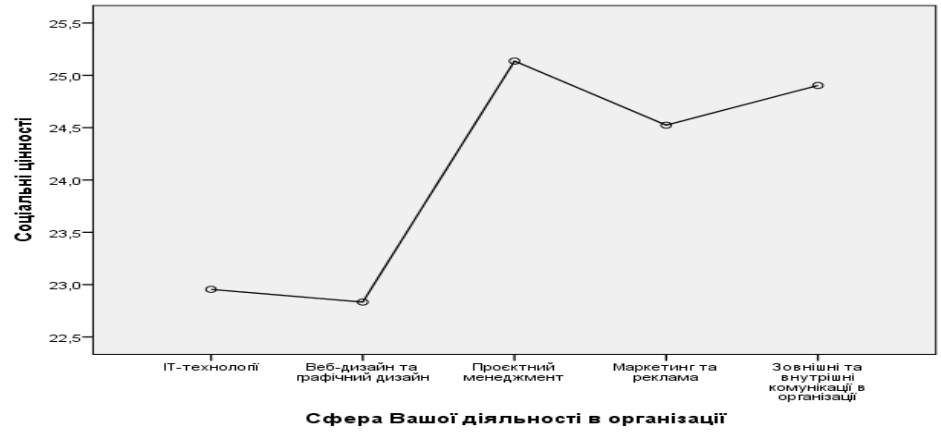


Рис. 2.4. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на соціальні цінності**

Сфера діяльності також впливає на таку кар'єрну цінність як *мобільність* (p<0,05) *(Рис. 2.5).* Найвищі показники цієї цінності знову виявлені у фахівців зовнішніх та внутрішніх комунікацій в організації. Дещо менш виражені – в таких напрямах, як: проєктний менеджмент, маркетинг та реклама, IT-технології. Найнижчий, як видно з *рис. 2.6*, – у фахівців веб-дизайну та графічного дизайну.

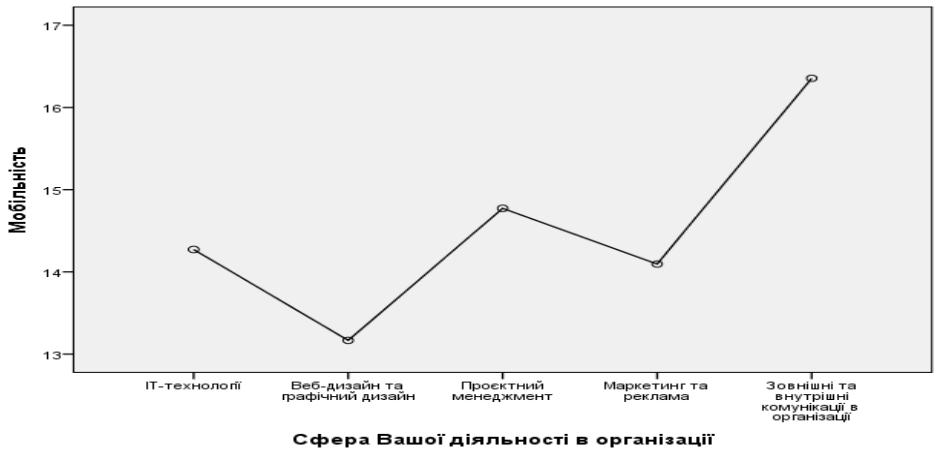


Рис. 2.5. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на цінність мобільності**

Цікавими є результати щодо наступної кар'єрної цінності – *незалежність*, що також статистично значущо залежить від напряму діяльності фахівців в організації (p<0,05) (рис.2.6).

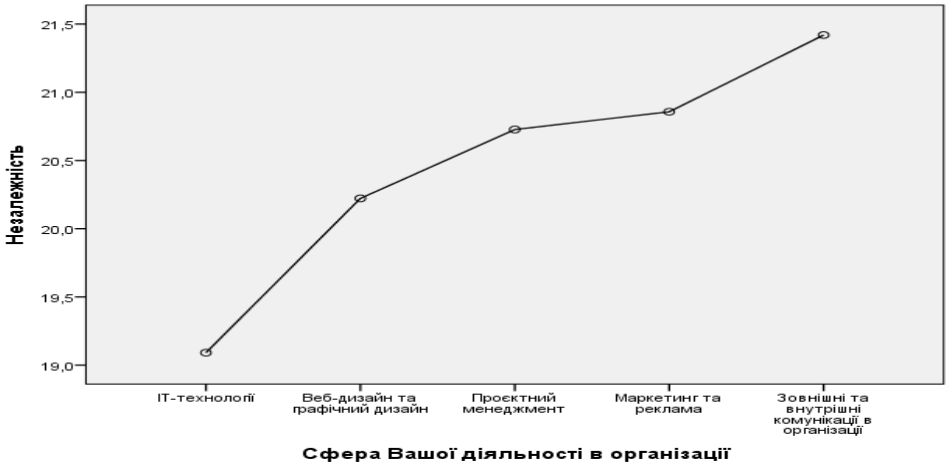


Рис. 2.6. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на цінність незалежності**

Найвищі показники спостерігаються в напрямі зовнішніх та внутрішніх комунікацій в організації, дещо менші – мають маркетинг та реклама, проєктний менеджмент. Найнижчі – ІТ-технології. На нашу думку, це може бути пов'язано з тим, що в умовах викликів та змін керівники компаній звертають особливу увагу на напрям комунікацій, таким чином більшою мірою впливають та визначають вектори діяльності чи посилюють контроль за виконанням діяльності з огляду на існуючі політики організації, чи, скажімо, можливі ризики.

Щодо *третьої групи* кар'єрних цінностей, то тут, як і в другій групі, також виявлено вплив сфери діяльності на всі цінності, які входять до цієї групи.

Аналіз даних засвідчує вплив сфери діяльності працівників і на цінність *різноманітності* (p<0,05) (рис. 2.7). Найвищі показники цієї групи кар'єрних цінностей виявлено в напрямі зовнішніх та внутрішніх комунікацій (яка за своєю специфікою є високодинамічною). Найнижчі – мають ІТ-технології, веб-дизайн та графічний дизайн (виконання завдань передбачає певний алгоритм, ймовірно, є прагнення до більшої передбачуваності та контролю за робочими процесами).

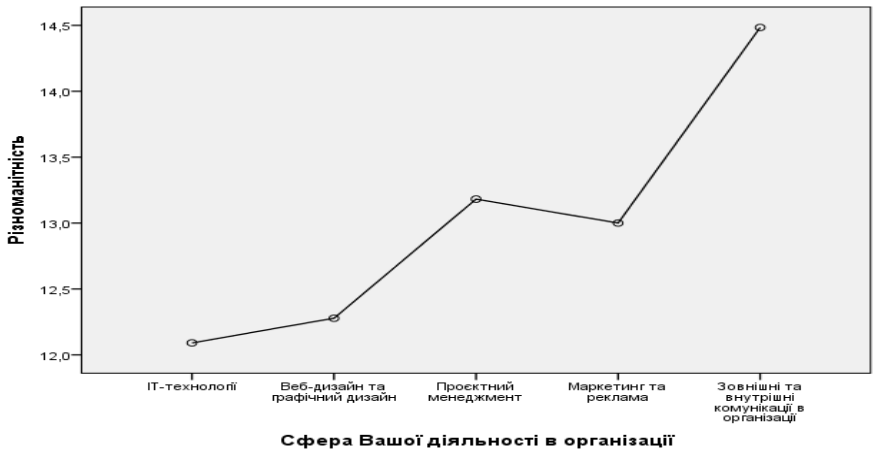


Рис. 2.7. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на цінність різноманітності**

Також можемо констатувати вплив сфери діяльності на таку кар'єрну цінність як *менеджмент* (p<0,05) (рис. 2.8). Найвища значущість притаманна фахівцям, які задіяні в проєктному менеджменті. У всіх інших підгрупах – на низькому рівні, що є досить цікавою тенденцією. Припускаємо, що це може бути свідченням великої кількості викликів у професійній діяльності в рамках існуючої роботи, адже менеджмент, посідання керівної посади пов'язані з посиленням відповідальності – за роботу інших, планування, за організацію та контроль діяльності інших працівників.

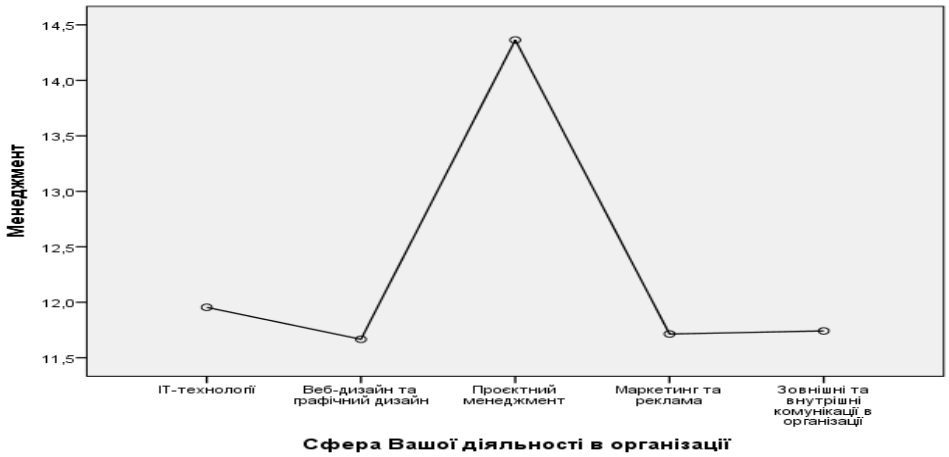


Рис. 2.8. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на цінність менеджменту**

Зазначимо, що за результатами дослідження не виявлено статистично значущого зв'язку між напрямом діяльності фахівців в організації та такими кар'єрними цінностями *як зарплата та спеціалізація.* Очевидно, для персоналу, який працює в різних сферах, ці цінності є значущими.

Далі розглянемо дані, які стосуються ***мотивації до кар'єри,*** у контексті зв'язку зі сферою діяльності організації. У процесі дослідження виявлено статистично значущі відмінності (p<0,01) щодо вираженості *кар'єрної резильєнтності* в залежності від сфери діяльності фахівців в організації (рис. 2.9).

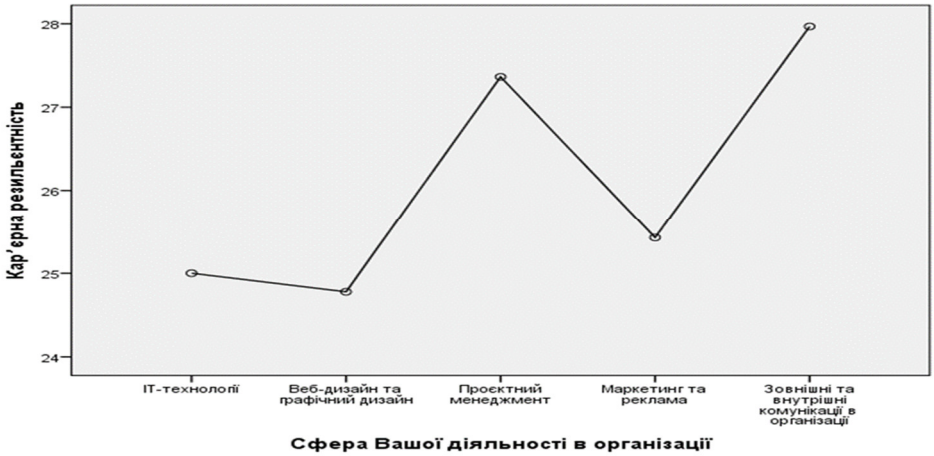


Рис. 2.9. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на кар'єрну резильєнтність**

Встановлено, що показник кар'єрної резильєнтності є вищим серед фахівців у сфері зовнішніх та внутрішніх комунікацій і проєктного менеджменту, значно нижчим – у фахівців IT-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну. Тобто виявлено вплив сфери діяльності на здатність працівника адаптуватися до мінливих чи навіть деструктивних обставин, віри в себе та готовності ризикувати й досягати поставлених цілей. Припускаємо, що це може бути пов'язано з високою динамічністю цих сфер діяльності.

Констатовано також вплив *сфери діяльності* працівників в організації на рівень розвитку *загального показника ціннісно-мотиваційного компонента* ($p<0,01$) (рис. 2.10).

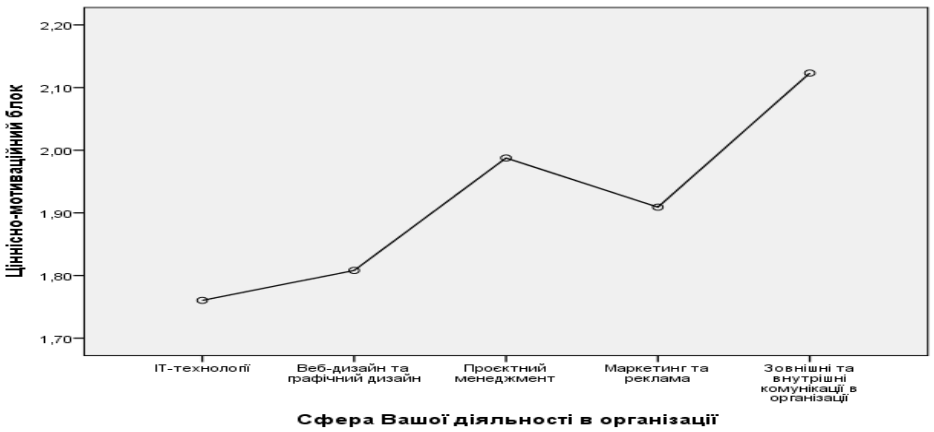


Рис. 2.10. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на ціннісно-мотиваційний компонент**

Тобто з одного боку – це ІТ-технології та веб- і графічний дизайн (найнижчий рівень), а з іншого – проєктний менеджмент, зовнішні та внутрішні комунікації (найвищий рівень). Ймовірно, це пов'язано, зокрема, з широкими можливостями, які бачать для себе фахівці.

Варто додати, що за результатами кореляційного аналізу чітко простежуються позитивні кореляційні зв'язки ціннісно-мотиваційного компонента та одного з чинників *мезорівня,* а саме – *напряму діяльності організації* (r=0,256, p<0,01). Таким чином це означає, що в напряму реклами, маркетингу та PR рівень вираженості даного компонента є вищим.

Варто зауважити, що статистично значущих відмінностей між групами фахівців в контексті сфери їхньої діяльності в організації та іншими показниками мотивації до кар'єри *(кар'єрною інтуїцією та кар'єрною ідентичністю)* не виявлено.

Розглядаючи особливості мезорівня, зазначимо, що в контексті такого чинника як *«кількість років, протягом яких організація працює на ринку»,* простежується зв'язок лише із однією кар'єрною цінністю, такою як баланс «робота-життя» – виявлено негативний зв'язок між ними (r=-0,203, p<0,05) (табл. 2.15). Встановлено, що чим більше часу організація працює на ринку, тим менша значущість цієї цінності. Ймовірно, це може бути зумовлено тим, що з підвищенням цього показника в фахівця посилюється відданість організації, а значущість балансу «робота-життя», якому має сприяти організація, відходить на задній план.

У дослідженні не виявлено статистично значущих зв'язків між чинником мезорівня *«кількість працівників в організації»* та всіма складовими ціннісно-мотиваційного компонента готовності.

Далі проаналізуємо зв'язкок рівня розвитку складових ціннісно-мотиваційного компонента з **чинниками макрорівня** (особливостями життєдіяльності в умовах війни), де теж виявлені досить цікаві тенденції.

Таблиця 2.15

Зв'язок між рівнем розвитку кар'єрних цінностей фахівців сфери креативних індустрій та чинниками мезорівня (r)

Складові ціннісно-мотиваційного компонента	**Чинники організації (мезорівень)**
	Кількість років, впродовж яких організація працює на ринку
Кар'єрні цінності	
Незалежність	-0,057
Різноманітність	-0,074
Баланс «робота-життя»	***-0,203****

* p<0,05

У процесі дослідження встановлено наявність негативного зв'язку між чинником *«зміна місця проживання в умовах війни»* та одним з показників мотивації до кар'єри – *кар'єрної резильєнтності* (r=-0,187, p<0,05) *(табл. 2.16).*

Таблиця 2.16

Зв'язок між рівнем розвитку складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до кар'єри й чинниками макрорівня (r)

Складові ціннісно-мотиваційного компонента	**Чинники макрорівня**	
	Зміна місця проживання в умовах війни	Втрата роботи в умовах війни
Кар'єрні цінності		
Різноманітність	-0,030	***-0,216****
Мотивація до кар'єри		
Кар'єрна резильєнтність	***-0,187****	0,171
Кар'єрна інтуїція	0,082	-0,027
Кар'єрна ідентичність	-0,028	-0,027

* p<0,05

Це може проявлятись в тому, що кар'єрна резильєнтність, як здатність адаптуватися в складних умовах, віра в себе та готовність йти на ризик заради досягнень, зменшується у тих фахівців сфери креативних індустрій, які виїхали за межі України. Це співпадає з результатами проведених

досліджень, які вказують на деяке «руйнування існуючого наразі стереотипу про те, що «внутрішні» та «зовнішні» вимушені переселенці мають кращі показники психічного здоров'я, порівняно з тими особами, які залишилися в межах постійного їхнього місця проживання (Карамушка, та ін., 2022).

Інших значущих статистичних зв'язків щодо «зміни місця проживання під час війни» зі складовими ціннісно-мотиваційного компонента не виявлено.

Щодо такого чинника як *«втрата роботи в умовах війни»*, то з'ясовано наявність негативного кореляційного зв'язку з кар'єрною цінністю *різноманітність* (r=-0,216, p<0,05) (табл. 2.16). Тобто ця кар'єрна цінність є менш значущою для тих фахівців, які втратили роботу. Припускаємо, що це може бути пов'язано з непростими наслідками втрати роботи, з якими зіштовхнулися опитувані – можливою фінансовою нестабільністю, загальною невизначеністю тощо. Звісно, можливим є і альтернативне пояснення – скажімо, люди, які втратили роботу, можуть шукати передусім стабільного працевлаштування з чіткими обов'язками.

Ще один важливий результат зафіксовано в контексті зв'язку такого чинника макрорівня як причина втрати роботи в умовах війни з *рівнем загального показника ціннісно-мотиваційного компонента готовності.* Серед працівників, які втратили роботу внаслідок скорочення персоналу в умовах зменшення чи скорочення обсягу роботи в організації, виявлена тенденція до зниження рівня загального показника ціннісно-мотиваційного компонента в порівнянні з тими, хто втратив роботу через призупинення діяльності організації (r=-0, 552, p<0,05). Отже, коли організація призупиняє свою діяльність, це може бути сприйнято як зовнішня обставина, на яку працівник не може вплинути. Водночас в умовах її функціонування та продовження роботи іншими працівниками, фахівець, який втратив роботу, може інтерпретувати це як оцінку власної цінності для організації, скажімо, власних якостей, продуктивності тощо. Вважаємо, що це важливий результат у контексті розуміння психологічних наслідків втрати роботи в умовах війни та розробки відповідних програм підтримки для працівників.

Значущих кореляційних зв'язків з іншими чинниками не виявлено.

Отже, з'ясовано рівні розвитку складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Констатовано, що найбільш значущими є такі кар'єрні цінності як: зарплата, баланс «робота-життя» та спеціалізація. Найменш значущими кар'єрними цінностями для фахівців сфери креативних індустрій є: різноманітність та менеджмент. Щодо мотивації до кар'єри, то бачимо, що зафіксовано вищий рівень розвитку стосовно кар'єрної резильєнтності, а дещо нижчий рівень – кар'єрної ідентичності та кар'єрної інтуїції. Також емпірично встановлені зв'язки між окремими складовими ціннісно-мотиваційного компонента та різними групами чинників (мікро-, мезо- та мікрорівня). Зазначимо, що загальний рівень розвитку ціннісно-мотиваційного компонента є недостатнім.

2.4. Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники

2.4.1. Рівень розвитку операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Окреслимо та проаналізуємо рівні розвитку складових операційного компонента, серед яких – ***кар'єрна самоефективність.*** Ці дані отримані за допомогою відповідної методики (Kossek, Roberts, Fisher & DeMarr, 1998; Sherer et al., 1982). Як видно з даних *табл. 2.17,* її високий рівень простежується у 26,3% досліджуваних, тобто дещо більше чверті опитаних. Середній рівень – у 39,5% опитаних, а трохи більше ніж у третини – низький рівень. Загалом можна констатувати недостатній, на нашу думку, рівень кар'єрної самоефективності. Додамо, що цей конструкт можна описати як переконання працівника щодо того, що він здатен управляти власною професійною кар'єрою, а також свідчить загалом про рівень такої

переконаності. Водночас істотним зауваженням є те, що це поняття є «контекст-специфічною» формою власне самоефективності. Іншими словами, є її формою (Kossek, Roberts, Fisher, & Demarr, 1998).

Таблиця 2.17

Рівень розвитку операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові та загальний показник операційного компонента	Рівень розвитку		
	Високий рівень	*Середній рівень*	*Низький рівень*
Кар'єрна самоефективність	26,3	39,5	34,2
Здатність до кар'єрної адаптивності:			
Субшкала контролю	41,2	43,0	15,8
Субшкала допитливості	31,6	42,1	26,3
Субшкала впевненості	24,6	53,5	21,9
Субшкала турботи	10,5	40,4	49,1
Заг. шкала кар'єрної адаптивності	29,8	39,5	30,7
Шкала залученості в кар'єру	27,2	41,2	31,6
Орієнтація на співпрацю та конкуренцію:			
Субшкала - переконання про співпрацю (когніції / пізнання)	36,0	40,4	23,7
Субшкала - поведінкові тенденції співпраці (поведінка)	36,0	42,1	21,9
Субшкала - почуття щодо співпраці (вплив / афективний аспект)	21,1	38,6	40,4
Шкала співпраці / Cooperation (в цілому)	29,8	43,0	27,2
Субшкала – поведінкові тенденції конкуренції (поведінка)	14,9	36,8	48,2
Субшкала – переконання про конкуренцію (когніції / пізнання)	28,9	42,1	28,9
Субшкала – почуття конкуренції (вплив / афективний аспект)	9,6	37,7	52,6
Шкала конкурентоспроможності / Competitiveness	26,3	33,3	40,4
Загальний показник операційного компонента	20,2	55,3	24,6

Аналізуючи результати короткої шкали щодо здатності до кар'єрної адаптивності, необхідно підкреслити поліспецифічний характер цього конструкту, що стосується ресурсів працівника, важливих для вирішення викликів чи різноманітних труднощів у професійній діяльності (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015). Серед різних вимірів кар'єрної адаптивності високі показники виявлено щодо таких: *субшкала контролю* та *допитливості* (Таблиця 2.17). Водночас дещо нижчі рівні спостерігаються в контексті *субшкали впевненості* і суттєво низькі – щодо *субшкали турботи*. Отже, досліджувані високо оцінюють власну здатність брати відповідальність за власні рішення та власну кар'єру *(субшкала контролю),* здатність шукати можливості для зростання, досліджувати поточний професійний контекст *(субшкала допитливості).* Вони нижче оцінюють власну здатність працювати в повну силу чи навіть долати труднощі, що виникають у професійному середовищі *(субшкала впевненості*). Вважаємо, що це може бути, зокрема, свідченням фактору повномасштабної війни, що значно ускладнює актуальні робочі виклики. З цим фактором можуть бути пов'язані і низькі показники щодо усвідомлення подальшого професійного вибору, його підготовки *(субшкала турботи).* Водночас цікаво, що третина досліджуваних виявили як високі, так і низькі показники щодо *загальної шкали здатності до кар'єрної адаптивності*.

Далі розглянемо результати щодо рівня *залученості в кар'єру*. Це поняття можна розуміти як міру, до якої людина активно розвиває власну професійну кар'єру. Важливим фокусом тут є саме кар'єрна поведінка, яку людина виявляє для покращення свого кар'єрного зростання, і може стосуватися не лише конкретної організації, але й власне поведінки в контексті професійної кар'єри в більш широкому значенні. До того ж тут мова все ж таки йде не про ставлення, а власне про конкретні моделі поведінки для розвитку кар'єри (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014). Як видно з табл. 2.17, у понад 41,2% досліджуваних виявлено середній рівень цього

параметра, а високі рівні спостерігаються дещо менше ніж у третини досліджуваних. Виходячи з вище наведених даних, можна стверджувати, що рівень вираженості залученості в кар'єру є недостатнім, враховуючи, що у більш ніж третини досліджуваних спостерігається низький рівень цього показника. Це зі свого боку означає, що зацікавленість досліджуваних щодо планування та самодослідження кар'єри, можливостей в поточному професійному контексті, нетворкінгу, розвитку як експертів та загалом позиціонування себе як фахівців, що виявляється в конкретній кар'єрній поведінці, є недостатньо вираженими.

Ще одна методика, яку було використано, стосувалася *орієнтації на співпрацю та конкуренцію* (табл. 2.17). Отримані дані демонструють вищі рівні як по окремих субшкалах орієнтації на співпрацю (переконання про співпрацю, поведінкові тенденції співпраці, почуття щодо співпраці), так і дещо вищий в цілому загальний показник, аніж по окремих субшкалах та загальній шкалі конкурентноспроможності. Справді, у професійному середовищі та професійній кар'єрі важливо співпрацювати з іншими, розуміти різні погляди колег та враховувати їх, бути відкритими до такої взаємодії. Водночас варто підкреслити значущість розвитку власної орієнтації на конкуренцію, оскільки, як зазначають автори, це пов'язано з розкриттям власного потенціалу (Lu et. al, 2013).

Згідно з даними, представленими в табл. 2.17, високий рівень вираженості компонента готовності стосується лише п'ятої частини досліджуваних (20,2%), а середній рівень вираженості – у 55,3%. Низький рівень вираженості – у 24,6%. Можемо стверджувати, що рівень цього компонента загалом виражений недостатньо (нижче детальніше проаналізуємо це питання).

2.4.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Спочатку розглянемо зв'язок операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками **мікрорівня.**

Що стосується ***організаційно-професійних чинників,*** то передусім бачимо, що існує негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як *освіта* та кар'єрною самоефективністю ($r=-0{,}195$, $p<0{,}05$) (табл. 2.18). Це насправді цікавий результат, який, на перший погляд, може здаватися дещо нелогічним чи навіть парадоксальним. Але, на нашу думку, якщо взяти до уваги ті виклики, які можуть відчувати працівники в поточних умовах, така кореляція є зрозумілою. Припускаємо, що це може бути пов'язано з власними очікуваннями – тими, що формуються, зокрема, під час здобуття освіти. Власне в умовах війни працівники можуть відчувати більші труднощі, їм може бути складніше реалізувати власні прагнення. Працівники з вищим рівнем освіти можуть прагнути позицій та напрямів діяльності, що передбачають вищу конкуренцію та невизначеність, що її супроводжує. Тобто, з одного боку, навколо них різні можливості, а з іншого – багато різних викликів. Крім того, в нашому дослідженні не вивчаємо аспект специфічних для конкретного напряму діяльності знань та навичок, які здобуваються під час навчання, та їх можливої невідповідності запитам ринку праці. Це відома проблематика «skills mismatch» (невідповідності якостей та навичок працівника потребам ринку праці) (Говорун, 2009; Badillo-Amador & Vila, 2013; Hitka, Štarchoň, Lorincová & Caha, 2021). Не можна виключати, що це може бути істотним в контексті кар'єрної самоефективності працівників сфери креативних індустрій.

Таблиця 2.18

Зв'язок між рівнем вираженості складових операційного компонента працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікрорівнів (r)

Складові операційного компонента	**Організаційно-професійні чинники**					**Соціально-демографічні Чинники**			
	Освіта	Посада	Стаж роботи	Формат роботи	Режим роботи	Стать	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей
Кар'єрна самоефек-тивність	***-0,195****	0,093	0,060	-0,030	-0,041	0,069	0,060	***-0,256****	-0,141
Турбота	-0,078	-0,013	***-0,200****	-0,009	0,048	-0,124	-0,146	-0,098	-0,046
Контроль	-0,099	0,035	-0,052	0,050	0,009	0,052	***-0,196****	0,010	0,106
Допитливість	-0,161	-0,129	-0,093	0,008	-0,041	0,079	-0,160	0,018	0,041
Впевненість	0,034	-0,035	***-0,189****	-0,048	-0,028	0,163	***-0,184****	0,066	***0,216****
Кар'єрна адаптивність	-0,154	-0,058	-0,171	-0,005	0,027	-0,032	***-0,236****	0,056	0,150
Залученість в кар'єру	0,034	***0,207****	-0,122	-0,153	0,042	0,103	***-0,198****	0,137	-0,004
Переконання про співпрацю	***0,280****	0,104	0,018	0,104	0,177	-0,054	0,153	-0,152	-0,114
Поведінкові тенденції співпраці	***0,198****	-0,027	0,061	0,011	0,003	0,030	0,125	***-0,231****	-0,080
Почуття щодо співпраці	***0,229****	0,138	-0,069	0,140	0,128	0,035	0,107	***-0,235****	-0,144
Співпраця	***0,289****	0,084	0,010	0,101	0,126	0,000	0,159	***-0,247****	-0,135
Поведінкові тенденції конкуренції	-0,143	0,065	0,089	0,004	0,086	-0,100	-0,070	***0,221****	-0,044
Віра про конкуренцію	-0,062	-0,007	***0,218****	-0,087	-0,014	-0,063	0,040	0,130	-0,086
Почуття конкуренції	-0,032	0,143	0,003	0,051	0,040	0,081	-0,116	***0,241****	0,108
Конкуренція	-0,093	0,087	0,121	-0,010	0,045	-0,025	-0,064	***0,245****	-0,001

* p<0,05; ** p<0,01

Також простежується позитивний кореляційний зв'язок між чинником *освіти* та орієнтацією на співпрацю загалом (r=0,289, p<0,01). Також спостерігаємо позитивний кореляційний зв'язок між цим чинником та різними аспектами орієнтації на співпрацю, а саме: переконанням про співпрацю (r=0,280, p<0,01), поведінковими тенденціями (r=0,198, p<0,05), почуттями (r=0,229, p<0,01). Відповідно працівники з вищим рівнем освіти можуть бути більш схильними до співпраці. Вважаємо, що це можна пояснити тим, що в умовах навчання часто підкреслюється значущість співпраці й командної роботи та їх ролі для кар'єрного розвитку працівника. Водночас не виявлено значущих кореляційних зв'язків між орієнтацією на конкуренцію загалом, її різних аспектів з чинником освіти.

У ході дослідження було з'ясовано наявність позитивного кореляційного зв'язку чинника *посади* та кар'єрної залученості (r=0,207, p<0,05). Виходячи з цих даних, можна висунути припущення, що зростання по посаді (працівник – менеджер) супроводжується розширенням чи збільшенням кар'єрних можливостей та їх кращим усвідомленням. Припускаємо, що у них може бути вираженою протейська кар'єрна орієнтація, що описується в працях D. Hall та колег (2006; 2018). Варто додати, що вища кар'єрна залученість так само може бути важливою передумовою кар'єрного зростання як наслідків конкретних дій, істотних для розвитку професійної кар'єри.

У контексті такого чинника як *стаж роботи в організації* виявлено негативні кореляційні зв'язки з такими субшкалами кар'єрної адаптивності як турбота (r=-0,200, p<0,05) та впевненість (r=-0,189, p<0,05). Тобто зі збільшенням стажу роботи працівника в організації є тенденція до їх зниження. Припускаємо, що в умовах тривалішої роботи в компанії працівник може відчувати себе більш захищеним, має стабільну позицію в організації і тому може менше приділяти уваги турботам про власне професійне майбутнє чи вибір (*субшкала турботи).* Водночас така стабільність передбачає і «зворотний бік медалі». На нашу думку, тривалий

час роботи в компанії може викликати відчуття рутинності у діяльності, немовби «кар'єра нікуди не рухається», а це і собі зумовлює те, чи може працівник виконувати її «на повну силу» та долати різноманітні виклики у ході роботи *(субшкала впевненості)*. З'ясовано, що зі збільшенням *стажу роботи* посилюється тенденція до переконання працівника щодо важливості конкуренції (r=0,218, p<0,05). І це видається нам закономірним, адже він набуває професійного досвіду, кращого розуміння відповідних завдань, своїх пріоритетів.

У контексті аналізу ***соціально-демографічних чинників*** було виявлено деякі тенденції. Як видно з табл. 2.18, простежуються негативні кореляційні зв'язки між чинником *віку* та кар'єрною адаптивністю (r=-0,236, p<0,05), а також такими субшкалами як контроль (r=-0-196, p<0,05) і впевненість (r=-0-184, p<0,05). Припускаємо, що працівники старшого віку можуть відчувати труднощі щодо нових технологій та методів у роботі, які динамічно змінюються. З іншого боку, відчуття меншого контролю може бути пов'язано з тим, що працівники бачать свою кар'єру як стабільну і водночас, що мають менше можливостей для самовираження, а відповідно – здатності до змін та контролю. Інших кореляційних зв'язків між чинником віку та субшкалами цієї методики не виявлено.

Можна констатувати наявність негативного кореляційного зв'язку між чинником *віку* та кар'єрною залученістю (r=-0,198, p<0,05). Вважаємо, що з плином часу працівники можуть переглядати власні життєві цілі та прагнення і, скажімо, прагнути до більшої збалансованості різних сфер власного життя. Тому вони менше будуть зацікавлені у нових професійних змінах та досягненні інших кар'єрних здобутків. Не виключаємо і того, що в силу економічних викликів працівники можуть бути більш вибірковими чи навіть обережними у своїх діях щодо професійної кар'єри.

Виявлено негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як *сімейний стан* та кар'єрною самоефективністю (r=-0,256, p<0,01), тобто у неодружених чи незаміжніх досліджуваних цей показник є нижчим. У цьому

зв'язку можна висунути кілька припущень – як можливих пояснень цього. Одружені чи заміжні досліджувані можуть відчувати більшу стабільність в особистому житті, мають підтримку від свого партнера чи партнерки, приміром в розподілі сімейних обов'язків, і завдяки цьому мають можливість приділяти більше уваги і часу робочим зобов'язанням та професійній кар'єрі. З іншого боку, сімейні зобов'язання можуть сприяти вдосконаленню навичок планування, що так само будуть переноситися і на професійну діяльність.

Викликають науковий інтерес такі отримані результати: виявлено негативні кореляційні зв'язки між чинником *сімейний стан* та орієнтацією на співпрацю ($r=-0,247$, $p<0,01$), а також її проявами на різних рівнях: поведінки ($r=-0,231$, $p<0,05$) та почуття щодо співпраці ($r=-0,235$, $p<0,05$). Відповідно, можна стверджувати, що ці показники є нижчими саме в працівників, які є неодруженими. Водночас виявлені позитивні кореляційні зв'язки між цим же чинником та орієнтацією на конкуренцію ($r=0,245$, $p<0,01$), поведінкових тенденцій ($r=0,221$, $p<0,05$) та почуття конкуренції ($r=0,241$, $p<0,01$). На наш погляд, це можна пояснити тим, що потенційно неодружені працівники можуть більшою мірою фокусуватися на власних цілях та їх досягненні. Ще один важливий аспект, виявлений в процесі проведення дослідження, стосується наявності позитивного кореляційного зв'язку між чинником *наявність дітей* та впевненістю як виміром кар'єрної адаптивності ($r=0,216$, $p<0,05$). Встановлено, що вищий рівень цього показника спостерігається в осіб, які не мають дітей. Ймовірно, це можна пояснити тим, що працівники з дітьми мають широкий спектр зобов'язань та відповідальності, вони повинні поєднувати чи то просто балансувати між різними сферами власного життя.

Щодо **чинників мезорівня**, то зауважимо, що існує позитивний кореляційний зв'язок між *напрямом діяльності організації* та залученістю в кар'єру працівника ($r=0,318$, $p<0,001$), тобто в організаціях напряму реклами, маркетингу та PR цей рівень є вищим, аніж в IT (табл. 2.19). Можна припустити наявність більшого фокуса на технічні вимоги та структурованість процесів в організації, що і зумовлює такі показники.

Також бачимо негативний кореляційний зв'язок між чинником *кількості років*, впродовж яких організація працює на ринку, та залученістю в кар'єру (r=-0,228, p<0,05). Ймовірно, такий результат може бути пов'язаний з певною визначеністю та сталістю політик, зокрема і в контексті кар'єрного зростання працівників в організаціях, які існують вже тривалий час. У контексті цього чинника виявлено позитивний кореляційний зв'язок з таким аспектом як переконання про співпрацю (r=0,246, p<0,01). Вважаємо, що це можна пояснити певним культивуванням ролі співпраці в організаціях для досягнення очікуваних результатів.

Таблиця 2.19

Зв'язок між рівнем розвитку складових операційного компонента працівників сфери креативних індустрій та чинниками мезорівня (r)

Складові операційного компонента	***Характеристики організацій*** *як чинники мезорівня*	
	Напрям діяльності організації	Кількість років роботи організації
Залученість в кар'єру	**0,318*** **	**-0,228***
Переконання про співпрацю	-0,030	**0,246****

* p<0,05; ** p<0,01; ***p<0,001

Також розглянемо дані, які стосуються впливу *сфери діяльності працівників в організації, в якій вони працюють.* Зауважимо, що не виявлено статистично значущих результатів щодо шкал методик кар'єрної самоефективності, особистісної орієнтації на співпрацю та конкуренцію. Водночас виявлені деякі цікаві тенденції щодо кар'єрної адаптивності та залученості в кар'єру.

Використання однофакторного дисперсійного аналізу дало нам можливість виявити вплив *сфери діяльності* працівника в організації як

чинника мікрорівня на одну зі складових кар'єрної адаптивності – шкалу турботи ($p<0,05$) (рис. 2.11).

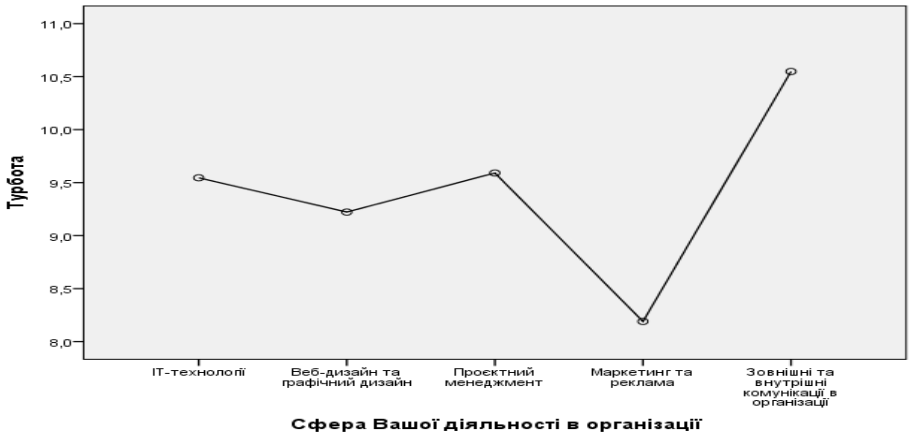


Рис. 2.11. **Вплив сфери діяльності працівників у організації на турботу як складову кар'єрної адаптивності**

Таку диференціацію можна пояснити, ґрунтуючись на різних припущеннях. Скажімо, це може бути пов'язано з тим, що працівникам зовнішніх та внутрішніх комунікацій доводиться часто переосмислювати типові підходи до роботи, передбачати різні можливі сценарії щодо розвитку подій. Фахівці з IT-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну з огляду на ті зміни в цифровій трансформації, які відбуваються вже зараз, можуть розуміти важливість уваги до власного професійного вибору та планування майбутнього. Припускаємо, що низькі показники працівників маркетингу та реклами можуть бути пов'язаними з глобальними викликами у самій діяльності (нагадуємо, дослідження проводилося впродовж 2022-2023 року), де увага споживачів була сфокусована на ключових та необхідних для себе товарах, тих, які були потрібні «вже і зараз». Та й загалом спостерігалося зниження бюджетів на рекламу, їх переорієнтація на більш нагальні потреби для організації, допомогу працівникам та країні загалом.

Крім того, в працях M. Savickas (2013) простежується думка про те, що варіативні середовища можуть бути вагомим фактором у стимулюванні адаптаційних ресурсів працівника (Savickas, 2002; Savickas et al., 2012, 2015).

Виявлено вплив чинника сфери діяльності працівників в організації на залученість в кар'єру ($p<0,01$) (рис. 2.12).

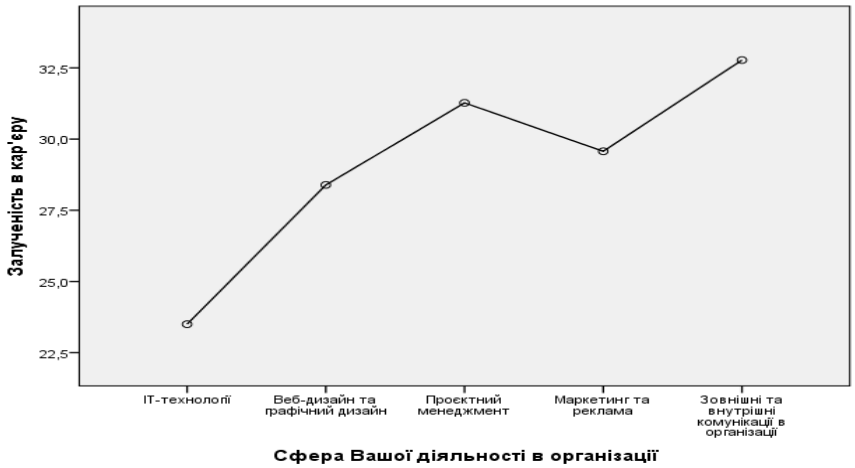


Рис. 2.12. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на залученість в кар'єру**

Специфіка IT-технологій пов'язана з доволі високим попитом на кваліфікованих фахівців. Відповідно, це може впливати на те, що потреба щодо кар'єрної залученості є меншою. Фахівці веб-дизайну та графічного дизайну потребують оновлення власного портфоліо, відслідковування актуальних трендів. Звісно, те саме може стосуватися і фахівців з IT-технологій. Однак це справді залежить від компанії – чи є ній побудовані відповідні процеси, за яких кар'єрна траєкторія для працівників є чітко окресленою та може містити більш-менш прогнозовані етапи. Припускаємо, що в сферах проєктного менеджменту та комунікацій сама специфіка діяльності стимулює бути більш активними в нетворкінгу, позиціонуванні себе як фахівця, адже тут є багато зовнішньої взаємодії. Звісно, це не заперечує такої наявності в інших підгрупах. Однак тут мова йде про те, що цей аспект у двох підгрупах є переважаючим.

Варто зауважити, що не виявлено інших статистично значущих кореляційних зв'язків між операційним компонентом та чинниками мікро-, мезо- чи *макрорівнів.* Припускаємо, це може бути пов'язано з тим, що тенденції зв'язку виявилися недостатньо вираженими, і для отримання більш чіткої картини варто надалі залучити більшу кількість досліджуваних.

Отже, виявлено рівні розвитку операційного компонента готовності до професійної кар'єри. Отримані дані засвідчують недостатній рівень його розвитку. Продовжуючи цю думку, це можна сказати і про окремі складові цього компонента – кар'єрну самоефективність, залученість в кар'єру. Щодо вираженості різних вимірів кар'єрної адаптивності, то порівняно високі показники виявлені щодо субшкал контролю та допитливості, нижчі – щодо субшкали впевненості та достатньо низькі – щодо субшкали турботи. Щодо орієнтації на співпрацю та конкуренцію – простежуються особливо низькі показники щодо афективних аспектів конкуренції.

Також встановлено статистично значущі зв'язки між операційним компонентом загалом, окремими його складовими, з одного боку, а з іншого – чинниками мікрорівня (характеристиками працівників) та мезорівня (характеристиками організацій).

2.5. Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники

2.5.1. Рівень розвитку особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Далі розглянемо результати, які стосуються рівня розвитку особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (креативного потенціалу, практичної креативності та сприйнятої організаційної підтримки) (табл. 2.20).

Що стосується ***креативного потенціалу***, то у 55,3% досліджуваних ця складова виражена на високому рівні, у 35,1% – на середньому, а у 9,6% – на низькому рівні.

Таблиця 2.20

Рівень розвитку особистісного компонента готовності до кар`єри працівників сфери креативних індустрій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові та загальний показник особистісного компонента	**Рівень розвитку**		
	Високий рівень	*Середній рівень*	*Низький рівень*
Креативність:			
Креативний потенціал	55,3	35,1	9,6
Практична креативність	6,1	57,0	36,8
Сприйнята організаційна підтримка	25,4	38,6	36,0
Загальні підприємницькі тенденції	28,1	37,7	34,2
Професійна життєстійкість:			
Професійне прийняття виклику	47,4	38,6	14,0
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	42,1	43,9	14,0
Професійний контроль	40,4	43,9	15,8
Емоційний компонент професійної життєстійкості	39,5	43,9	16,7
Власне професійний компонент професійної життєстійкості	28,1	48,2	23,7
Професійна включеність	25,4	45,6	28,9
Соціальний компонент професійної життєстійкості	14,0	43,0	43,0
Професійна життєстійкість (заг. показник)	32,5	46,5	21,1
Саморефлексія та інсайт:			
Саморефлексія	36,8	35,1	28,1
Інсайт	21,1	41,2	37,7
Загальний показник особистісного компонента	28,9	41,2	29,8

Цікаво, що *практична креативність* виражена достатньо низько – лише в 6,1% досліджуваних простежуються високий рівень її вираженості, у 57% – середній, а в 36,8% – низький рівень. До того ж розподіл щодо *сприйнятої організаційної підтримки* є таким: високий рівень засвідчують 25,4% опитаних, середній – 38,6%, низький рівень – 36%. Інтерпретуючи ці результати, можна стверджувати, що переважна більшість досліджуваних досить високо оцінюють власний креативний потенціал, відповідні вміння та якості. Водночас вони не завжди бачать перед собою можливості для того, щоб використовувати ці якості та навички в роботі. Перефразовуючи думку авторів методики, конструкт практичної креативності відрізняється від творчої продуктивності, що може бути виміряна за допомогою продуктів діяльності, які можна чітко побачити чи оцінити (DiLiello & Houghton, 2008). Очевидно, що альтернативні пояснення можуть стосуватися і психологічних бар'єрів самих працівників (серед яких може бути перфекціонізм, чутливість до критики), однак ці припущення потребують окремого емпіричного дослідження. Загалом понад третини працівників сприймають організаційну підтримку в контексті стимулювання креативності на низькому рівні (може стосуватися винагород, визнання тощо). І це може бути свідченням викликів, які відчувають працедавці в умовах повномасштабної війни.

У контексті креативних індустрій істотними є ***підприємницькі якості*** досліджуваних. Позаяк специфіка галузі передбачає здатність та готовність генерувати, втілювати, комерціалізувати нові ідеї, що має своє втілення у формі певного продукту чи послуги (Щурко, 2019; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019).

Отримані емпіричні дані засвідчують, що високий рівень загальних підприємницьких тенденцій виявлено у 28,1% досліджуваних, середній – у 37,7%, а низький у понад третини – 34,2% опитаних. Відповідно є досить вираженими потенційні передумови в контексті підприємницьких характеристик, що може включати потребу в досягненнях та автономності, власне креативність, прийняття можливого ризику, а з іншого боку – локус

контролю. Хоча, звісно, ці характеристики теж потребують, з одного боку, дослідницької уваги, а з іншого – вдосконалення з боку досліджуваних.

Важливим питанням у цьому дослідженні є вивчення ***професійної життєстійкості*** в досліджуваної групи, що з'ясовувалася за допомогою однойменної методики (Кокун, 2021). Так, варто виділити три складові професійної життєстійкості (*професійне прийняття виклику, професійний контроль та професійна включеність*) та, окрім того, –- ще чотири компоненти *(емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний*). Також, ґрунтуючись на підході О. Кокуна (2021), можна визначити загальний показник. Загалом у дослідженні виявлено високі результати щодо більшості складових (професійне прийняття виклику – високий рівень виявлено у 47,4% досліджуваних, середній – у 38,6%; професійний контроль – високий рівень спостерігається у 40,4%, середній – у 43,9%) та компонентів (мотиваційний компонент професійної життєстійкості – у 42,1% та 43,9%, що відповідає високому та середньому рівням; емоційний компонент професійної життєстійкості – у 39,5% та 43,9% відповідно) (табл.2.19).

Дещо менш вираженими є такі складові як *професійна включеність* (у 28,1% та 48,2% опитаних виявлено високий та середній рівні) та власне *професійний компонент професійної життєстійкості* (25,4% та 45,6%, що відповідає високому та середньому рівням). Зазначимо, що стосовно *соціального компонента професійної життєстійкості* – високий рівень його розвитку виявлено лише у 14% від загальної кількості опитаних, а середній – у 43%. *Загальний показник професійної життєстійкості* виражений на високому рівні в понад третини досліджуваних (32,5%), а середній рівень спостерігається в 46,5% опитаних.

У цьому дослідженні також вивчалися такі параметри як ***саморефлексія*** (що тлумачиться як моніторинг власних думок та почуттів, поведінкових патернів) та ***інсайт*** (чітке усвідомлення власних думок та почуттів, поведінкових патернів) (Grant, Franklin & Langford, 2002).

Цікаво, що вищими є показники шкали саморефлексії (табл. 2.20). Високий рівень виявлено у 36,8% від загальної кількості досліджуваних,

середній – у 35,1%, а низький – у 28,1%. Натомість високі показники шкали інсайту спостерігаються у 21,1%, середні – 41,2%, а більш ніж у третини, 37,7% – низькі показники. На наше переконання, саморефлексія та інсайт є важливими в контексті побудови кар'єри та готовності до неї. Такі рівні вираженості можуть свідчити про те, що працівники більш схильні до обмірковування та оцінки власних думок, почуттів і поведінкових патернів, однак водночас ці думки є неясними та нечіткими. Тобто можливий певний дисбаланс між процесами розмірковування про важливі для себе питання та отриманням корисних висновків з цього процесу. І по суті, як вказують дослідники, така саморефлексія може не бути корисною для людини, якщо вона не поєднується зі змістовними інсайтами. Більше того, високий рівень саморефлексії при низькому інсайті може трансформуватися в неадаптивну форму самоаналізу, яка зводиться до повторювання негативних думок переважно про минуле без продуктивного їх вирішення. На додачу – саме інсайт пов'язаний з психологічним благополуччям, як наголошує дослідниця П. Сільвія (Silvia, 2011; 2022).

Згідно з даними, представленими в таблиці 2.20, високий рівень розвитку *загального показника* особистісного компонента готовності представлено лише у менш як третини досліджуваних (28,9%), а середній рівень вираженості – у 41,2%. Водночас у 29,8% досліджуваних простежується низький рівень вираженості особистісного компонента. Отже, вважаємо, що він виражений недостатньо. Отримані дані вказують, на нашу думку, на важливість розвитку цього компонента та його складових, зокрема рівня вираженості кар'єрної самоефективності, уваги до таких аспектів як саморефлексія та інсайт. З іншого боку, високі показники оцінки власного кар'єрного потенціалу засвідчують великі можливості, які відчувають в собі працівники. Та водночас рівень сприйнятої організаційної підтримки оцінений ними достатньо низько, що означає важливість для організацій стимулювання працівників шляхом вдосконалення інструментів оцінки запропонованих ідей й рішень та їх винагородження в умовах досягнень

працівником відповідних результатів. Для працівників важливо розуміти, що вони мають спільне бачення діяльності організації.

2.5.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Далі перейдемо до розгляду зв'язків складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій **з чинниками мікрорівня** (табл. 2.21).

Що стосується ***організаційно-професійних чинників,*** то виявлено, що *освіта* має позитивний кореляційний зв'язок з *інсайт* ($r=0,191$, $p<0,05$), тобто в міру набуття вищого освітнього рівня показник інсайту збільшується. Це, вочевидь, зумовлено тим, що здобуття освіти пов'язане з новими знаннями, розвитком власних якостей та навичок, розширенням світогляду, що має значення в контексті кращого розуміння власних думок, почуттів та поведінки.

Варто згадати і про такий організаційно-психологічний чинник як *посада.* Виявлено ряд позитивних кореляційних зв'язків. Зокрема, з таким параметром, як практична креативність ($r=0,215$, $p<0,05$), що стосується того, чи бачить працівник можливості застосовувати власні навички та якості в безпосередній робочій діяльності. Позитивний кореляційний зв'язок між рівнем посади і практичною креативністю може вказувати на те, що менеджери мають більше можливостей для застосування власних креативних ідей у роботі, аніж власне інші працівники. Ймовірно, причина може полягати в тому, що посада менеджера передбачає ширший діапазон для прийняття рішень та самостійності в реалізації власних ідей та напрацювань. Водночас важливо зрозуміти, чи мають справді працівники такі можливості в конкретному організаційному контексті, чи вони можуть їх недостатньо розуміти. І це важливе питання для HR-фахівців організацій.

Таблиця 2.21

Зв'язок між рівнем розвитку складових особистісного компонента готовності до кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікрорівня (r)

Складові особистісного компонента	**Організаційно-професійні чинники**					**Соціально-демографічні чинники**			
	Освіта	Посада	Стаж роботи	Формат роботи	Режим роботи	Стать	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей
Креативний потенціал	0,154	0,154	-0,162	0,065	0,088	**0,193***	-0,108	0,073	0,040
Практична креативність	0,156	**0,215***	-0,109	0,131	-0,055	0,167	-0,074	0,006	0,090
Сприйнята організаційна підтримка	0,141	0,144	-0,102	-0,037	-0,033	0,132	-0,056	-0,075	-0,015
Загальні підприємницькі тенденції	0,052	0,118	-0,143	0,017	0,097	0,058	-0,086	**-0,194***	-0,115
Професійне прийняття виклику	0,148	0,111	**-0,194***	0,003	0,010	0,073	-0,157	-0,033	0,121
Професійна включеність	0,130	**0,195***	-0,012	0,052	0,146	0,151	0,023	**-0,192***	-0,111
Професійний контроль	0,050	0,111	-0,096	-0,007	0,063	0,109	-0,106	-0,033	0,006
Мотиваційний компонент	0,126	**0,251****	-0,124	0,057	0,164	0,059	-0,104	-0,046	0,043
Емоційний компонент	0,100	0,141	-0,070	-0,047	0,020	**0,245****	-0,130	0,027	0,060
Соціальний компонент	0,137	0,145	-0,129	0,098	0,098	0,093	0,037	**-0,189***	-0,105
Власне професійний компонент професійної життєстійкості	0,068	-0,075	-0,036	-0,060	-0,032	0,103	-0,091	-0,041	0,017
Професійна життєстійкість (загальний показник)	0,105	**0,190***	-0,118	0,021	0,105	0,155	-0,104	-0,111	0,006
Саморефлексія	-0,125	-0,088	**-0,211***	**-0,205***	-0,040	0,114	**0,298*****	**0,256****	**0,243****
Інсайт	**0,191***	-0,103	0,024	-0,017	-0,023	0,061	0,033	-0,057	-0,030

* p<0,05; ** p<0,01; *** p < 0,001

Окрім того, виявлено негативний кореляційний зв’язок між таким чинником як *формат діяльності* та саморефлексія (r=-0,205, p<0,05), що означає виявлену тенденцію про те, що у штатних працівників показники саморефлексії є нижчими, аніж у фрілансерів. Можна припустити: незважаючи на те, що креативність є засадничою характеристикою професійної сфери, в якій працюють досліджувані, робота в штаті організації накладає певну «рамку» діяльності та відповідних обов’язків. Натомість робота фрілансера може передбачати більшу автономність, чимало рішень їм доводиться обмірковувати самостійно. Це зі свого боку може зумовлювати такі результати.

Також простежуються кореляційні зв’язки між *посадою* і такою складовою професійної життєстійкості як професійна включеність (r= 0,195, p<0,05). Крім того – мотиваційним компонентом професійної життєстійкості (r= 0,251, p<0,01) та загальним показником професійної життєстійкості (r= 0,190, p<0,05). Ймовірно, це пов’язано з тим, що менеджери краще розуміють стратегію і цілі організації, а відповідно можливості та підтримку від організації, яку вони можуть отримати.

Також зафіксовано негативний кореляційний зв’язок стажу роботи з показником *саморефлексії* (r=-0,211, p<0,05). Тобто чим довше працівник працює в організації, тим меншою мірою приділяє увагу саморефлексії (аналізуванню та оцінюванню своїх думок, почуттів та поведінкових патернів). Як ймовірне пояснення, можна навести таку думку: з плином часу, роками, впродовж яких особа працює в організації, вона чітко розуміє власні обов’язки та потенційні виклики, тому робота для неї стає рутинною, вона меншою мірою виділяє час для саморефлексії. З іншого боку, може знижуватися, так би мовити, і потреба в такій рефлексії з огляду на той багаж професійного досвіду, яким володіє працівник чи працівниця, розуміння специфіки діяльності та пріоритетів щодо власної професійної кар’єри. Крім того, було зафіксовано негативний кореляційний зв’язок стажу роботи з

професійним прийняттям виклику як складовою професійної життєстійкості (r= -0,194, p<0,05), що теж може бути співзвучним з попереднім поясненням.

Стосовно ***соціально-демографічних чинників***, то виявлено негативний кореляційний зв'язок між *віком* та саморефлексією (r=-0,298, p<0,001), причому він яскраво виражений. Припускаємо, що молоді працівники можуть бути більш схильними до саморефлексії через активний пошук та з'ясування власних пріоритетів у професійній кар'єрі. З віком, ймовірно, працівники можуть почувати себе більш впевнено щодо власних думок, почуттів, а відповідно і рішеннях та діях.

Щодо такого соціально-демографічного чинника як *стать*, можемо констатувати позитивний кореляційний зв'язок з креативним потенціалом (r=0,193, p<0,05), а також емоційним компонентом професійної життєстійкості (r=0,245, p<0,01), що може вказувати на те, що жінки більшою мірою виявляють тенденцію до цих аспектів у професійній кар'єрі. У контексті *сімейного стану* виявлені різні негативні кореляційні зв'язки: із загальними підприємницькими тенденціями (r=-0,194, p<0,05), професійною включеністю як складовою професійної життєстійкості (r=-0,192, p<0,05) та соціальним компонентом професійної життєстійкості (r=-0,189, p<0,05). Тобто одружені працівники виявляють більші показники щодо цих параметрів. Припускаємо, що це може бути пов'язано з наявністю підтримки від сім'ї, готовності розширювати коло власних обов'язків та бути включеним у професійну діяльність, приміром, для покращення фінансового благополуччя в сім'ї.

Також простежується позитивний кореляційний зв'язок між чинником *сімейного стану* та саморефлексією (r=0,256, p<0,01). Неодружені працівники виявляють більшу здатність до аналізування та оцінювання власних думок, почуттів й поведінки. Це досить примітний результат. Припускаємо, це можна пояснити тим, що вони покладаються більшою мірою на власні стандарти та очікування. З іншого боку, встановлено позитивний кореляційний зв'язок між чинником *наявності дітей* та

саморефлексією (r=0,243, p<0,01). Тобто працівники, які не мають дітей, можуть більшою мірою виявляти тенденцію до саморефлексії, що теж можна пов'язати з попереднім поясненням.

У процесі аналізу чинників **мезорівня** було з'ясовано наявність позитивного кореляційного зв'язку між таким чинником як *напрям діяльності організації*, в якій працює фахівець, та його креативним потенціалом (r=0,345, p<0,001) (табл. 2.22). Тобто працівники, які працюють в організаціях напряму реклами, маркетингу та PR працівники, вище оцінюють власний креативний потенціал, аніж в ті, які працюють в організаціях напрямів IT, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг. Можна припустити, що це пов'язано з більшим фокусом на технічні вимоги та алгоритми в умовах IT-напряму, тобто креативний потенціал спрямований на вирішення завдань, які все ж таки мають свої рамки та обмеження в частині технічного завдання.

Таблиця 2.22

Зв'язок між рівнем розвитку складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинниками мезорівня (r)

Складові особистісного компонента	***Характеристики організацій*** *як чинники мезорівня*		
	Напрям діяльності організації	Кількість працівників в організації	Кількість років, протягом яких організація працює
Креативний потенціал	**0,345*** **	-0,049	-0,118
Сприйнята організаційна підтримка	0,088	**-0,198***	-0,085
Саморефлексія	0,138	**-0,205***	**-0,272****

* p<0,05; ** p<0,01; ***p<0,001

Стосовно іншого чинника – *кількості працівників організації* виявлено негативний кореляційний зв'язок з параметром сприйнятої організаційної підтримки (r=-0,198, p<0,05), а також саморефлексії (r=-0,205, p<0,05). Крім того, зафіксовано негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як кількість років роботи компанії на ринку та саморефлексією (r=-0,272, p<0,01). Можна припустити, що збільшення кількості персоналу може бути пов'язано з меншою можливістю індивідуальної підтримки для працівників в умовах департменталізації організації через постійну безпосередню увагу та комунікацію до кожного працівника зокрема з боку керівників організації. Не виключено, що в умовах великої організації працівники можуть відчувати себе «елементами механізму», але не самостійною унікальною та неповторною одиницею, а відповідно можуть сприймати свою професійну роль як менш значущу.

Окрім того, констатовано наявність впливу чинника мікрорівня – ***сфери діяльності працівників*** в організації на креативний потенціал (p<0,05) (рис. 2.13).

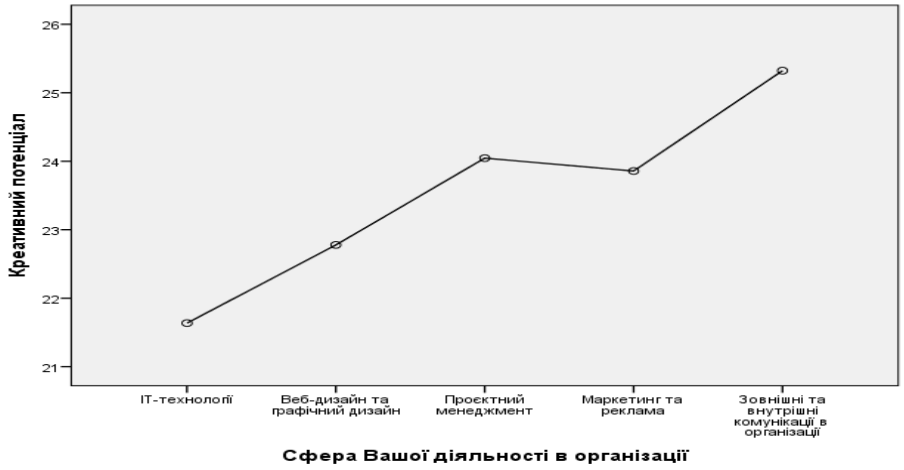


Рис. 2.13. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на креативний потенціал**

Креативний потенціал можна описати як релевантні здібності, навички та вміння, і в контексті використаної методики він передбачає самооцінку

досліджуваним цього конструкту. Істотно, що в нашому дослідженні вимірювався саме суб'єктивний аспект креативного потенціалу, а не об'єктивні показники його креативності та продуктивності. Так, дані однофакторного дисперсійного аналізу засвідчують найвищі показники серед працівників напряму зовнішніх та внутрішніх комунікацій. Досить високими ці показники також є у представників напряму маркетингу та реклами, проєктного менеджменту. Натомість найнижчі показники виявлені у представників ІТ-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну. Таку диференціацію можна пояснити, ґрунтуючись на різних припущеннях. Передусім тут роль може відігравати власне специфіка діяльності. Приміром, напрям комунікацій та маркетингу пов'язаний зі створенням нових ідей та концепцій, а це так само може стимулювати креативний потенціал та високу його самооцінку. Водночас робота в напрямах ІТ-сфери та дизайні, звісно, передбачає креативність, однак припускаємо, що вона інколи може бути обмеженою специфічними технічними вимогами, що може призводити до нижчої самооцінки креативного потенціалу (хоча об'єктивно він може бути виражений на вищому рівні). З іншого боку, стандарти самооцінки у цих різних професійних напрямах можуть відрізнятися. Такі нижчі показники креативного потенціалу в представників ІТ-технологій та дизайну можуть потенційно вказувати і на певну невідповідність між тими прагненнями, які мають працівники, та реальними можливостями їх реалізації в професійній діяльності.

Варто проаналізувати зв'язки особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікро- та мезорівнів. Так, можна констатувати наявність негативного кореляційного зв'язку між *стажем роботи працівника в організації* як чинником мікрорівня та власне особистісним компонентом ($r=-0,193$, $p<0,05$). Припускаємо, що тривала робота в межах однієї організації чи професійної сфери може зумовлювати більшу консервативність, тобто орієнтацію на

виконання задач за певним звичним алгоритмом, меншу схильність до зміни патернів поведінки в умовах відповідних робочих процесів.

Виявлено кореляційні зв'язки між соціально-демографічними чинниками мікрорівня з особистісним компонентом, а саме – *статі* (r=0,232, p<0,05) та *віку* (r=-0,189, p<0,05). Дані щодо віку, на нашу думку, дещо перегукуються з попередніми даними. Можна припустити потребу осіб старшого віку в стабільності. Водночас описані вище дані щодо показника саморефлексії можуть вказувати і на прагнення приймати більш зважені рішення, ретельно обирати, яким векторам власного розвитку, якостей та навичок, зокрема, вони прагнуть приділяти увагу в контексті власної професійної кар'єри.

Застосування однофакторного дисперсійного аналізу допомогло простежити наявність впливу чинника мікрорівня ***сфера діяльності*** працівника в організації на особистісний компонент (рис. 2.14).

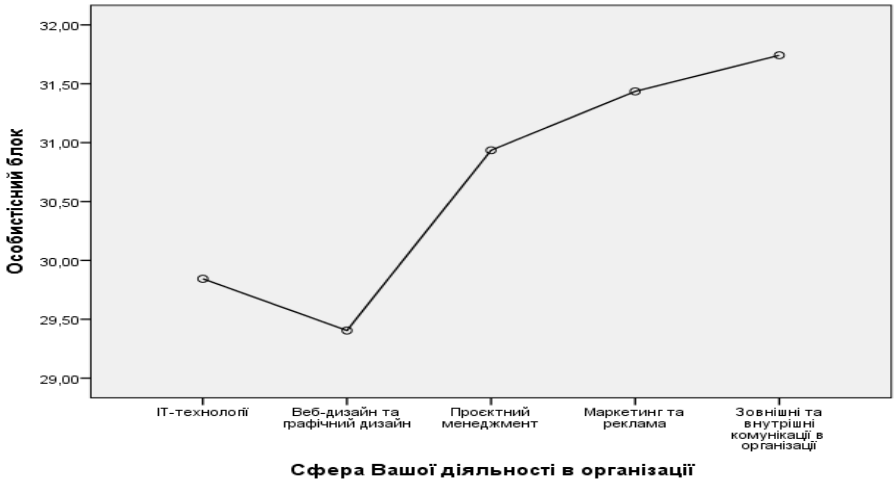


Рис. 2.14. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на особистісний компонент готовності до професійної кар'єри**

З одного боку, найвищі показники спостерігаються серед працівників напрямів комунікацій та маркетингу і реклами. Досить високими також вони є у представників напряму проєктного менеджменту. Натомість найнижчі

показники виявлені у представників ІТ-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну. Такі результати можна пояснити тим, що у сферах комунікацій, маркетингу та реклами працівники можуть отримувати швидший чи навіть миттєвий зворотний зв'язок (приміром, від стейкхолдерів, показники компаній тощо). Це зі свого боку може мати значення в контексті складових особистісного компонента. Натомість в ІТ-напрямі та дизайні зворотний зв'язок може бути більшою мірою відтермінований в часі. Не можна виключати і роль конкретного професійного середовища, структуру робочих процесів, особливості організаційної культури (ті аспекти, які потребують окремого дослідження).

Зазначимо, що інших статистично значущих зв'язків не знайдено.

Перш ніж перейти до аналізу загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, ***підсумуємо та додатково порівняємо нижче рівні розвитку чотирьох компонентів між собою*** (табл. 2.23).

Таблиця 2.23

Рівень розвитку компонентів готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (у % загальної кількості опитаних)

Компоненти готовності	**Рівень розвитку компонентів**		
	Високий рівень	*Середній рівень*	*Низький рівень*
Ціннісно-мотиваційний компонент	30,7	33,3	36,0
Особистісний компонент	28,9	41,2	29,8
Когнітивний компонент	26,3	38,6	35,1
Операційний компонент	20,2	55,3	24,6

Дані засвідчують, що за критерієм високого рівня розвитку найбільш вираженим з-поміж усіх компонентів є *ціннісно-мотиваційний*, що

зафіксовано у третини досліджуваних (30,7%). Високі рівні розвитку спостерігаються в контексті таких компонентів як *особистісний* (28,9%) та *когнітивний* (26,3%). Щодо *операційного* компонента, то високий його рівень зафіксовано у 20,2% досліджуваних. Отже, чітко простежується дисбаланс між ними, що проявляється у нерівномірності їх розвитку. Продовжуючи таке порівняння, бачимо, що в розрізі чотирьох компонентів є значна частина досліджуваних з низьким рівнем (від 24,6% до 36%).

Отримані результати засвідчують, на нашу думку, недостатність вираженості цих компонентів та важливість їх розвитку. Щодо дисбалансу можемо припустити, що це призводить до специфічних проявів у контексті професійної кар'єри – коли, володіючи високим рівнем мотивації та вираженості кар'єрних цінностей, працівник має недостатньо проявлені інші якості, важливі в контексті його розвитку. Не виключено, що це може викликати певну фрустрацію між «бажаним та можливим». Цікаво, що в дослідженні Т. Канівець (2013), яке науковиця проводила серед студентів, теж були виявлені диспропорції в контексті розвитку компонентів готовності до професійної кар'єри. Водночас суттєва відмінність полягала в тому, що найменш вираженими були мотиваційний та особистісний компоненти, а найбільш – операційний та когнітивний відповідно.

2.6. Загальний показник готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: рівень розвитку та організаційно-психологічні чинники

2.6.1. Рівень розвитку загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Спершу розглянемо рівень розвитку загального показника готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Так, як видно на рис. 2.15, середній рівень цього показника є більш типовим, його

виявлено майже у половини – у 45,6% опитаних. Водночас низький рівень притаманний менш як третині респондентів – 28,1%, а високий рівень – у 26,3%. Такі результати засвідчують важливість посилення цього показника загалом в досліджуваних групах. Зауважимо, що в праці Н. Шеленкової (2015), присвяченій вивченню готовності до професійної кар'єри студентів-психологів, виявлено недостатній рівень вираженості як загального показника, так і окремих його компонентів.

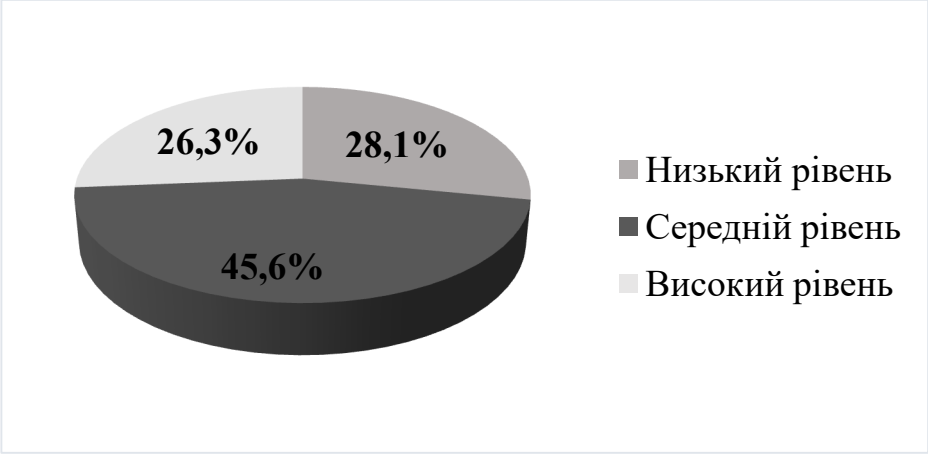


Рис. 2.15. **Рівень розвитку загального показника готовності до професійної кар'єри у працівників сфери креативних індустрій (у % від загальної кількості)**

У дослідженні Т. Карамушки (2022), який вивчав особливості професійної кар'єри аспірантів, простежується така ж динаміка. Схожі результати виявлені у вже цитованому дослідженні Т. Канівець (2013).

2.6.2. Організаційно-психологічні чинники розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Далі проаналізуємо зв'язок між рівнем розвитку загального компонента готовності до професійної кар'єри у працівників сфери креативних індустрій та різних груп чинників (мікро-, мезо- та макрорівнів).

Одразу зауважимо, що нами виявлено зв'язки лише з деякими з них, а саме – з чинниками мікрорівня (*стажем роботи в організації* як

організаційно-професійним чинником і *статтю* як соціально-демографічним чинником) та мезорівня (*кількість років, впродовж яких організація працює на ринку*, що є організаційно-функціональною характеристикою) (табл. 2.24).

Таблиця 2.24

Зв'язок між загальним показником готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій й чинниками мікро- та мезорівня (r)

Група чинників	Назва чинника	Значення
Мікрорівень *(організаційно-професійний чинник)*	Стаж роботи в організації	***-0,206****
Мікрорівень *(соціально-демографічний чинник)*	Стать	***0,221****
Мезорівень *(організаційно-функціональна характеристика організації)*	Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	***-0,207****

* $p<0,05$

Отож, виявлено негативний кореляційний зв'язок між чинником *стажу роботи в організації* та загальним компонентом готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Тобто у міру посилення цього організаційного-професійного чинника знижується рівень загального показника готовності ($r=-0,206$, $p<0,05$). Припускаємо, це може бути пов'язано з тим, що професійна діяльність може сприйматись як певна повсякденна рутина чи працівники можуть розглядати інші сфери для себе як більш пріоритетні. У таких умовах, припускаємо, для працівників можуть бути важливими нові цікаві завдання та можливості, пропоновані безпосередніми керівниками організації.

Можемо констатувати наявність позитивного кореляційного зв'язку між таким соціально-демографічним чинником як *стать* та загальним показником готовності ($r=0,221$, $p<0,05$) – у жінок спостерігається вищий рівень цього параметра, ніж у чоловіків. Припускаємо, це може засвідчувати відображення сучасних тенденцій про професійну самореалізацію жінок, їхнє прагнення до досягнень у професійній кар'єрі. З іншого боку, не можна виключати і те, що жінки можуть зіштовхуватися з різними викликами у процесі побудови професійної кар'єри – починаючи від різних обов'язків у повсякденному житті, так, ймовірно, і наявності гендерних стереотипів у порівнянні з чоловіками. А це так само зумовлює їхні зусилля для розвитку власної професійної кар'єри. Як підтвердження цієї тези можна навести точку зору Т. Канівець & Г. Фесун (2019b) про те, що жінки у процесі побудові кар'єри зіштовхуються з викликом необхідності балансувати між родиною та кар'єрою. Водночас вони вказують на їхню підвищену відповідальність у процесі прийняття рішень, пов'язаних з професійною кар'єрою. Крім того, тут може йтися також про «ефект скляної стелі», себто в такому випадку чоловіки мають перевагу в посадовому зростанні. Водночас варто врахувати, що виявлений нами кореляційний зв'язок є значущим, але слабким, однак так чи інакше свідчить про наявність певних тенденцій. І, звісно, точно не можемо стверджувати на підставі кореляційного зв'язку, що є причиною, а що наслідком.

Ще одне важливе питання щодо вивчення загального показника стосується аналізу можливого впливу на нього такого *чинника мікрорівня як сфера діяльності працівників в організації*. За допомогою однофакторного дисперсійного аналізу було виявлено статистично значущі результати ($p<0,05$) (рис. 2.16). Дані засвідчують, що найвищі показники такого впливу спостерігаються у фахівців зовнішніх та внутрішніх комунікацій. Дещо нижчі показники – у працівників сфер маркетингу та реклами, а також проєктного менеджменту. У порівнянні – найнижчі показники виявлено у фахівців IT-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну.



Рис. 2.16. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на загальний показник готовності до професійної кар'єри**

Припускаємо, що така відмінність щодо рівнів загального показника готовності до професійної кар'єри може бути пов'язана як з постійним доступом до широкого спектру інформації як про сферу діяльності, компанію, так і тенденції загалом на ринку у власне працівників сфери зовнішніх та внутрішніх комунікацій, маркетингу та реклами. Це може поширюватись і на планування власної кар'єри. Можливо, працівники сфер IT-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну більшою мірою фокусуються на власне робочих завданнях і меншою мірою міркують про різні аспекти, пов'язані з подальшим розвитком професійної кар'єри.

Загалом у контексті отриманих результатів можемо підсумувати, що майже в половини досліджуваних виявлені середні значення загального показника готовності до професійної кар'єри. Водночас низькі показники виявлені у менш як третини досліджуваних. Такі результати вказують на важливість фокусу щодо розробки програм для посилення готовності у цьому питанні, рефлексії працівників над цими аспектами. Також виявлені статистично значущі кореляційні зв'язки між рівнем розвитку загального показника готовності до професійної кар'єри та деякими чинниками мікро- *(стаж роботи в організації, стать*) та мезорівня (*тривалість роботи компанії на ринку*). Крім того, констатований вплив чинника *сфера*

діяльності працівника в організації на загальний показник готовності до професійної кар'єри.

2.7. Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

2.7.1. Вираженість суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій

Зазначимо, що передусім було визначено рівні оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій. Як видно з табл. 2.25, високий рівень *суб'єктивного кар'єрного успіху* виявлено у 36% досліджуваних, середній рівень – у 38,6%, а низький рівень – у більш як чверті опитаних (25,4%). Отже, можна констатувати досить високі, на нашу думку, показники суб'єктивного кар'єрного успіху, що означає позитивну оцінку власної роботи та професійної кар'єри, маркером якої є задоволеність нею.

Аналізуючи далі рівні вираженості *об'єктивного кар'єрного успіху*, варто зауважити, що його показники є у порівнянні нижчими – більше чверті досліджуваних демонструють високий рівень (26,3%), середній рівень – 43%, а у третини опитаних – низький рівень (30,7%). Ґрунтуючись на дослідженнях науковців, *об'єктивний кар'єрний успіх* тлумачимо як оцінку трьох складових: 1) оцінку власного рівня заробітної плати; 2) кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; 3) кількість разів, коли фахівець переходив на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри, а функціональні обов'язки залишалися ті самі чи трохи змінились (Volmer & Spurk, 2011). Якщо аналізувати окремі складові, то вони виражені на достатньо низькому рівні, особливо – кількість підвищень та кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних

обов'язків (лише 12,3% опитаних засвідчують високий їх рівень). Дещо вищою, хоча і недостатньою, на нашу думку, є оцінка рівня заробітної плати (у близько третини, 28,1%, виявлено високий його рівень, а низький – у 39,5%). Такі дані дають підставу акцентувати увагу на впливі повномасштабного вторгнення рф на економіку нашої країни загалом, на ринок праці та фінансові спроможності організацій, адже війна суттєво вплинула на доходи великої кількості населення України (Самборська & Климчук, 2023).

Таблиця 2.25

Рівень оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові кар'єрного успіху	Рівень розвитку		
	Високий рівень	*Середній рівень*	*Низький рівень*
Суб'єктивний кар'єрний успіх	36,0	38,6	25,4
Об'єктивний кар'єрний успіх:	26,3	43,0	30,7
Рівень зарплати	28,1	32,5	39,5
Кількість підвищень	12,3	50,0	37,7
Кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків	12,3	42,1	45,6

2.7.2. Організаційно-психологічні чинники суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій

Далі проаналізуємо зв'язок рівня оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікро-, мезо- та макрорівня (табл. 2.26).

Насамперед чітко простежується позитивний кореляційний зв'язок між таким ***організаційно-професійним чинником мікрорівня*** як *формат роботи*

та суб'єктивним кар'єрним успіхом (r=0,234, p<0,05). Встановлено, що у штатних працівників спостерігаються вищі рівні цього показника, аніж у фрілансерів. Це може бути пов'язано з тим, що штатні працівники більше занурені в організаційний контекст діяльності компаній, можуть мати чіткіше бачення щодо кар'єрних перспектив, більшою мірою взаємодіють з іншими працівниками, що дає можливість повніше оцінити своє місце у ній і, завдяки цьому, відчувати більшу задоволеність власною кар'єрою. Не виявлено кореляційного зв'язку між чинником *формату роботи* та рівнем оцінки об'єктивного кар'єрного успіху.

Зазначимо, що виявлено позитивний кореляційний зв'язок між суб'єктивним кар'єрним успіхом та чинником *посади* (r=0,194, p<0,05) (табл. 2.26). Це зі свого боку означає, що у менеджерів задоволеність власною професійною кар'єрою є вищою, ніж у штатних працівників. Це можна інтерпретувати таким чином: для менеджерів вже сама керівна посада є вагомим фактором, більше того в умовах війни. Припускаємо, що вони можуть чіткіше усвідомлювати перспективу щодо власної професійної кар'єри.

Цікавим є виявлення позитивного кореляційного зв'язку між цим чинником та об'єктивним кар'єрним успіхом. Виявлено і позитивний зв'язок з таким параметром об'єктивного кар'єрного успіху як кількість підвищень (r=0,214, p<0,05). Водночас з такими параметрами як рівень зарплати та кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків кореляційних зв'язків не виявлено (табл. 2.27).

Необхідно зауважити, що простежується негативний кореляційний зв'язок між режимом роботи та таким параметром об'єктивного кар'єрного успіху як *рівень зарплати* (r=-0,241, p<0,01) (табл. 2.27). І це досить примітний результат, який означає, що штатні працівники нижче оцінюють рівень власної зарплати відносно своїх потреб, аніж фрілансери. Не виявлено кореляційних зв'язків між чинником формату роботи та оцінкою кількості

підвищень чи переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків.

Таблиця 2.26

Зв'язок між рівнем оцінки суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та чинниками мікро-, мезо- та макрорівнів (r)

Чинники	Суб'єктивний кар'єрний успіх	Об'єктивний кар'єрний успіх
Чинники мікрорівня:		
Організаційно-професійні:		
Освіта	0,138	**0,292****
Посада	**0,194***	**0,214***
Стаж роботи	0,148	**0,322*****
Формат роботи	**0,234***	0,166
Режим роботи	0,134	-0,128
Соціально-демографічні:		
Стать	0,000	-0,159
Вік	0,148	**0,344*****
Сімейний стан	-0,108	**-0,346*****
Наявність дітей	-0,131	**-0,196***
Чинники мезорівня:		
Напрям діяльності організації	-0,024	**-0,271****
Кількість працівників в організації	0,072	0,161
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	0,074	0,125
Чинники макрорівня:		
Втрата роботи в період війни	**0,375*****	-0,171
Зміна місця проживання	-0,101	-0,028

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Таблиця 2.27

Зв'язок між параметрами об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікро- та мезорівнів (r)

Чинники	Рівень зарплати	Кількість підвищень	Кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків
Чинники мікрорівня:			
Організаційно-професійні:			
Освіта	**0,189***	**0,190***	**0,270****
Посада	0,126	**0,240***	0,181
Стаж роботи в організації	0,155	**0,248****	**0,286****
Формат роботи	0,100	0,091	0,099
Режим роботи	**-0,241****	-0,071	-0,079
Соціально-демографічні:			
Стать	-0,027	-0,100	-0,166
Вік	**0,202***	**0,302****	**0,303****
Сімейний стан	**-0,234***	**-0,273****	**-0,308****
Наявність дітей	-0,143	-0,174	-0,138
Чинники мезорівня			
Напрям діяльності організації	**-0,245****	-0,148	**-0,236***
Кількість працівників в організації	0,094	0,093	0,108
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	-0,042	0,074	**0,229***

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Констатовано позитивний кореляційний зв'язок між об'єктивним кар'єрним успіхом загалом з такими чинниками як *стаж роботи в організації* (r=0,322, p<0,001) та *освіта* (r=0,292, p<0,01) (табл. 2.26). Тобто, з одного боку, чим довше особа працює в організації, тим вищими є її показники об'єктивного кар'єрного успіху загалом. Цей результат видається закономірним в контексті того, що працівник може отримувати більше можливостей для кар'єрного зростання, набуває цінного досвіду в організації. З іншого боку, істотною є роль освіти для професійної кар'єри. Така думка широко поширена в науковій літературі (Говорун, 2009; Лозовецька, 2015; Hitka, Štarchoň, Lorincová & Caha, 2021). Отримані результати показують значущість цього фактору в контексті готовності до професійної кар'єри, зокрема в сфері креативних індустрій.

Крім того, виявлено позитивний кореляційний зв'язок між чинником *стажу роботи в організації* з такими окремими параметрами як оцінка кількості підвищень (r=0,248, p<0,01) та кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків (r=0,286, p<0,01). Отримані дані засвідчують, що у працівників сфери креативних індустрій зі збільшенням стажу роботи збільшується показник задоволеності об'єктивними критеріями. Цей фактор, на нашу думку, є значущим в організаціях у контексті оцінки роботи працівників, розширення спектру кар'єрних можливостей для них адміністрацією.

Аналізуючи ***соціально-демографічні чинники мікрорівня*****,** не виявлено кореляційних зв'язків між жодним з них та суб'єктивним кар'єрним успіхом. На противагу – можна побачити наявність позитивного кореляційного зв'язку між об'єктивним кар'єрним успіхом та чинником *віку* (r=0,344, p<0,001). Це означає, що зі збільшенням віку серед працівників зростає оцінка рівня об'єктивного кар'єрного успіху. Вважаємо, що такі дані доповнюють описані раніше результати щодо впливу стажу роботи в організації. Старші працівники володіють більшим професійним досвідом.

Крім того, виявлено позитивні кореляційні зв'язки *віку* з усіма параметрами об'єктивного кар'єрного успіху: рівень зарплати (r=0,202, p<0,05), кількість підвищень (r=0,302, p<0,01), кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків (r=0,303, p<0,01). Це може бути пов'язано з тим, що працівники старшого віку мають більший досвід та ширшу картинку щодо ринку праці і, ймовірно, загалом менш схильні змінювати місце праці. Це відповідає і тому, що працівники, які є неодруженими / незаміжніми та не мають дітей, нижче оцінюють власний об'єктивний кар'єрний успіх. Позаяк негативний кореляційний зв'язок виявлено між об'єктивним кар'єрним успіхом загалом з чинником *сімейного стану* (r=-0,346, p<0,001), а також окремими його параметрами: рівень зарплати (r=-0,234, p<0,05), кількість підвищень (r=-0,273, p<0,01), кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків (r=-0,308, p<0,01). Тобто у неодружених /незаміжніх працівників ці показники є нижчими. Додатково встановлено статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між об'єктивним кар'єрним успіхом та чинником *наявності дітей* (r=-0,196, p<0,05) (у працівників, які не мають дітей, нижчими є показники об'єктивного кар'єрного успіху). Причини цьому можуть бути різні. Нам видається, що це сукупність причин, а не суто якась одна. Припускаємо, що одружені працівники, а також ті, які мають дітей, можуть бути більшою мірою зануреними в робочі процеси через потребу в стабільності та наявність відповідальності перед власною сім'єю. Не можна виключати і того, що такі працівники можуть мати ширшу мережу контактів, що може сприяти таким вищим показникам. З іншого боку, такі працівники можуть сприйматися працедавцями як надійні та відповідальні. Звісно, це не означає, що неодружені працівники чи ті, які не мають дітей, сприймаються як ненадійні. Та в будь-якому разі такий чинник може додатково впливати на сприйняття працедавця та, очевидно, не бути вирішальним. Адже виконання професійних завдань – це передусім про ефективність та досягнення результатів, чого й

очікують працедавці від своїх працівників. Примітно, що цей показник був виділений як вагомий у працях інших науковців (Hildred, Piteira, Cervai & Pinto, 2023).

Продовжимо далі аналізувати **чинники мезорівня.** У дослідженні встановлено негативний кореляційний зв'язок між чинником напряму ***діяльності організації*** та об'єктивним кар'єрним успіхом у цілому ($r=-0,271$, $p<0,01$). До того ж чітко простежується негативний кореляційний зв'язок цього чинника з окремими параметрами об'єктивного кар'єрного успіху – рівнем зарплати ($r=-0,245$, $p<0,01$), а також кількістю переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=-0,236$, $p<0,05$). Це вказує на те, що працівники, які працюють в компаніях у сфері IT, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг, вище оцінюють власний об'єктивний кар'єрний успіх, аніж працівники компаній напрямів реклами, маркетингу та PR. Цікаво, що в період пандемії цей напрям демонстрував порівняно менші темпи зростання та зазнав істотного несприятливого впливу, коли, особливо на її початку, рекламним агентствам потрібно було суттєво скорочувати власні бюджети (Ніколаєва та ін., 2021; Тиченко, 2022). Зараз, в умовах війни, напрями реклами, маркетингу та PR теж відчули суттєві коливання, зокрема впродовж 2022 року.

Опрацьовані емпіричні дані показують і наявність позитивного кореляційного зв'язку між таким чинником мезорівня як ***кількість років, впродовж яких організація працює на ринку,*** та кількістю переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=0,229$, $p<0,05$). Такий результат є досить закономірним, адже у новостворених організаціях програми кар'єрного розвитку та посадового просування працівників або ще не є чіткими та структурованими, або не розроблені взагалі.

Аналізуючи **чинники макрорівня,** спостерігається позитивний кореляційний зв'язок між *чинником втрата роботи в часи війни* та суб'єктивним кар'єрним успіхом ($r=0,375$, $p<0,001$). Тобто ті працівники, які

не втратили роботу в умовах війни чи, навпаки, отримали підвищення по посаді та зарплаті, вище оцінюють власну задоволеність щодо успіху в професійній кар'єрі, досягнутими кар'єрними цілями. І це видається досить логічним у такому контексті.

Варто зауважити, що *сфера діяльності*, як чинник мікрорівня, впливає на рівень об'єктивного кар'єрного успіху загалом (рис. 2.17).

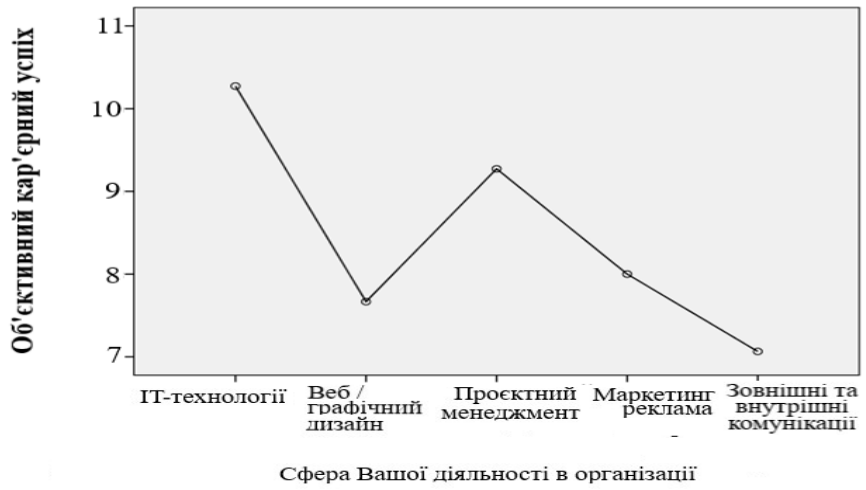


Рис. 2.17. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на рівень оцінки об'єктивного кар'єрного успіху**

Найвищі показники оцінки об'єктивного кар'єрного успіху спостерігаються в працівників IT-технологій, дещо нижчі – у фахівців проєктного менеджменту, суттєво нижчі – у працівників напрямів веб / графічного дизайну та маркетингу і реклами. Найнижчі показники виявляють фахівці в сфері зовнішніх та внутрішніх комунікацій. Припускаємо, це може бути пов'язано з тим, що фахівці напрямів зовнішніх та внутрішніх комунікацій можуть відчувати велике робоче навантаження в умовах повномасштабного вторгнення, адже обсяг, інтенсивність та загалом потреба в комунікаціях зросла в рази – як всередині організації, так і зовнішніми стейкхолдерами. Варто зауважити і надважливу її роль в умовах безпрецедентних викликів та нестабільних умов для функціонування організацій. Також працівники напряму комунікацій потенційно могли

відчувати дисонанс між посиленням робочого навантаження та відсутністю змін в контексті власного об'єктивного успіху. Зауважимо, що це лише наше припущення. Та й варто сказати, що вся наша країна, різні організації зіштовхнулися з небаченими масштабами викликів у 2022 році, і тому сам факт, що український бізнес, креативні індустрії продовжили стійко свою роботу, – вже сам по собі важливий.

Необхідно проаналізувати також окремі складові об'єктивного кар'єрного успіху. Передусім звернімося до даних щодо рівня зарплати в контексті сфери діяльності працівників (рис. 2.18).

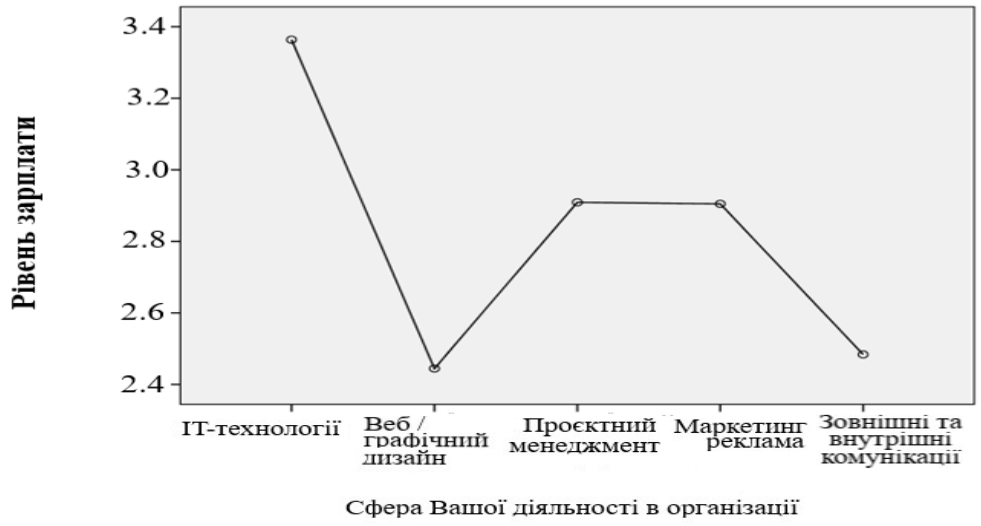


Рис. 2.18. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на оцінку рівня зарплати**

Бачимо, що найвищі показники щодо задоволеністю рівнем зарплати спостерігаються у працівників IT-технологій. Дещо нижчі – у фахівців проєктного менеджменту, маркетингу і реклами та низькі – у сфері веб / графічного дизайну та зовнішніх і внутрішніх комунікацій. Отже, доходимо висновку, що ці дані не суперечать попереднім, натомість є певним доповненням до них.

З рис. 2.19, розміщеному нижче, простежується, що в контексті такої складової як *кількість підвищень* найвищі показники знову ж таки

спостерігаються серед працівників напрямів ІТ-технології та проєктного менеджменту, а в порівнянні з дуже низькими – веб / графічного дизайну, маркетингу і реклами, зовнішніх та внутрішніх комунікацій.

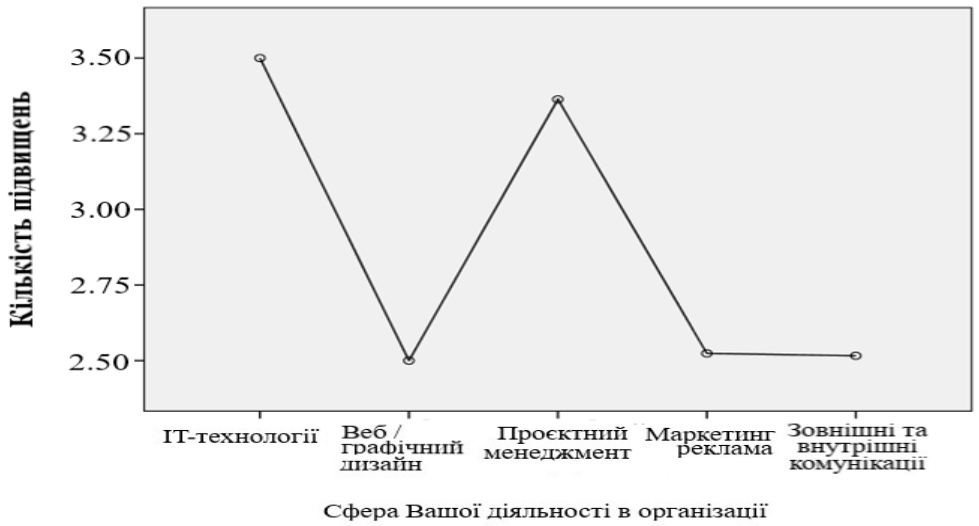


Рис. 2.19. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на кількість підвищень**

Схожі тенденції спостерігаються щодо показника *кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків* (рис. 2.20). Найвищі показники виявлено серед фахівців ІТ-технологій, дещо нижчі – проєктного менеджменту, а найнижчі – серед працівників зовнішніх та внутрішніх комунікацій.

Отже, підсумовуючи дані щодо показників об'єктивного кар'єрного успіху загалом, доходимо висновку, що високі його рівні простежуються в ІТ-технологіях, низькі – здебільшого серед працівників, залучених до веб/ графічного дизайну, а також комунікацій, де послідовно простежуються ці закономірності. Стабільним за своїм рівнем у порівнянні з іншими є напрям проєктного менеджменту.

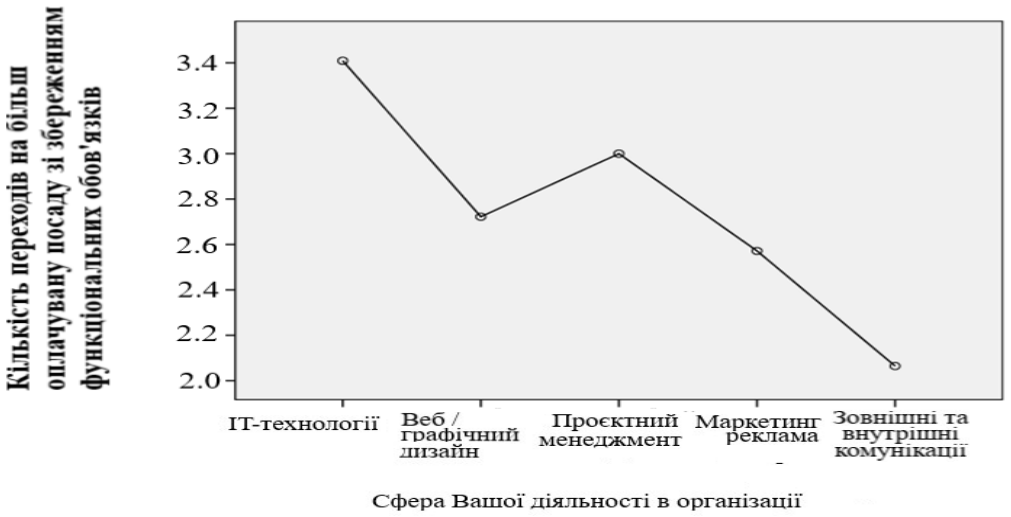


Рис. 2.20. **Вплив сфери діяльності працівників в організації на кількість переходів працівника на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків**

Стосовно працівників, які залучені до напрямів маркетингу та реклами, виявлені коливання щодо різних параметрів об'єктивного кар'єрного успіху. Себто загалом серед отриманих даних є логіка узгодженості з деякими нюансами щодо окремих напрямів.

2.7.3. **Аналіз зв'язку між оцінкою суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами готовності до професійної кар'єри**

Розглянемо також особливості зв'язку між рівнями оцінки суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами готовності до професійної кар'єри. Як видно *з* табл. 2.28*,* встановлено позитивний кореляційний зв'язок між рівнем оцінки працівниками власного суб'єктивного успіху та *операційним* (r=0,212 p<0,05) і *особистісним компонентами* (r=0,264 p<0,01). У контексті такої складової об'єктивного кар'єрного успіху як кількість підвищень виявлено позитивний кореляційний зв'язок з *операційним компонентом* (r=0,188, p<0,05).

Таблиця 2.28

Зв'язок між рівнем оцінки суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху та компонентами готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (r)

Компоненти готовності	Суб'єктивний кар'єрний успіх	Об'єктив-ний кар'єрний успіх	Рівень заробітної плати	К-сть підвищень	К-сть переходів на більш оплачувану посаду
Ціннісно-мотиваційний компонент	0,034	0,008	-0,022	-0,041	0,031
Когнітивний компонент	0,099	-0,084	0,012	-0,095	-0,104
Операційний компонент	**0,212***	0,136	0,012	**0,188***	0,078
Особистісний компонент	**0,264****	0,159	0,139	0,082	0,078
Загальний показник готовності до професійної кар'єри	0,178	0,026	0,114	-0,009	-0,046

* p<0,05; ** p<0,01

Нагадаємо, що, ґрунтуючись на дослідженнях українських науковців, до операційного компонента готовності до професійної кар'єри включені ті аспекти, які стосуються вмінь та навичок, моделей поведінки, істотних у контексті професійної кар'єри, а особистісний компонент стосується стійких особистісних якостей (Канівець, 2013; Канівець, Фесун, 2019b; Л. Карамушка, 2000; Т. Карамушка, 2022). Отримані результати в емпіричному дослідженні вказують на те, що працівники з вищими рівнями операційного компонента частіше отримують підвищення по посаді та загалом демонструють вищий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху.

Припускаємо, це може свідчити про те, що працедавці звертають увагу на ефективні моделі кар'єрної поведінки працівників, і тому саме вони отримують частіше підвищення по службі. Це видається нам доволі закономірним та логічним. Водночас цікаво, що, всупереч наявності позитивного кореляційного зв'язку особистісного кар'єрного успіху з суб'єктивним кар'єрним успіхом, не виявлено такого його зв'язку з чинником кількості підвищень. Можна припустити про певну розбіжність між параметрами суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху щодо просування у сфері креативних індустрій.

Отже, можна стверджувати, що результати констатувального етапу дослідження *підтвердили висунуту гіпотезу* і виявили зв'язок готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з організаційно-психологічними чинниками мікро-, мезо- та макрорівнів.

Висновки до розділу 2

Проведений констатувальний етап дослідження (за допомогою розробленого авторкою комплексу методик «Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій») дозволяє дійти до нижче поданих висновків.

1.1. Виявлено ***недостатній рівень розвитку загального показника когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри*** працівників сфери креативних індустрій (переважна більшість опитаних працівників мають низький чи середній рівень загального показника когнітивного компонента).

Аналіз складових когнітивного компонента показав, що найбільш вираженим є рівень розуміння інноваційності галузі, на середньому рівні знаходиться розуміння соціальної значущості галузі та автономності. Найменш вираженими, у порівнянні з іншими, є розуміння фінансових

особливостей галузі, її значущості та престижності, а також розуміння специфіки галузі.

1.2. Констатовано статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими когнітивного компонента готовності та чинниками мікро-, мезо- та макрорівнів.

Так, стосовно ***організаційно-професійних чинників,*** **які відносяться до *мікрорівня,*** з'ясовано, що зі збільшенням *стажу роботи* працівників в організації знижується рівень розуміння інноваційних та соціальних аспектів галузі. *Режим роботи (офісний)* позитивно корелює з розумінням значущості й престижності галузі та розумінням її специфіки. Водночас цікаво, що розуміння інноваційності галузі для штатних працівників може бути менш значущою, ніж для фрілансерів.

Простежуються цікаві тенденції і щодо ***соціально-демографічних чинників (як чинників мікрорівня).*** *Вік* негативно корелює з інноваційними та соціальними аспектами когнітивного компонента. *Жінки* більш схильні, ніж *чоловіки,* розглядати сферу креативних індустрій як вагому для творення соціально значущих проєктів та таку, що сприяє об'єднанню на рівні суспільства. Неодружені працівники меншою мірою схильні бачити та оцінювати цю галузь як фінансово перспективну. А працівники, які не мають дітей, більшою мірою сприймають цю сферу як інноваційну.

Констатовано вплив *сфери діяльності* працівників в організації на розуміння соціальної значущості галузі (найвищі показники спостерігаються серед працівників зовнішніх та внутрішніх комунікацій, найнижчі – серед фахівців IT-технологій), а також на когнітивний компонент у цілому (найвищі показники у працівників сфери зовнішніх та внутрішніх комунікацій, найнижчі – у IT-спеціалістів).

У процесі дослідження чинників мезорівня з'ясовано, що в організаціях, де *напрямом діяльності* є реклама, маркетинг та PR, вищим є аспект розуміння специфіки креативних індустрій у порівнянні з організаціями, що мають напрям IT, програмне забезпечення та комп'ютерні

послуги. Водночас *чим довше компанія працює на ринку* (незалежно від напряму діяльності), тим у працівників простежуються нижчі показники інноваційного та соціального аспектів, а також загального рівня когнітивного компонента загалом. Також встановлено, що *тривалість* існування організації негативно корелює із загальним рівнем когнітивного компонента.

Щодо ***чинників макрорівня*** виявлено, що працівники, які змінювали *місце проживання* в умовах війни, мають вищі показники розуміння інноваційності галузі. А ті працівники, *які не втрачали роботу* в умовах війни, більше сприймають галузь як фінансово перспективну.

2.1. Виявлено ***недостатній рівень розвитку загального показника ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри*** працівників сфери креативних індустрій.

Щодо рівня розвитку складових ціннісно-мотиваційного компонента, то з'ясовано, що найбільш значущими є такі кар'єрні цінності, як: зарплата, баланс «робота-життя» та спеціалізація. Середньо вираженими є: соціальні цінності, мобільність та незалежність. Найменш значущими кар'єрними цінностями для працівників є різноманітність та менеджмент. Щодо мотивації до кар'єри, то простежується дещо вищий рівень розвитку кар'єрної резильєнтності у порівнянні з показниками кар'єрної ідентичності та кар'єрної інтуїції.

2.2. Констатовано статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими мотиваційно-ціннісного компонента готовності та чинниками мікро- мезо- та макрорівнів.

У процесі аналізу ***організаційно-професійних чинників (як чинників мікрорівня)*** з'ясовано, що з підвищенням посади цінності менеджменту та соціальні є більш важливими. Аналогічно щодо цього ж чинника виявлено, що *зростання по посаді* пов'язане з вищими рівнями кар'єрної резильєнтності та ідентичності як вимірів мотивації до кар'єри. Також ступінь визначення себе через професійну діяльність, іншими словами –

кар'єрна ідентичність, підвищується в міру набуття освіти та стажу роботи в організації.

У контексті аналізу ***соціально-демографічних чинників (як чинників мікрорівня)*** встановлено, що в *осіб жіночої статі* більш значущими є цінність балансу «робота-життя», а також різноманітності та соціальних цінностей. З *віком* у працівників може зменшуватися цінність заробітної плати. Водночас для *неодружених* працівників ця цінність є вагомішою. Для *фахівців, які не мають дітей,* значущими є цінність незалежності та різноманітності. У контексті мотивації до кар'єри, а саме кар'єрної ідентичності, з'ясовано, що у неодружених працівників вона є менш вираженою.

Виявлено вплив *сфери діяльності* працівників в організації на різні цінності: баланс «робота-життя»; соціальні цінності; цінність мобільності; цінність незалежності; цінність різноманітності; цінність менеджменту (здебільшого найвищі показники фіксуються серед працівників зовнішніх / внутрішніх комунікацій, подекуди – маркетингу і реклами та проєктного менеджменту; найнижчі – ІТ-технології та подекуди веб- та графічний дизайн). Те саме стосується і виявленого впливу цього чинника на кар'єрну резильєнтність як виміру мотивації до кар'єри (найвищий показник зафіксовано серед працівників напрямів зовнішніх та внутрішніх комунікацій, проєктного менеджменту. Суттєво низькі – серед фахівців ІТ-технологій, веб- та графічного дизайну). Крім того, можна констатувати, що сфера діяльності працівників в організації впливає і на загальний показник ціннісно-мотиваційного компоненту (ІТ-технології та веб- і графічний дизайн – найнижчий рівень, зі свого боку проєктний менеджмент, зовнішні та внутрішні комунікації – найвищий рівень). В контексті ціннісно-мотиваційного компонента в цілому варто згадати про встановлені позитивні зв'язки з таким чинником ***мезорівня*** як *напрям діяльності організації*. Відповідно в напрямах реклами, маркетингу та PR показник вираженості компонента є вищим.

Щодо ***чинників макрорівня*** констатовано певні тенденції. Зокрема серед працівників, які *втратили роботу* внаслідок скорочення персоналу в умовах зменшення чи скорочення обсягу роботи в організації, загальний рівень ціннісно-мотиваційного компонента є нижчим щодо тих, які втратили роботу через призупинення діяльності організації (чинник макрорівня).

3.1. Виявлено ***недостатній рівень розвитку загального показника операційного компонента готовності до професійної кар'єри*** працівників сфери креативних індустрій.

Щодо рівня розвитку складових операційного компонента, то з'ясовано, що *кар'єрна самоефективність* виражена недостатньо – частка досліджуваних, які демонструють високий її рівень, становить трохи більше чверті від загальної кількості, а низький рівень – у понад третини.

Щодо *кар'єрної адаптивності,* то тут виявлено певний дисбаланс. Річ у тому, що її профіль характеризується відносно високими рівнями щодо субшкал контролю (виявлено у менш як половини досліджуваних) та допитливості (більше третини). Водночас суттєво нижчі показники встановлено в розрізі субшкали впевненості та дуже низькі – за субшкалою турботи, що може відображати вплив змінного та навіть нестабільного зовнішнього середовища.

Стосовно складової *залученість у кар'єру*, то вважаємо недостатність її вираженості, адже це може виявлятися у недостатності активних кроків щодо планування професійної кар'єри, нетворкінгу та саморозвитку.

Також виявлено дещо *більшу перевагу орієнтації на співпрацю над конкуренцією,* особливо низькі показники спостерігаються щодо афективних аспектів конкуренції. Очевидно, це може бути сприятливим для командної роботи, однак недостатнім для розкриття власного потенціалу, як вказують дослідники.

3.2. Констатовано статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими операційного компонента готовності та чинниками мікро- та мезорівнів.

Передусім стосовно такого ***організаційно-професійного чинника*** як *освіта* виявлено, що працівники з вищим її рівнем можуть демонструвати нижчий рівень кар'єрної самоефективності. Вищий рівень освіти пов'язаний з орієнтацією на співпрацю та різними її вимірами (переконаннями про співпрацю, почуттями щодо співпраці та поведінковими тенденціями). Також з'ясовано, що менеджери у порівнянні з працівниками виявляють вищий рівень залученості в кар'єру (*чинник посади).* У міру збільшення *стажу роботи* працівника в організації знижуються такі показники кар'єрної адаптивності як впевненість та турбота про кар'єру. Водночас посилюються переконання про важливість конкуренції для розкриття власного потенціалу.

Щодо ***соціально-демографічних чинників,*** то тут теж є цікаві закономірності. Зі збільшенням *віку* працівника знижується загальний рівень його кар'єрної адаптивності, контролю та впевненості як її субшкал. Те саме стосується і залученості в кар'єру – у молодших працівників її рівень є вищим. Цікаво, що рівень кар'єрної самоефективності є нижчим у неодружених працівників. До того ж вони більшою мірою орієнтовані на конкуренцію з іншими, ніж на співпрацю (як на рівні почуттів, поведінкових тенденцій, так і загалом). Працівники, які *не мають дітей,* готові долати труднощі в контексті власної професійної кар'єри (субшкала впевненості кар'єрної адаптивності).

У процесі аналізу виявлено, що в організаціях *напрямків* реклами, маркетингу та PR ***(як чинника мезорівня)*** спостерігається статистично значущий вищий рівень кар'єрної залученості в порівнянні з організаціями напрямів IT, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг. Те саме стосується і *сфери діяльності працівників* як ***чинника мікрорівня*** (вища у фахівців сфери проєктного менеджменту та зовнішніх і внутрішніх комунікацій). Варто додати, що встановлено вплив цього чинника на залученість в кар'єру (вища у працівників зовнішніх та внутрішніх комунікацій, суттєво менш виражена – у сфері проєктного менеджменту). Також встановлено, що чим більше років організація працює на ринку, тим

рівень залученості в кар'єру її працівників знижується, і водночас чітко простежується переконання про важливість співпраці.

У розрізі операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій загалом не виявлено впливу сфери діяльності працівників в організації на його розвиток. Водночас такі тенденції виявлені щодо окремих його складових (субшкали турботи кар'єрної адаптивності та залученості в кар'єру).

4.1. З'ясовано, що ***рівень розвитку загального показника особистісного компонента готовності до професійної кар'єри*** працівників сфери креативних індустрій є недостатнім (високі його показники спостерігаються у менш ніж третини досліджуваних).

У контексті аналізу складових цього компонента зазначимо, що більшість працівників креативних індустрій, а це понад половина від загальної кількості досліджуваних, демонструють високий рівень *креативного потенціалу,* водночас рівень *практичної креативност*і є критично низьким. Тобто існує вагомий розрив між тим, як працівник оцінює власний креативний потенціал, та можливістю його практичного застосування в роботі.

Водночас лише четверта частина досліджуваних оцінює сприйняту *організаційну підтримку* на високому рівні (тобто, ймовірно, бачить організаційну культуру як таку, що стимулює креативність через конструктивну оцінку та винагороди). Такі результати можуть бути певним індикатором того виклику, який необхідно враховувати працедавцям в умовах війни.

Суттєвим є те, що лише дещо менше третини працівників виявляють високий рівень *підприємницьких тенденцій,* що може вказувати на необхідність їх посилення. Щодо *професійної життєстійкості* як фундаментально важливого конструкту виявлено, що серед працівників сфери креативних індустрій найбільш вираженими складовими є професійне прийняття виклику та професійний контроль. Серед компонентів – яскраво

вираженими є мотиваційний та емоційний. Найменш розвинений – соціальний компонент професійної життєстійкості. А високий рівень загального показника професійної життєстійкості встановлено у третини досліджуваних.

Щодо *саморефлексії та інсайту* як ще одних складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри, то між рівнями їхньої вираженості є суттєві відмінності. Так, високий рівень саморефлексії є більш поширеним, ніж інсайт, – понад третини опитаних мають низький його рівень. Тобто працівники можуть бути більш схильними до обмірковування та оцінки власних думок, почуттів і поведінкових патернів, однак водночас їхні думки є нечіткими чи неясними. Таким чином не виключений дисбаланс між процесами розмірковування, його підсумовування та отримання змістовних висновків.

4.2. Результати дослідження засвідчують значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими особистісного компонента та чинниками різних рівнів.

Щодо ***організаційно-професійних чинників мікрорівня*** виявлено, що вищий *рівень освіти* пов'язаний з вищим рівнем інсайту працівника. Менеджери виявляють вищу практичну креативність, а також мають вищі показники по складових та компонентах професійної життєстійкості (професійної включеності, мотиваційного її компонента, а також загального показника цього конструкту). Зі свого боку виявлено, що в умовах збільшення *стажу роботи* працівника зменшується рівень прийняття професійного виклику як складової професійної життєстійкості. Фрілансери демонструють вищі показники саморефлексії, аніж штатні працівники (чинник – формат роботи).

Низку закономірностей було констатовано і щодо ***соціально-демографічних чинників***. Так, *працівники старшого віку* можуть бути менш схильними до саморефлексії. Зазначимо, що щодо інсайту таких тенденцій не виявлено. У контексті *чинника статі* з'ясовано, що жінки вище оцінюють

власний креативний потенціал, ніж чоловіки. Також показник емоційного компонента професійної життєстійкості у них є вищим. Цікаві результати виявлені в контексті такого чинника як *сімейний стан* – можна стверджувати, що одружені працівники виявляють вищий рівень підприємницьких тенденцій, професійну включеність як складову професійної життєстійкості та її соціальний компонент життєстійкості, але водночас має місце нижчий рівень саморефлексії щодо неодружених працівників. Ще один результат в контексті цієї групи чинників стосується *наявності дітей* – у працівників, які не мають дітей, спостерігаються тенденції до вищого рівня саморефлексії.

Виявлено вплив *сфери діяльності працівників в організації* на креативний потенціал (найвищий рівень спостерігається серед працівників зовнішніх та внутрішніх комунікацій, дещо нижчий – серед працівників проєктного менеджменту та маркетингу і реклами. Найнижчий – IT-технології).

Щодо ***чинників мезорівня,*** то з'ясовано важливість чинника *напрям діяльності організації.* Так, в організаціях напряму реклами, маркетингу та PR їх працівники вище оцінюють власний креативний потенціал порівняно з напрямами IT, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг.

Також з'ясовано, що зі зростанням *розміру організації* знижується оцінка працівниками сприйнятої організаційної підтримки в контексті креативності. Важливо зауважити, що нижчий рівень саморефлексії простежується в умовах зростання *розмірів організації та тривалості її роботи на ринку*, що вказує на важливість уваги до цього питання в умовах організаційного росту з боку HR-фахівців та керівників організацій.

Варто додати, що вже згадуваний *чинник сфери діяльності* працівників в організації впливає і на особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій загалом (найвищі показники – у працівників напрямів комунікацій, маркетингу та реклами, а найнижчі зафіксовано серед представників IT-технологій, веб-дизайну та графічного дизайну).

5. Було проаналізовано і ***загальний рівень готовності*** до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Як і щодо окремих компонентів, загальний рівень готовності в цілому також є *недостатнім* (майже у половини досліджуваних – середні його значення, а у близько третини – низькі показники).

Виявлено значущі кореляційні зв'язки з кількома чинниками різних рівнів. Так, зі зростанням *стажу роботи* загальний показник готовності до професійної кар'єри знижується. А серед *осіб жіночої статі* спостерігаються вищі показники готовності до професійної кар'єри, ніж у чоловічої статі

Значущим є вплив *сфери діяльност*і працівників в організації. Також виявлено негативний кореляційний зв'язок з *тривалістю роботи організації* як чинником мезорівня.

6.1. Результати дослідження засвідчують, що загалом є *деякі негативні тенденції щодо об'єктивного кар'єрного успіху* працівників сфери креативних індустрій. Зокрема, виявлено, що менше третини опитаних високо оцінюють власний рівень зарплати. Щодо кількості підвищень та переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням робочих обов'язків, то дані є ще нижчими. Водночас рівень оцінки *суб'єктивного кар'єрного успіху* є значно вищим: понад третина опитаних демонструє саме такі показники за цим критерієм.

6.2. Щодо *суб'єктивного кар'єрного успіху* встановлено його позитивні кореляційні зв'язки з ***організаційно-професійними чинниками мікрорівня*** (формат роботи, посада) та ***макрорівня*** (втрата роботи в період війни).

Стосовно *об'єктивного кар'єрного успіху* констатовано позитивні кореляційні зв'язки з організаційно-професійними чинниками (посада, стаж роботи в організації, освіта), соціально-демографічним чинником, а саме віку. Також виявлено негативні кореляційні зв'язки з іншими чинниками цього типу (сімейний стан, наявність дітей).

Зафіксовано вплив *сфери діяльності* працівників організації на оцінку рівня об'єктивного кар'єрного успіху та його складових (оцінки власного

рівня заробітної плати; кількості підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; також кількості разів, коли фахівець переходив на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри, а функціональні обов'язки залишалися ті самі чи дещо змінились).

Окрім того, зафіксовано негативний кореляційний зв'язок між об'єктивним кар'єрним успіхом та напрямом діяльності організації як ***чинником мезорівня.*** Зауважимо, що у дослідженні виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими оцінки досліджуваними власного об'єктивного кар'єрного успіху та чинниками різних рівнів.

Також можна констатувати позитивний кореляційний зв'язок між рівнем оцінки працівниками власного суб'єктивного успіху та операційним і особистісним компонентами готовності до професійної кар'єри. У контексті такої складової об'єктивного кар'єрного успіху як кількість підвищень виявлено позитивний кореляційний зв'язок з операційним компонентом.

7. Представлене дисертаційне дослідження засвідчує з одного боку важливість, а з іншого – недостатність розвитку компонентів та окремих складових готовності до професійної кар'єри, а відповідно і загального показника, що істотно для побудови успішної професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Врахування виявлених у дослідженні тенденцій та закономірностей може бути важливим в контексті побудови професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, більш планомірного та ефективного процесу її розвитку та досягнення кар'єрного успіху як за об'єктивними, так і суб'єктивними вимірами.

Одним із методів психологічної підготовки персоналу працівників сфери креативних індустрій з цих питань може виступати *психологічний тренінг,* про що піде мова в наступному розділі дисертації.

Результати дослідження, які представлені в 2 розділі, знайшли відображення в таких публікаціях авторки:

а) статті в наукових українських періодичних виданнях, затверджених МОН України:

1. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2023). Особливості ціннісно-мотиваційного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 30*(4), 66-83. https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.7

2. Тиченко, М. (2024). Когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: особливості та чинники. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, *8*, 130-146. https://doi.org/10.48020/mppj.2024.02.10

3. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2024). Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Вчені записки Університету «КРОК», 4*(76), 295-305. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-76-295-305

4. Тиченко, М. (2025). Психологічна готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: операційний та особистісний компоненти. *Вчені записки Університету «КРОК», 1*(77), 576-586. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-576-586

б) публікації у збірниках матеріалів всеукраїнських та міжнародних наукових конференцій:

5. Карамушка, Л.М., & Тиченко, М.Є. (2022, березень). Психодіагностичний інструментарій для дослідження психологічних умов здійснення кар'єри працівниками сфери креативних індустрій*: тези II Міжнародної науково-практичної конференції «Психологічні виклики сучасних організацій» (с. 88-93*). Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. https://rb.gy/5e644p

6. Тиченко, М. (2024, лютий). Особливості когнітивного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: *тези III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» (с. 310-313).* Київ: Державний торговельно-економічний університет. https://rb.gy/md8qh0

7. Тиченко, М. (2024, листопад). Загальний показник психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівниками сфери креативних індустрій: рівень розвитку та релевантні чинники*: тези IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я в умовах війни» (с. 185-189*). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://rb.gy/u94crs

8. Тиченко, М. (2024, листопад*).* Особливості операційного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: *тези IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 151-156)*. Київ: ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. https://rb.gy/b387dy

9. Тиченко, М. (2024, грудень). Особливості особистісного компонента психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: *тези_VI Міжнародної конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку - 2024*». Київ: Університет «КРОК». https://rb.gy/hevd29

в) науково-методичне видання:

10. Карамушка, Л. М., & Тиченко М. Є. (2023). Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: психологічний практикум. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743127/

РОЗДІЛ 3
ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ»

У третьому розділі описано мету та завдання, особливості організації формувального експерименту та основні підходи до його проведення. Представлено зміст та структуру тренінгу «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». В цьому розділі викладений дизайн проведення запропонованих тренінгових сесій, охарактеризовано специфіку застосування різних включених технік. Проаналізовано результати експериментального вивчення питання ефективності тренінгу, а за допомогою порівняльного аналізу окреслені дані, зафіксовані в експериментальній та контрольній групах.

Зауважимо, що окремі результати (зокрема опис розробленої тренінгової програми аналізу) описані в публікаціях авторки, перелік додається наприкінці цього розділу.

3.1. Мета, завдання та організація формувального етапу дослідження

Згідно з загальним дизайном дослідження третій його етап стосувався проведення формувального дослідження.

Ґрунтуючись на завданнях цього дисертаційного дослідження, та з урахуванням результатів констатувального експерименту, було сформульовано мету та завдання *третього етапу дослідження*, сфокусованого на *проведенні формувального експерименту.*

Мета формувального експерименту: розробити та апробувати тренінгову програму для розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Гіпотеза дослідження:

Розвиток готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій пов'язаний із забезпеченням таких психологічних умов у процесі реалізації тренінгової програми: а) оволодіння працівниками знаннями про зміст та особливості професійної кар'єри та її специфіки у сфері креативних індустрій; б) опанування працівниками методами аналізу рівня розвитку складових та компонентів готовності до професійної кар'єри у сфері креативних індустрій, організаційно-психологічних чинників, які впливають на її розвиток; в) засвоєння працівниками необхідних вмінь на навичок для здійснення професійної кар'єри у цій сфері.

Згідно з окресленою метою було визначено такі **завдання формувального експерименту**:

1. Визначити психологічні умови розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.
2. Розробити зміст та структуру тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
3. Апробувати експериментально розроблену тренінгову програму.
4. Проаналізувати ефективність тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Для вирішення сформульованих завдань були використані такі *методи*: теоретичні (аналіз досліджуваної проблематики в науковій літературі, зокрема в галузі організаційної психології, психології кар'єри та професійної діяльності); емпіричні (тестування та опитування); методи математичної статистики.

Було передбачено *три основні етапи* дослідження для виконання завдань формувального експерименту.

Перший етап формувального експерименту включав розробку змісту та структури тренінгу «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій», що був побудований з урахуванням теоретичної моделі організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Для розробки тренінгу були використані напрацювання авторки щодо теоретичного аналізу сфери креативних індустрій і професійної кар'єри (Тиченко, 2022; 2022; Карамушка & Тиченко, 2022), а також напрацювання інших науковців щодо професійної кар'єри (Т. Карамушка, 2022; Лозовецька, 2015; Карамушка & Канівець, 2012; Канівець & Фесун, 2019b), особливостей сфери креативних індустрій (Карасьова, 2019; Пархоменко, 2017; Чуль, 2017; Щурко, 2021; Been, 2025; Bridgstock et al., 2015; Dronyuk et al., 2019; Goodwin, 2019; Haapakorpi, 2022) та ін.

Окрім того, були взяті до уваги результати констатувального етапу дослідження щодо вивчення організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, готовності до професійної кар'єри (Карамушка & Тиченко, 2023; Карамушка & Тиченко, 2023; Тиченко, 2024; Карамушка & Тиченко, 2024; Тиченко, 2025; Тиченко, 2025).

Тренінг побудований на основі *технологічного підходу,* розробленого та описаного науковицею Л. Карамушкою (2022b). Крім того, були враховані теоретико-методологічні розробки українських та зарубіжних науковців щодо проблематики психологічних тренінгів (Алєксєєва, 2015; Зливков & Лукомська, 2019; Чебикін & Сінєльнікова, 2013; Bell et al., 2017; Salas et al., 2012). Загальну структуру тренінгу та його зміст представлено у підрозділі 3.2.

Другий підетап включав проведення експериментальної апробації тренінгу «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери

креативних індустрій». Апробація тренінгу була проведена на базі приватного підприємства «Дизайн студія «Бамбук», яке працює у сфері креативних індустрій, у м. Львові. У процесі апробації взяли участь його працівники, серед яких фахівці ІТ-технологій, дизайну, проєктного менеджменту, маркетингу та комунікацій. Працівники доєднувалися за бажанням. Одна група була експериментальною, в яку входили 25 працівників, а друга – контрольною, де кількість також була 25 осіб. Учасники експериментальної групи, на відміну від контрольної, проходили усі тренінгові сесії, учасники контрольної не брали участі. За іншими показниками (стать, професійний склад, вік тощо) групи були ідентичними. Було організовано дистанційну форму проведення тренінгу. Формувальний експеримент було проведено протягом квітня-червня 2024 року (тренінгові сесії проводилися один раз на два тижні, протягом 3-х місяців).

На ***третьому підетапі*** було здійснено перевірку ефективності тренінгу. З цією метою проведені два діагностичні зрізи, в межах імплементації яких були використані психодіагностичні методики (шкала мотивації до кар'єри; анкета для дослідження когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри; шкала кар'єрної самоефективності; шкала залученості в кар'єру; коротка шкала саморефлексії та інсайту; коротка шкала саморефлексії та інсайту; шкала задоволеності кар'єрою (суб'єктивний кар'єрний успіх) (Карамушка & Тиченко, 2023). При цьому важливо обґрунтувати, чому були обрані саме ці складові. Вважаємо, що обрані складові та підібрані методики охоплюють важливі психологічні аспекти готовності до професійної кар'єри, а комбінація різних методик дозволяє виявити особливості учасників і адаптувати тренінгові вправи до різних потреб представників креативних індустрій. В умовах великої кількості психодіагностичних методик та шкал вважаємо, що могли б виникнути труднощі та втома в учасників. Натомість підібраний набір діагностичних інструментів забезпечує комплексність отриманих емпіричних даних без інформаційного перевантаження досліджуваних. Деякі з невключених

конструктів можуть бути частково оцінені з допомогою обраних методик. Наприклад, для кар'єрної адаптивності кар'єрна самоефективність може бути певним медіатором (Aydın, 2022). Обрані методики більш орієнтовані на вимірювання характеристик, які можуть змінюватися в результаті формувального впливу, враховуючи, що тривалість проведення формувального експерименту обмежений певними часовими рамками. Наприклад, кар'єрні цінності, на нашу думку, менш піддаються короткостроковим впливам та формуються роками.

Ефективне використання тренінгових годин обумовлюватиме увагу до обраних складових та дозволяє приділити кожній з них достатньо часу замість поверхневого ознайомлення. Отже, відмова від включення усіх організаційно-психологічних чинників, складових готовності до професійної кар'єри є обґрунтованим рішенням, що враховує часові обмеження тренінгу та потенційно може посилити ефективність тренінгу.

Додатково були виділені показники, спрямовані на оцінку ефективності формувального експерименту працівниками сфери креативних індустрій за суб'єктивними критеріями: «оцінка змісту тренінгу», «оцінка методів та форм тренінгу», «оцінка відповідності тренінгу сутності та особливостям сфери креативних індустрій». Кожен з критеріїв досліджувані могли оцінити за шкалою від 1 до 7 (де 1 бал – незадовільна оцінка, найнижчий її рівень; 7 балів – найвищий рівень оцінки). Обробка та опрацювання даних здійснювалася за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS і надалі була змістовно та якісно проаналізована. Порівняльний аналіз даних, отриманих в експериментальній та контрольних групах, представлено в підрозділі 3.3.

Аналізуючи теоретико-методологічні засади тренінгу, варто зауважити, що дизайн тренінгу істотно залежить від обраного психологічного підходу, який, зауважимо, може трансформуватися з огляду на напрям самого тренінгу (Чебикін & Сінєльнікова, 2013). Згідно з поглядами Л. Карамушки (2022) психологічні тренінги можна розглядати як «форму реалізації

технологічного підходу для психологічної підготовки персоналу» (Карамушка, 2022). Таку ж думку висловлюють й інші науковці. Вони, зокрема, вказують на «технологізованість» як його ознаку (Чебикін & Сінєльнікова, 2013).

Власне в рамках *технологічного підходу, за Л. Карамушкою,* можна виділити такі компоненти тренінгових технологій: *інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційно-розвивальний* (Карамушка, 2022b). Перший пов'язаний з теоретичними підходами, що є основою для тлумачення та інтерпретації конкретних психологічних явищ (приміром, встановлення характеру феномену, що вивчається в організації; вивчення їх основних складових тощо). Зі свого боку, діагностичний компонент стосується вивчення критеріїв та показників у контексті того організаційно-психологічного явища, яке досліджується. Приміром, важливо визначити та обґрунтувати застосування методів та методик, що використовуються для дослідження певного психологічного явища, його релевантних параметрів. І насамкінець корекційно-розвивальний компонент стосується можливих векторів виконання роботи (основні напрямки діяльності з корекції та розвитку). Водночас науковиця наголошує, що втілення кожного з компонентів передбачає застосування інтерактивних технік, тобто вони застосовуються у поєднанні з відповідним компонентом технології, та описує різні їх види (Карамушка, 2022b).

Дослідники S. Bell et al. (2017), які аналізували особливості застосування тренінгового методу впродовж попередніх сотні років, наголошують на тому, що тепер все більша увага приділяється розвитку тих якостей у працівників, які є важливим фактором чи навіть фундаментальною умовою для виконання складних завдань у тій чи іншій професійній сфері. Тому тренінг невід'ємний від процесу набуття нових знань, якостей та навичок (Чебикін & Сінєльнікова, 2013). С. Алексєєва (2015) у процесі дослідження питання професійної підготовки працівників з дизайну описує тренінг як педагогічну технологію. Невід'ємними важливими

особливостями, які мають бути властивими для тренінгів, є регулярність щодо їх проведення, а з іншого боку – активна залученість учасників. «Емоційно-прагматичний аспект дій», як ознака тренінгу, означає наявність певного психологічного впливу на його учасників (Чебикін & Сінєльнікова, 2013).

В. Зливков & О. Лукомська (2019) наголошують на тому, що тренінг неможливо уявити без сформульованої специфічної та релеватної мети. Істотним моментом є те, що різні працівники, які відвідують чи відвідуватимуть тренінг, матимуть власні очікування та наміри. Тренерка, організовуючи групи, формулюватиме різні завдання. Загалом можна виділити три групи цілей: *особисті цілі* учасників (можуть модифікуватися в умовах їх залученості до тренінгу, вправ та дискусій, сесій-рефлексій, зворотного зв'язку), *загальні* цілі (спершу формулюються тренером та проявляються в назві програми) і насамкінець *універсальні* – характерні для будь-яких типів тренінгів (приміром, покращення суб'єктивного самопочуття осіб- учасників тренінгу). Водночас для того, щоб цілі, передбачені тренінговою програмою, були досягнуті, повинні бути певні складові елементи. Загалом автори виділяють 4 групи таких складових: антеценденти (маються на увазі попередні події, важливі щодо тлумачення теперішнього), цільові орієнтації (можуть стосуватися, приміром, навчання, досягнень), найближчі результати (набуття нових знань, здобуття навичок) та віддалені результати (посилення результативності) (Зливков & Лукомська, 2019).

Загалом вимоги до тренінгу можна окреслити як *«змістові» та «процесуальні».* Перша група стосується дизайну тренінгу та всієї його програми зі своєю структурою, етапами й складовими та загалом оцінки його результатів. Друга група процесуальних вимог стосується вимог до тренера. В контексті організаційних та методичних вимог, що сюди входять, є і питання щодо наповнення груп учасників та специфіки умов його проведення. Варто окремо зауважити і такий важливий критерій як «форма проведення тренінгових занять», який стосується невід'ємних вимог до

тренінгу. Він може характеризуватися інтенсивним характером, де тренінгові сесії відбуваються, приміром, щоденно, а тривалість сесій – в межах 3-8 годин на день (тривалістю від 3-х днів до 2 тижнів). Така інтенсивність передбачає «потужний вплив», однак «зміни, які відбулися, можуть виявитися менш стійкими без подальшого закріплення». Натомість регулярні тренінгові сесії відбуваються раз чи декілька разів на тиждень, тривалість – в межах 3-4 годин. Вважаємо, що тривалість може бути і більшою – до 6 годин. Дослідники зауважують, що тут пильну увагу треба приділяти логічній почерговості різних тренінгових сесій. Ще однією формою тренінгу є епізодична, де тренінгові сесії можуть відбуватися один чи декілька разів на місяць, перелік учасників може змінюватися, як і напрямки проведення занять. Очевидними є виклики такого варіанту, та разом з тим справді важливо, щоб «кожна зустріч була самостійною та завершеною подією». Варто окреслити ще одну форму проведення тренінгу – високоінтенсивну, що може тривати впродовж однієї чи кількох діб. У такому випадку учасники перебувають разом практично 24/7. Такий підхід може бути виправданий, приміром, в умовах налагодження роботи команди, її згуртованості (Чебикін & Сінєльнікова, 2013).

Підсумуємо: дотримуючись технологічного підходу за Л. Карамушкою (2022b), компонентами розроблених нами тренінгових сесій є такі: інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційно-розвивальний з наявними різноманітними інтерактивними техніками, домашніми завданнями для учасників після завершення кожної тренінгової сесії. Зауважимо, що розроблена програма тренінгу «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» включає вступну частину, 6 тематичних тренінгових сесій та завершальну частину. Повний час тренінгу складає 52 академічні години. Водночас допускаємо, що, за потреби, тривалість може варіюватися в сторону збільшення в залежності від тренінгових потреб.

3.2. Зміст і структура тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Мета тренінгу: сприяти розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Було визначено такі ***завдання тренінгу:***

1. Оволодіння учасниками тренінгу знаннями про зміст та організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

2. Оволодіння учасниками тренінгу методами аналізу та діагностики готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та чинників, які впливають на її розвиток.

3. Розвиток в учасників тренінгу умінь та навичок, необхідних для розвитку готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій.

Загальний дизайн тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Тренінг побудований на основі технологічного підходу, розробленого та описаного науковицею Л. Карамушкою (2022b). Загалом тренінгом передбачено шість тренінгових сесій:

- *Тренінгова сесія 1.* «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 2.* «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 3.* «Готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент».
- *Тренінгова сесія 4. «*Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 5. «*Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».
- *Тренінгова сесія 6. «*Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій».

Таблиця 3.1

Структура тренінгу «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Тренінгові сесії	Компоненти тренінгових сесій	Навчальні години
Загальний вступ до тренінгової програми		***2***
Тренінгова сесія 1. «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій»	*Вступ до тренінгової сесії*:	***6***
	Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Сутність поняття професійної кар'єри та її специфіка у сфері креативних індустрій»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Релевантна професійна кар'єра та поняття кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Аналіз власної професійної кар'єри»	***2***
Тренінгова сесія 2. «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників креативних індустрій»	*Вступ до тренінгової сесії*	***6***
	Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика організаційно-психологічних чинників професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Посилення та мінімізація різних організаційно-психологічних чинників у контексті професійної кар'єри в сфері креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	***2***

Продовження таблиці 3.1

Тренінгова сесія 3. «Готовність до професійної кар'єри працівників креативних індустрій та її когнітивний компонент»	*Вступ до тренінгової сесії:*	***6***
	Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Сутність готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Новий фокус на когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя готовність до професійної кар'єри»	***2***
Тренінгова сесія 4. «Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників креативних індустрій»	*Вступ до тренінгової сесії*	***6***
	Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Специфіка ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей мотивації до кар'єри як складової ціннісно-мотиваційного компонента готовності професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Аналіз власної мотивації до кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя мотивація до професійної кар'єри»	***2***

Продовження таблиці 3.1

Тренінгова сесія 5. «Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	*Вступ до тренінгової сесії*	***6***
	Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Сутність операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей кар'єрної самоефективності та залученості до кар'єри як складових операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Джерела розвитку професійної самоефективності та залученості в кар'єру як складових готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Актуальний план та нові можливості»	***2***
Тренінгова сесія 6. «Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	*Вступ до тренінгової сесії*	***6***
	Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Сутність особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, саморефлексія та інсайт як його складові»	
	Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика особливостей саморефлексії та інсайту як складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Корекційно-розвивальний компонент тренінгу «Джерела саморефлексії та інсайту як складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»	
	Завершення тренінгової сесії	
	Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Прочитання книжки та рефлексія щодо прочитаного»	***2***
Загальна заключна частина тренінгу		***2***
Разом		***52***

У рамках кожної з них включені інформаційно-смислові, діагностичні та корекційно-розвивальні компоненти. Також передбачені домашні завдання для учасників після завершення кожної тренінгової сесії.

Структура тренінгу «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Загальний вступ до тренінгової програми:

- *привітання й коротке представлення тренерки та теми* тренінгу;
- *криголам* «Промова в ліфті». В якості такої вправи використовується техніка «elevator speech» (Вілкінсон, 2021). У кожного учасника буде 60 секунд для того, щоб представити себе (ця метафора означає, що приблизно саме стільки часу потрібно, аби ліфт піднявся з першого на останній поверх високої будівлі). Тренер/тренерка починає представлення, і далі учасники почергово представляють себе (ім'я, сфера діяльності, цікавий факт про себе в контексті професійної кар'єри та інша інформація, яку можна презентувати у відведений час);
- *з'ясування очікувань учасників* відбувається за допомогою 3-х запитань, які пропонуються учасникам для рефлексії («Що я хочу дізнатися?», «Що я хочу отримати?», «Що я хочу здобути?»);
- *опис тренером/тренеркою завдань та складових тренінгу, його етапів*. Додатково можна задати учасникам уточнювальні запитання: «Чи є у когось якісь запитання або ж коментарі щодо цього?», «Чи є потреба щось обговорити?» тощо;
- *обговорення правил групової роботи* проводиться в кілька етапів: на першому етапі учасникам пропонується обміркувати в межах 1-2 хвилин, якого правила (чи правил) вони хочуть дотримуватися впродовж тренінгу та яке допоможе досягти запланованого результату. У разі потреби тренер/тренерка називає приклад такого правила учасникам *(приміром, вчасний початок та завершення тренінгових сесій).* Кожен учасник фіксує

своє правило (на паперовому стікері – в умовах проведення тренінгу наживо або в чаті / дошці в Zoom в умовах онлайн-формату). Рекомендується формулювати правило, яке починається з дієслова. Після цього кожен учасник почергово коротко описує власне правило. На другому етапі використовується техніка «консенсус п'яти пальців», запропонована М. Вілкінсоном (2021). Бажано, щоб етапи цієї вправи були виведені на слайд мультимедійної презентації. Тренер пояснює, що кожен учасник має підняти догори від одного до п'яти пальців, що відповідає рівню підтримки, де 5 – цілком згодний / згодна; 4 – згодний / згодна; 3 – є плюси та мінуси, однак готовий / готова погодитися з групою; 2 – не згодний / не згодна; 1 – повністю не згодний / не згодна та не підтримую. Якщо в межах голосування в більшості – 5, 4 чи 3, то консенсусу досягнуто й можна рухатися далі. У випадку, якщо хтось з учасників показує лише 1 чи 2, тоді вони пояснюють свою оцінку та пропонують заміну правила. Після цього проводиться повторне голосування та у разі потреби – додаткове обговорення і повторне голосування. Якщо і після цього зміни не вносяться, тоді ухвалюється те рішення, за яке проголосувала більшість учасників тренінгу. Загалом таку вправу можна застосувати на різних етапах тренінгу з метою досягнення консенсусу щодо різних питань, що має високу підтримку, але невелику щодо кількості учасників, які її виявляють. Після завершення вправи та відповідно фіналізації переліку правил, додатково можна запитати учасників про їхні враження від цієї вправи, в чому її практичне значення.

Тренінгова сесія 1. «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення.*

***Інформаційно-смисловий компонент тренінгу*: «Сутність поняття професійної кар'єри та її специфіка у сфері креативних індустрій»:**

- *змістовно-смисловий «криголам»: «*Асоціації та синоніми». Учасники називають асоціації, які виникають у них зі словом «кар'єра» та

коротко пояснюють їх. Після цього керівник тренінгу пропонує учасникам такі синонімічні слова, які пов'язані зі словом «кар'єра» (якщо вони не були названі): «життєвий шлях», «професійна діяльність», «професійне самовизначення», «професійно-особистісний розвиток», «професійне становлення», «професійне зростання», «професійний шлях», «професійна кар'єра», «ділова кар'єра», які підібрані на основі аналізу наукової літератури (Тиченко, 2022; 2022). Далі відбувається загальне обговорення, де учасники висловлюють власні думки щодо того, в чому полягає їх відмінність від слова «кар'єра»;

- *міні-лекція:* «Специфіка професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій», що ґрунтується на аналізі авторкою досліджень українських та зарубіжних науковців;
- *робота в малих групах: «*Швидкі обговорення». Як методологічний принцип використано техніку, описану в праці S. Kaner (2014), що дозволяє мінімізувати однакові пропозиції, які можуть висловлювати учасники. Так, для подальшого обговорення вони будуть об'єднані спершу в пари (двійки), потім в четвірки, а згодом – в групи 8-10 осіб (в залежності від кількості учасників). Кожен раунд обговорення є обмеженим в часі та передбачає відповідне об'єднання учасників. У межах кожного раунду учасники називають різні види професійної кар'єри. Важливо, що наприкінці необхідно зробити узагальнення відповідно до основних підходів типологізації професійної кар'єри;
- *метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням).* Завдання учасникам продовжити такі речення: «Етапами професійної кар'єри є…», «Вважаю, що я перебуваю на такому етапі професійної кар'єри як….», «Суб'єктивно успішна професійна кар'єра – це…», «Об'єктивно успішна професійна кар'єра – це…». Учасники пояснюють власні відповіді.

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика особливостей суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»:**

- *психологічний практикум*: здійснюється за допомогою методики «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: **«Релевантна професійна кар'єра та поняття кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій»:**

- *«мозковий штурм»: «*Релевантна професійна кар'єра». Учасникам пропонується впродовж кількох хвилин обміркувати індивідуально, які види професійної кар'єри є найбільш релевантними для них. Подальше загальне обговорення стосується того, які можливості вони передбачають, які типи кар'єри дадуть змогу досягнути того, що вони прагнуть від власної професійної кар'єри. У контексті обговорення тренерка використовує тезу про роль поєднання професійної кар'єри у двох вимірах – *професійному та посадовому зростанні*. Важливою є збалансованість цих двох типів кар'єри для нівелювання можливих деструктивних наслідків для особистості (Т. Карамушка, 2022). Тренерка уточнює в учасників, на якому етапі професійної кар'єри, на їхню думку, вони перебувають та що важливо брати до уваги у процесі подальшої її побудови;
- *творчо-аналітичне завдання: «*Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх: накопичувальний рахунок». Учасникам необхідно запропонувати якомога більше ідей щодо того, як можна посилювати успішність професійної кар'єри – які кроки варто робити, щоб досягати суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху. Важлива умова – ідеї, які озвучують учасники, не повинні повторюватися. Загалом в рамках реалізації цієї вправи використовується техніка, описана S. Kaner, (2014), «опитування по колу». Її особливість полягає в тому, що всі учасники мають можливість висловитися, а перед початком вказується максимально можлива тривалість

однієї відповіді. Варіант завершення цієї вправи – кожен висловлює власні емоції та почуття, використовуючи обмежену кількість слів (приміром, до 10).

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: **«Аналіз власної професійної кар'єри»:**

- учасникам необхідно побудувати SWOT-аналіз власної професійної кар'єри (включає власні сильні та слабкі сторони, виклики та загрози в контексті професійної кар'єри) (Goanta, 2013; VonBergen, 2013). Додається роздатковий матеріал (рис.3.1).

Мої сильні сторони • *(напишіть мінімально 5 пунктів)*	**Мої слабкі сторони** • *(напишіть мінімально 5 пунктів)*
Потенційні можливості • *(напишіть мінімально 5 пунктів)*	**Потенційні виклики (загрози)** • *(напишіть мінімально 5 пунктів)*

Рис. 3.1. **Роздатковий матеріал для домашнього завдання**

Тренінгова сесія 2. «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);*

- *учасникам пропонується представити власні результати виконання індивідуального творчо-аналітичного завдання:* «Аналіз власної професійної кар'єри».

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: **«Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників креативних індустрій»:**

- *«тематичний криголам»:* «Коло турбот та коло впливу». Учасникам пропонується переглянути відео англійською мовою з українськими субтитрами «Circles of Influence» (https://www.youtube.com/watch?v=1wptGvREOj8). У цьому відео описано підхід С. Кові (2023), американського бізнесмена, мотиваційного спікера та письменника. Після цього ведучий / ведуча тренінгу обговорює з учасниками тези, описані в відео, щодо кола турбот та впливу. І в контексті подальшого – запитання: «Що є вашими колами турбот та впливу?» щодо власної професійної кар'єри, передусім важливо розуміти, які чинники можуть і мають вплив на неї. Можна сформулювати завдання так: «поміркуйте та запишіть, що є вашими колами турбот та впливу. Поділіться вашими думками»;
- *міні-лекція:* «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». Включає огляд різних груп (мікро-, мезо- та макрорівень), які можуть бути істотними в контексті професійної кар'єри та готовності до неї, що ґрунтується на власних попередніх дослідженнях, аналізі напрацювань науковців (Карамушка & Канівець, 2012b; Л. Карамушка & Т. Карамушка, 2019; Т. Карамушка, 2022; Тиченко, 2022);
- *«мозковий штурм» (діадна форма)*: «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». У рамках цього завдання учасники обговорюють – вплив яких чинників вони можуть відслідкувати на прикладі власної професійної кар'єри, обов`язково наводячи приклади.

Діагностичний компонент тренінгу: **«Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

•*психологічний практикум*: Для його проведення використовується ***анкета-паспортичка***, що включає різні групи чинників (наприклад, соціально-демографічні та освітньо-професійні характеристики персоналу, термін діяльності організації та кількість працівників, які в ній працюють тощо). Додатково здійснюється загальне обговорення щодо того, які чинники варто додати до цього переліку, які виключити, а які залишити без змін.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Посилення та мінімізація **організаційно-психологічних** ***чинників у контексті професійної кар'єри в сфері креативних індустрій»:***

- *робота в малих групах (з подальшим міжгруповим обговоренням*): позитивні та негативні чинники. Дослідниця K. Goodwin (2019) називає побудову стійкої кар'єри в сфері креативних індустрій непростим викликом, оскільки доволі часто фахівці зіштовхуються з різними труднощами. Використовуючи вправу, розроблену українськими науковцями (Карамушка & Канівець, 2012b), учасникам пропонується обміркувати: «як можна підсилити дію позитивних чинників, як нейтралізувати дію негативних чинників». Для виконання цієї вправи учасники поділяються на групи (за принципом порядковості їхнього імені). Кожна мікрогрупа формує перелік пропозицій та ідей – в її основі використовується техніка, котра описує те, що ідеї не оцінюються та не критикуються, можна вносити те, що вважаєш за потрібне. У рамках одного раунду кожен учасник висловлює одну ідею. Кількість таких раундів можна збільшувати (Kaner, 2014). Вправа завершується представленням та обговоренням напрацювань.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання для учасників;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: **«Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

«Опишіть чинники, які можуть мати вплив в контексті професійної кар'єри особистості, а після цього – ті, які стосуються власне працівників сфери креативних індустрій (використайте трирівневий підхід, тобто зі вказанням макро-, мезо- та мікрорівнів). Окрім того, проведіть 1-2 бліц-інтерв'ю з вашими колегами по роботі щодо того, які організаційно-психологічні чинники вони вважають істотними в контексті власної професійної кар'єри. Подумайте, яке місце серед них займає готовність до професійної кар'єри».

Тренінгова сесія 3. «Готовність до професійної кар'єри працівників сфени креативних індустрій та її когнітивний компонент»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);*
- *враження та результати учасників щодо домашнього завдання.*

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу **«Сутність готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент»:**

- *змістовно-смисловий криголам*: «Мій хештег». Учасникам потрібно придумати два хештеги: перший стосується їхнього настрою та самопочуття в конкретний момент, а другий – власної професійної кар'єри.
- *робота в малих групах (з подальшим обговоренням):* «Твердження про готовність до професійної кар'єри». Учасникам пропонується перелік речень, необхідно визначити їх коректність. Кожне запитання – окремий раунд, що містить голосування кожної з груп та наведення аргументів. Перелік речень:

1. «Готовність до професійної кар’єри формується в період ранньої дорослості, і пізніше її вже значно важче розвивати»; 2. «Готовність до професійної кар’єри – це здатність якісно виконувати відповідні професійні завдання та долати різні виклики»; 3. «Якщо працівник має бажання працювати, то це є свідченням готовності до професійної кар’єри»; 4. «Якщо працівник не має сумнівів щодо власних сил та можливостей у контексті професійної кар’єри, то це означає високу готовність до професійної кар’єри»; 5. «Готовність до професійної кар’єри переважно пов’язана з виконанням конкретної професійної ролі»; 6. «Готовність є індивідуальним параметром, який мало залежить від зовнішніх умов»; 7. «Висока готовність до професійної кар’єри є запорукою стрімкого професійного зростання».

Варто зауважити, що кожне з цих тверджень є некоректним або містить неточності у формулюванні. Хід цієї вправи включає голосування груп щодо коректності кожного з них. Опісля голосування відбувається обговорення щодо того, чому була обрана саме така відповідь і загалом, яким чином можна переформулювати ці твердження;

- *робота в парах:* «Знання і професійна кар’єра». Учасники розділяються на пари. Кожен з них по черзі буде інтерв’юєром та респондентом. Запитання мають стосуватися знань, які необхідні для побудови професійної кар’єри в сфері креативних індустрій з огляду на її специфіку;
- *міні-лекція*: «Сутність готовності до професійної кар’єри», що ґрунтується на підходах українських та зарубіжних науковців. Крім того, також коротко буде розглянуто специфіку когнітивного компонента, його показників, враховуючи попередній аналіз авторкою праць науковців у цій царині та власних досліджень (Карамушка & Канівець, 2012a; Russo, Zammitti & Zarbo, 2023).

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика когнітивного компонента готовності до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *психологічний практикум*: «Анкета для дослідження когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» (Карамушка &Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: **«Новий фокус на когнітивний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *робота в групах*: «Плюси, мінуси та цікаві факти» (Townsend & Donovan, 2014). Ця техніка спрямована на те, щоб надати учасникам тренінгу можливість обговорити різні аспекти проблематики – переваги, недоліки та інші випадкові запитання, які виникають, і таким чином більшою мірою зануритися в цей контекст. Автори зауважують, що ця вправа є корисною в умовах, коли група може досить полярно ставитися до пропозицій або змін. Для її виконання учасників необхідно поділити на кілька груп. Після цього розділити дошку на три секції (плюси, мінуси, цікаві факти). Завдання учасників полягає в тому, щоб розглянути різні аспекти когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри та підібрати релевантні приклади *(де «+» – це ознака згоди, «–» – незгоди, «?» – може включати і сумніви, і етап невизначеності щодо обраного пункту або ж якусь зовсім нову інформацію).* Після завершення роботи в групі учасники обирають найважливіші пункти в кожній колонці і зачитують їх. Загальне обговорення.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя готовність до професійної кар'єри»:

У рамках цього завдання учасникам необхідно проаналізувати зміст та чинники розвитку власної готовності до професійної кар'єри та когнітивного компонента зокрема.

Тренінгова сесія 4. «Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);*
- *учасникам пропонується обговорити попереднє домашнє завдання.*

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: «Специфіка ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:

- *змістовно-смисловий «криголам»:* асоціація-ланцюжок. Тренерка називає слово («мотивація»), учасник чи учасниця продовжують його, як асоціацію на це слово. Наступний учасник чи учасниця кажуть асоціацію, яка спадає їм на думку, але вже на це нове слово і т.д. Після цього ведучий тренінгу пропонує ознайомитися з коротким відео англійською мовою (з українськими субтитрами») «Як брати Райти здійснили революцію в польотах?» («The UnXplained: The Wright's Brothers Revolutionize Flying» – https://www.youtube.com/watch?v=aot8n9eZ2zs&ab_channel=HISTORY).

Після перегляду потрібно розпочати обговорення з учасниками цієї історії (які ключові особливості вони зауважили в цій історії, чи можна віднайти паралелі в сьогоденні, якщо так, то які саме?).

- *«мозковий штурм» (індивідуальна форма).* «Як ви описали б кількома реченнями особливості власної мотивації в контексті поточного етапу професійної кар'єри? Які чинники можуть впливати на цей компонент у контексті професійної кар'єри в сфері креативних індустрій?». У своїй відповіді учасникам необхідно дотримуватися трирівневого підходу до опису чинників (макро-, мезо- та мікрорівень);

- *міні-лекція*: «Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри та мотивація до кар'єри як його складова». Для пояснення конструкту готовності також використовується метафора дерева професійної кар'єри (кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри – це корені дерева, когнітивний компонент – стовбур дерева, гілки – особистісний та операційний компоненти, плоди – результат професійної кар'єри, об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх).

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика особливостей мотивації до кар'єри як складової ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *психологічний практикум*: здійснюється за допомогою «Шкали мотивації до кар'єри» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: **«Аналіз власної мотивації до кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *робота в групах*: «Запитання для рефлексії». Учасникам спершу надається 10 хвилин обміркувати ці запитання та записати власні нотатки щодо запропонованих запитань. Після цього в групах (двійки / трійки), вони діляться з іншими власними міркуваннями та баченням. Перелік запитань: «Яку роботу в контексті власної професійної кар'єри вам подобається виконувати найбільше, а яку – найменше?»; «Що у вас виходить робити найкраще?»; «Опишіть ідеальну роботу для себе (ставте уточнювальні запитання, використовуйте техніку «Три «Чому?» – кожне твердження послідовно уточнюйте)»; «У випадку, якби ви знали, що зазнаєте невдачі у якійсь справі чи проєкті в контексті професійної кар'єри, що б ви в будь-якому разі зробили б, і як себе почували б?»; «Чи бувало у вас, що, виконуючи якусь роботу, котра стосується професійної кар'єри, ви забували про час (якщо так, то розкажіть детальніше)?»; «Якою має бути ваша професійна

кар'єра через три роки (при цьому деталізуйте, в якому напрямку ви зараз працюєте, і де хотіли б працювати)?».

- *Вправа «Мої побажання для тебе».* У цих же групах учасники виконують ще одне завдання відповідно до інструкції. За годинниковою стрілкою учасники бажають один одному будь-яких досягнень у професійній кар'єрі. Наприкінці можна поставити учасникам такі запитання: «Що їм побажали інші?»; «Чи збігається те, що вони їм побажали з власними прагненнями?»; «Які зміни у їхній професійній кар'єрі відбудуться, якщо вони цього досягнуть?».

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Моя мотивація до професійної кар'єри».

Завдання включає декілька складових:

1) перегляд двох відео-сюжетів:

- «Чому у вас не вийде зробити власну велику кар'єру?» («Why you will fail to have a great career?») (Larry Smith»).

https://www.youtube.com/watch?v=iKHTawgyKWQ&ab_channel=TEDxTalks.

- Уривок з кінофільму «У погоні за щастям» («Pursuit of Happiness»). *https://www.youtube.com/watch?v=DvtxOzO6OAE&ab_channel=TrulyInspirational.*

2) «Якщо б вам довелось зняти власне відео на тему мотивації, то про що воно було б? Яким чином ви розкрили б таку тему?»;

3) «Які Ваші цілі щодо власної професійної кар'єри? Деталізуйте свою відповідь».

Тренінгова сесія 5. «Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії (які теми та поняття були охоплені, взаємозв'язки між ними та які виклики, якщо такі наявні, відчувають учасники);*
- *враження та результати учасників щодо попереднього домашнього завдання.*

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: **«Сутність операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *міні-лекція*: «Операційний компонент готовності до професійної кар'єри та кар'єрна самоефективність і залученість в кар'єру як його складові (Карамушка Т., 2022; Hirschi, Freund, & Herrmann, 2014; Kossek, Roberts, Fisher & DeMarr, 1998);
- *«мозковий штурм» (діадна форма):* «Генерація ідей». В умовах обмеженого часу учасникам необхідно згенерувати якомога більше прикладів чинників, які можуть бути істотними в контексті професійної самоефективності та кар'єрної залученості. Важливо, що в якості класифікації необхідно використовувати трирівневий підхід (макро-, мезо- та мікрорівень). Вправа виконується в кілька раундів, в межах яких змінюється склад учасників за годинниковою стрілкою (в умовах проведення тренінгу наживо) або випадковим чином (відбувається поділ на пари в Zoom). Останній раунд – учасники діляться власними напрацюваннями.

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика особливостей кар'єрної самоефективності та залученості до кар'єри як складових операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *психологічний практикум*: «Шкала кар'єрної самоефективності; «Шкала залученості в кар'єру» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: **«Джерела розвитку професійної самоефективності та залученості в кар'єру як складових готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *Індивідуальна робота: «Опис власних досягнень у професійній кар'єрі».* Учасники індивідуально описують власні досягнення, пов'язані з цим запитанням (рис. 3.2).

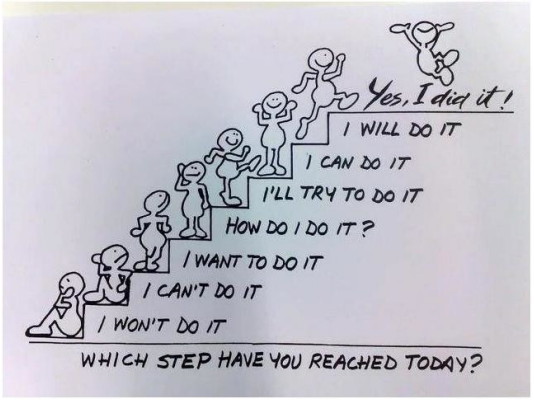
Досягнення (пригадайте ваш минулий досвід)	Чому це досягнення для вас є важливим? Чому ви ним пишаєтеся?	Які якості та навички ви використовували, аби цього досягнути?	Які якості та навички було застосовувати легко?	Які якості та навички було застосувати важче (тобто ви докладали великих зусиль)?

Рис. 3.2. **Приклад роздаткових матеріалів для виконання вправи**

Після виконання вправи відбувається обговорення, де кожен може поділитися своїми досягненнями та отримати підтримку від інших учасників групи (оплески від групи після відповіді кожного учасника).

- *робота в групах:* «Закономірні етапи до власної професійної самоефективності». Ця вправа є модифікацією техніки, запропонованої дослідницею О. Креденцер (2024). Спершу відбувається поділ на групи. Після цього учасникам демонструється нижче подане зображення. Їхнє завдання:

підібрати мінімально по одному прикладу на кожну з ситуацій (це можуть бути випадки з власної професійної кар'єри, колег по роботі, працівників сфери креативних індустрій в широкому сенсі. Крім того, це можуть бути приклади, коли інші люди підтримували вас на цьому шляху. Додайте хоча б 1-2 приклади, які стосуються періоду війни).



(Джерело зображення: https://www.linkedin.com/pulse/i-wont-do-yes-did-william-chadwick)

- *«мозковий штурм (індивідуальна форма)*. Учасникам необхідно обрати на власний розсуд якийсь конкретний минулий період власної професійної кар'єри. Далі їм необхідно цей етап розділити на окремі найбільш істотні кроки (приміром, перше підвищення, реалізований проєкт тощо), водночас необхідно, щоб описані кроки включали конкретні дії учасника (як ретроспектива минулого) – здобуття нових навичок та знань, подальше кар'єрне просування тощо.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис домашнього індивідуального творчо-аналітичного завдання учасникам;*
- *підведення підсумків.*

Домашнє індивідуальне творчо-аналітичне завдання: «Актуальний план та нові можливості».

- Складання плану дій відносно власних важливих очікувань та прагнень щодо професійної кар'єри (опис цілей згідно з принципом

«SMART» та деталізація цих цілей на менші підзавдання). Додатково проаналізувати вже наявні можливості для побудови професійної кар'єри.

Тренінгова сесія 6. «Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета і завдання, специфіка її проведення;*
- *актуалізація попередньої тренінгової сесії проводиться у форматі вправи – «погляд назад».* Учасникам необхідно пригадати складові тренінгу, які вже відбулися раніше. Що нового вони дізналися, що нового дізналися про себе та які емоції та почуття є в них щодо цього?.
- *обговорення попереднього домашнього завдання учасників.*

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу **«Сутність особистісного компонента готовності до кар'єри, саморефлексія та інсайт як його складові»:**

- *змістовно-смисловий «криголам»*: «Витинанка». Така активність описана у напрацюваннях науковців з фокусом на осіб шкільного віку (Бартків, Дурманенко & Пугач, 2024). Однак використання авторкою цього дослідження такої вправи серед дорослих осіб засвідчує позитивний відгук серед учасників після її виконання. В процесі роботи були змінені назва та інструкція для учасників. Для виконання вправи учасникам необхідно використати аркуш А4. Інструкцію можна описати так: під час виконання вправи дивіться лише на власний аркуш та дотримуйтесь озвучених інструкцій. Спершу складіть аркуш паперу наполовину. Тепер відірвіть правий верхній кут. Зараз ще раз складіть аркуш наполовину. Знову відірвіть правий верхній кут. І ще раз складіть аркуш наполовину. Зараз відірвіть правий верхній кут. Після цього продовжуйте ці дії, поки це можливо. Розкрийте вашу витинанку та покажіть її.

Додатково можна запитати учасників про те, як вони розуміють цю вправу. Її можна окреслити як метафору схожості, з одного боку, а з іншого – унікальності професійної кар'єри кожного з нас.

- *Аналітичне завдання: «Вікно Джохари».* Спершу тренерка представляє учасникам техніку, запроновану Джозефом Лафті і Гаррі Інгамом ще в 60-х роках XX ст. Вони придумали її назву, взявши за основу власні імена (Joe, Harry). (Swart, 2022). Ця вправа може бути корисною в контексті пізнання себе, самоусвідомлення, взаємодії з іншими тощо. Після цього описується специфіка кожного з цих блоків, а далі – учасники міркують над наповненням «власного вікна Джохари» (рис. 3.3).

	Відомі мені риси	Невідомі мені риси
Бачать у мені інші люди	**ВІДКРИТА ЗОНА**	**СЛІПА ПЛЯМА**
Не бачать у мені інші люди	**ПРИХОВАНА ЗОНА**	**НЕВІДОМА ЗОНА**

Рис. 3.3. **Приклад роздаткових матеріалів для виконання вправи**

Наприкінці важливо запитати учасників, що нового вони дізналися про себе під час виконання вправи, наскільки корисною можна вважати цю вправу для власної професійної кар'єри.

- *міні-лекція*: «Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри: саморефлексія та інсайт», що ґрунтується на попередніх дослідженнях авторки, підходах науковців (Grant, Franklin & Langford, 2002; Silvia, 2022);
- *загальне обговорення:* «Чинники саморефлексії та інсайту». Тренерка запитує учасників, які чинники можуть впливати на такі аспекти, як саморефлексія та інсайт. Використовуючи техніку голосування «п`ять пальців», відбувається їх ранжування.

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика особливостей саморефлексії та інсайту як складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *психологічний практикум*: «Коротка шкала саморефлексії та інсайту» (Карамушка & Тиченко, 2023).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу **«Джерела саморефлексії та інсайту як компонентів готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»:**

- *аналітичне завдання*: «Досягнення та невдачі». Візьміть за основу одне власне досягнення і одну невдачу. Використайте підхід «п`ять чому» – таким чином детальніше проаналізуйте ситуацію, зафіксуйте свої міркування щодо цього, власну мотивацію, поведінкові патерни;
- *робота в малих групах (з подальшим міжгруповим обговоренням):* «Стань кар'єрним консультантом». На підготовчому етапі до виконання цієї вправи учасники на аркушах паперу (в умовах проведення тренінгу наживо) або в чаті записують виклики, труднощі, з якими вони зіштовхувалися раніше чи зіштовхуються зараз. Важливо, що кожен виклик має бути на окремому аркуші (тобто один виклик – один аркуш). За допомогою рандомайзера кожна група отримує описи певних викликів та труднощів й має сформувати стосовно кожного стратегію вирішення, ґрунтуючись на матеріалах тренінгу. Після цього буде використано формат «кафе-діалогу», як варіації відомої техніки «світового кафе» для представлення власних напрацювань іншим командам та отриманням зворотного зв'язку. Після проведення «кафе-діалогу» учасники груп фіналізують власні напрацювання.

Завершення тренінгової сесії:

- *опис підсумкового домашнього індивідуального завдання учасникам;*

- *підведення підсумків.*

Підсумкове домашнє завдання: «Прочитання книжки та рефлексія щодо прочитаного».

Учасникам пропонується прочитати книжку С. Джонсона (2018) «Хто взяв мій сир? Дивовижний спосіб упоратися зі змінами» та зафіксувати власні рефлексії – «Які метафори ви зауважили, як їх можна тлумачити в контексті професійної кар'єри? Яким чином можна застосувати описані підходи до власної професійної кар'єри у сфері креативних індустрій?».

Загальна заключна частина тренінгу.

Коротка інформаційна довідка: «Людина в середньому працює близько 40 років, якщо перевести це в дні, то ця цифра становить 9900, якщо в години — 79200, а у хвилинах це буде 4752000 хвилин. Наша професійна кар'єра стосується не лише безпосередньо роботи, але і загалом нашого життя, навіть того, як ми проводимо вільний час. Це все взаємопов'язано. Кожен з нас — це єдина цілісна особистість».

Перехід до завершальних складових тренінгу:

- учасники заповнюють невелику анкету щодо оцінки тренінгу, його програми;
- рефлексія-обговорення: кожен з учасників по черзі ділиться власними думками щодо таких запитань: 1) наскільки інформативним та змістовним було наповнення тренінгу?; 2) що було найбільш / найменш корисним?; 3) що учасник метафорично «забирає з собою» (це може бути якийсь підхід, принцип, техніка тощо)?. Подяка тренерки учасникам.
- вправа «компліменти» – учасники пишуть один одному записки-подяки – за спільний час, проведений на тренінгу (у випадку офлайн-формату) / в персональному чаті в умовах онлайн-формату.

3.3. Аналіз ефективності тренінгової програми «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»

Як уже зазначалось раніше, у якості *критеріїв ефективності* формувального експерименту було розглянуто такі аспекти:

1) складові когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, серед яких – аспект значущості та престижності галузі, розуміння специфіки галузі, а також інноваційний аспект;

2) складові ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, а саме – виміри (шкали) мотивації до кар'єри (кар'єрна ідентичність, кар'єрна інтуїція, кар'єрна резильєнтність);

3) складові операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; сюди включені кар'єрна самоефективність та залученість в кар'єру;

4) складові особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій – саморефлексія та інсайт.

Розглянемо результати формувального експерименту, що відображають параметри когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій, а саме – ***аспект значущості та престижності галузі, розуміння специфіки галузі, а також інноваційний аспект.***

Як бачимо з даних в таблиці 3.2 та *Додатку В.1*, виявлено статистично значуще зростання рівня оцінки такого аспекту як *значущість та престижність галузі* респондентами в експериментальній групі порівняно з контрольною групою за критерієм χ^2 ($p<0,01$). Зауважимо, що до формувального експерименту таких відмінностей між експериментальною та контрольною групами не було встановлено. До формувального експерименту

в експериментальній групі та в контрольній групі цей параметр був представлений на високому рівні відповідно у всього лише 12% респондентів та в 4% респондентів. Вже після формувального експерименту в експериментальній групі 36% респондентів оцінили на високому рівні *значущість та престижність галузі*, тоді як в контрольній групі частка респондентів з високим рівнем цього показника змінилася несуттєво і склала 12%.

Таблиця 3.2

Рівні вираженості параметрів когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту (у %)

Параметри	**Рівні**	**Експериментальна група**		**Контрольна група**	
		Перший зріз	*Другий зріз*	*Перший зріз*	*Другий зріз*
Аспект значущості та престижності галузі	Низький	36,0	4,0**	40,0	36,0
	Середній	52,0	60,0**	56,0	52,0
	Високий	12,0	36,0**	4,0	12,0
Аспект розуміння специфіки галузі	Низький	40,0	12,0*	44,0	44,0
	Середній	48,0	60,0*	48,0	40,0
	Високий	12,0	28,0*	8,0	16,0
Інноваційний аспект	Низький	12,0	4,0	12,0	8,0
	Середній	48,0	40,0	52,0	52,0
	Високий	40,0	56,0	36,0	40,0

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Окрім того, у результаті формувального експерименту констатовано зростання рівня вираженості аспекту *значущості та престижності галузі*, за *G*-критерієм знаків в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,01$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Зокрема, якщо у першому зрізі 12% респондентів експериментальної групи характеризувалися високим рівнем аспекту *значущості та престижності галузі*, то у другому зрізі – 36% респондентів. У контрольній групі зафіксовано лише незначне збільшення частки респондентів з високим рівнем цього показника у другому зрізі порівняно з першим зрізом (відповідно 4% та 12% респондентів). Тому можна констатувати, що експериментально підтверджено наявність формувального впливу стосовно аспекту *значущості та престижності галузі.*

Окрім того, як видно з таблиці 3.2, за результатами формувального експерименту встановлено збільшення значущості такого аспекту як *розуміння специфіки галузі* в експериментальній групі порівняно з контрольною групою за критерієм χ^2 ($p<0,05$), тоді як до формувального експерименту таких відмінностей між двома групами не було виявлено. До проведення формувального експерименту *цей аспект* виражений на високому рівні у 12% респондентів у експериментальній групі та 8% – у контрольній групі. А вже після формувального експерименту в першій групі вже 28% респондентів продемонстрували високі оцінки цього аспекту, тоді як в другій, контрольній групі, кількість респондентів з високим рівнем цього показника зросла несуттєво і склала 16%.

Також констатовано зростання вираженості цього аспекту за *G*-критерієм знаків в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,05$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Отже, експериментально підтверджено наявність формувального впливу стосовно рівня вираженості в респондентів аспекту розуміння специфіки галузі.

Дані, наведені у таблиці 3.2, свідчать про відсутність за результатами формувального експерименту значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами у рівні ***інноваційного аспекту***. Таку ж тенденцію виявлено і в контексті застосування *G*-критерію знаків в експериментальній групі в другому зрізі порівняно з першим зрізом. Отже, не виявлено формувального впливу щодо інноваційного аспекту. Можливо тому, що він був на високому рівні у значної кількості респондентів.

Як видно з таблиці 3.3 та *Додатку В.2*, за результатами формувального експерименту виявлено відмінності у рівні ***кар'єрної ідентичності*** як виміру мотивації до кар'єри в експериментальній групі порівняно з контрольною групою за критерієм χ^2 ($p<0,05$), тоді як до формувального експерименту таких відмінностей між експериментальною та контрольною групами не було встановлено.

Так, до проведення тренінгу високий рівень кар'єрної ідентичності спостерігався в 20% та в 12,0% респондентів в експериментальній та контрольній групах відповідно, і при цьому значуще не відрізнявся. Натомість після його проведення в експериментальній групі відчутно змінилася кількість респондентів (44,0%), серед яких було виявлено високий рівень цього показника. А в контрольній групі частка респондентів з високим рівнем цього показника збільшилася незначно і становить 16%. Припускаємо, що це може бути зумовлено ситуативними чи випадковими чинниками.

Порівняльний аналіз рівня кар'єрної ідентичності до та після формувального експерименту засвідчує (таблиця 3.3), що у результаті його проведення виявлено значуще зростання рівня цього показника за *G*-критерієм знаків в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,01$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Зокрема, якщо у першому зрізі 20% респондентів експериментальної групи характеризувалися високим рівнем кар'єрної ідентичності, то вже в другому зрізі зафіксували, що 44% респондентів мали її високий рівень. У контрольній групі зафіксовано лише незначне

збільшення частки респондентів з високим рівнем цього показника у другому зрізі порівняно з першим зрізом (відповідно 12% та 16% респондентів).

Таблиця 3.3

Рівень вираженості вимірів мотивації до кар'єри як складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту (у %)

Виміри (шкали) мотивації до кар'єри	**Рівні**	**Експериментальна група**		**Контрольна група**	
		Перший зріз	*Другий зріз*	*Перший зріз*	*Другий зріз*
Кар'єрна ідентичність	Низький	44,0	8,0*	40,0	28,0
	Середній	36,0	48,0*	48,0	56,0
	Високий	20,0	44,0*	12,0	16,0
Кар'єрна інтуїція	Низький	32,0	8,0*	36,0	36,0
	Середній	40,0	40,0*	32,0	36,0
	Високий	28,0	52,0*	32,0	28,0
Кар'єрна резильєнтність	Низький	24,0	12,0	28,0	32,0
	Середній	44,0	48,0	48,0	40,0
	Високий	32,0	40,0	24,0	28,0

* $p<0,05$

Також виявлено зростання рівня ***кар'єрної інтуїції*** в експериментальній групі порівняно з контрольною за критерієм χ^2 ($p<0,05$), при цьому до формувального експерименту таких відмінностей між експериментальною та контрольною групами не було встановлено. Зокрема, якщо до формувального експерименту високий рівень знань кар'єрної інтуїції був виражений приблизно однаково в експериментальній групі та в контрольній групах (відповідно в 28% респондентів та в 32% респондентів), то після формувального експерименту в експериментальній групі вже 52%

респондентів характеризувалися високим рівнем цього показника. Водночас в контрольній групі кількість респондентів з високим рівнем цього показника навіть дещо зменшилася і склала 28%.

Констатовано також значуще зростання за *G*-критерієм знаків рівня кар'єрної інтуїції в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,01$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Зокрема, якщо у першому зрізі 28% респондентів характеризувалися високим рівнем кар'єрної інтуїції, то у другому зрізі статистично значно більше (52%) респондентів мали високий рівень цього показника. Водночас в контрольній групі виявлено незначне збільшення частки респондентів з високим рівнем цього показника у другому зрізі порівняно з першим зрізом (відповідно 32% та 28% респондентів). Як і в попередньому випадку, вважаємо, що це може бути зумовлено випадковими чинниками. Отже, підтверджено наявність формувального впливу, що виявляється у рівнях кар'єрної інтуїції у респондентів.

Дані, наведені у таблиці 3.3, свідчать про відсутність за результатами формувального експерименту значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами у рівні ***кар'єрної резильєнтності***. Те саме стосується і *G*-критерію знаків в експериментальній групі в другому зрізі порівняно з першим зрізом. Отже, не виявлено формувального впливу щодо карєрної резильєнтності.

Перейдемо до аналізу результатів формувального експерименту, що відображають складові операційного компонента готовності до кар'єри працівників сфери креативних індустрій, а саме – ***кар'єрної самоефективності та залученості в кар'єру.***

Як бачимо з даних в таблиці 3.4 та *Додатку В.3,* виявлено зростання рівня вираженості кар'єрної самоефективності в експериментальній групі порівняно з контрольною групою за критерієм χ^2 ($p<0,05$). Зауважимо, що до формувального експерименту таких відмінностей між експериментальною та контрольною групами не було встановлено. Так, у експериментальній групі

високий рівень кар'єрної самоефективності на високому рівні було виявлено у 16% досліджуваних, а у контрольній – у 20% осіб. Однак після формувального експерименту в першій групі високий рівень цьєї складової операційного компонента було виявлено в 48%, а в другій, контрольній групі, – частка респондентів склала 24%.

Таблиця 3.4

Рівні вираженості складових операційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту (у %)

Складові	**Рівні**	**Експериментальна група**		**Контрольна група**	
		Перший зріз	*Другий зріз*	*Перший зріз*	*Другий зріз*
Кар'єрна самоефективність	Низький	36,0	8,0*	36,0	36,0
	Середній	48,0	44,0*	44,0	40,0
	Високий	16,0	48,0*	20,0	24,0
Залученість в кар'єру	Низький	32,0	8,0*	40,0	32,0
	Середній	40,0	40,0*	40,0	44,0
	Високий	28,0	52,0*	20,0	24,0

* $p<0,05$

Також можемо стверджувати зростання рівня вираженості кар'єрної самоефективності за *G*-критерієм знаків в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,01$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Зокрема, якщо у першому зрізі 16% респондентів експериментальної групи характеризувалися високим рівнем кар'єрної самоефективності, то у другому зрізі – 48% респондентів. У контрольній групі зафіксовано лише незначне збільшення частки респондентів з високим рівнем цього показника у другому зрізі порівняно з першим зрізом (відповідно 20% та 24% респондентів). Отже, можна констатувати, що

експериментально підтверджено наявність формувального впливу щодо кар'єрної самоефективності.

Як видно з таблиці 3.4, за результатами формувального експерименту виявлено відмінності у рівні ***залученості в кар'єру*** в експериментальній групі порівняно з контрольною групою за критерієм χ^2 ($p<0,05$), тоді як до формувального експерименту таких відмінностей між експериментальною та контрольною групами не було встановлено.

Так, до його проведення високий рівень кар'єрної ідентичності спостерігався в 28% та в 20% респондентів у експериментальній та контрольній групах відповідно, і водночас значуще не відрізнявся. Натомість після його проведення в експериментальній групі значно змінилася кількість респондентів (52%), серед яких було виявлено високий рівень цього показника. А в контрольній групі частка респондентів з високим рівнем цього показника збільшилася незначно і становить 24%.

Порівняльний аналіз рівня залученості в кар'єру до та після формувального експерименту засвідчує, що у результаті його проведення виявлено значне зростання рівня цього показника за *G*-критерієм знаків в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,01$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Зокрема, якщо у першому зрізі 28% респондентів експериментальної групи характеризувалися високим рівнем залученості в кар'єрі, то вже в другому зрізі було зафіксовано, що 52% респондентів мали її високий рівень. У контрольній групі зафіксовано лише незначне збільшення частки респондентів з високим рівнем цього показника у другому зрізі порівняно з першим зрізом (відповідно 20% та 24% респондентів). Отже, отримані дані дають підстави стверджувати наявність формувального впливу щодо залученості в кар'єру.

Далі розглянемо результати формувального експерименту, що відображають складові особистісного компонента готовності до професійної

кар'єри працівників сфери креативних індустрій, а саме – ***саморефлексії та інсайту.***

Зафіксовано зростання рівня ***саморефлексії*** в експериментальній групі порівняно з контрольною за критерієм χ^2 ($p<0,05$), причому до формувального експерименту такі відмінності між групами не простежувалися (табл. 3.5, *Додаток В.4).* Зокрема, якщо до формувального експерименту високий рівень знань саморефлексії був виражений приблизно однаково в експериментальній групі та в контрольній групах (відповідно в 36% респондентів та в 32% респондентів), то після формувального експерименту в експериментальній групі вже 68% респондентів характеризувалися високим рівнем цього показника. В контрольній групі кількість респондентів з високим рівнем цього показника лише дещо збільшилася і склала 36%.

Таблиця 3.5

Рівні вираженості складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій
до та після формувального експерименту (у %)

Складові	**Рівні**	**Експериментальна група**		**Контрольна група**	
		Перший зріз	*Другий Зріз*	*Перший зріз*	*Другий зріз*
Саморефлексія	Низький	28,0	8,0*	28,0	32,0
	Середній	36,0	24,0*	40,0	32,0
	Високий	36,0	68,0*	32,0	36,0
Інсайт	Низький	32,0	24,0	36,0	32,0
	Середній	40,0	28,0	40,0	36,0
	Високий	28,0	48,0	24,0	32,0

* $p<0,05$

Констатовано також значне зростання за *G*-критерієм знаків рівня саморефлексії в експериментальній групі у другому зрізі порівняно з першим зрізом ($p<0,05$), тоді як в контрольній групі такого зростання не виявлено. Зокрема, якщо у першому зрізі 36% респондентів характеризувалися високим рівнем саморефлексії, то у другому зрізі статистично значно більше (68%) респондентів мали високий рівень цього показника. Водночас в контрольній групі виявлено незначне збільшення частки респондентів з високим рівнем цього показника у другому зрізі порівняно з першим зрізом (відповідно 32% та 36% респондентів). Отже, підтверджено наявність формувального впливу, що виявляється у рівні рефлексії у респондентів.

Дані, наведені у таблиці 3.5, свідчать про відсутність за результатами формувального експерименту значних відмінностей між експериментальною та контрольною групами у рівні ***інсайту***. Те саме стосується і *G*-критерію знаків в експериментальній групі в другому зрізі порівняно з першим зрізом. Отже, не виявлено формувального впливу. Зауважимо, що аналогічно не виявлено статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами до та після формувального експерименту щодо такого показника як суб'єктивний кар'єрний успіх *(Додаток В.5)*.

Наступним кроком була *оцінка ефективності формувального експерименту працівниками сфери креативних індустрій* за суб'єктивними критеріями: «оцінка змісту тренінгу», «оцінка методів та форм тренінгу», «оцінка відповідності тренінгу сутності та особливостям сфери креативних індустрій». Кожен з критеріїв досліджувані могли оцінити за шкалою від 1 до 7 (де 1 бал – незадовільно, найнижчий рівень оцінки, 7 балів – найвищий рівень оцінки). Середня арифметична оцінка за критерієм *«оцінка змісту тренінгу»* становить 6 балів (зокрема учасники відзначали чітку структуру тренінгу, робота впродовж тренінгу дає можливість порефлексувати над трендами в побудові професійної кар'єри, а відповідно і власної. Серед побажань учасників – ознайомитись з теоретичними матеріалами тренінгу до його початку).

Середня арифметична оцінка за критеріїм *«оцінка методів та форм тренінгу»* становить 6,5 балів (учасники зазначили різноманітність методів та технік, що застосовувалися, які вони використовуватимуть як у плануванні власної професійної кар'єри, так і в роботі з іншими працівниками. Були виділені такі вправи як «консенсус п'яти пальців», «плюси, мінуси, цікаві факти», «Вікно Джохари», були і відомі вправи, але тренінг показав широкі можливості їх застосування («кафе-діалог, «п'ять чому» тощо). Зазначено і різноманітність мультимедійних та додаткових матеріалів.

Середня арифметична оцінка за критерієм *«відповідності тренінгу сутності та особливостям сфери креативних індустрій»* становить 5 балів. Зокрема учасники вказували, що варто в першу тренінгову сесію додати більше даних про особливості різних напрямків сфери креативних індустрій (їх особливості, обговорення трендів галузі, зокрема контекст діджиталізації, штучного інтелекту); глибше зануритися в питання «work-life balance», балансу між творчістю та кар'єрним успіхом. Корисними учасники називали вправи на саморефлексію, зокрема щодо власних кар'єрних перспектив, короткі та змістовані психодіагностичні методики як ще один важливий інструмент для подальшого самоаналізу.

Отже, можна констатувати ефективність формувального експерименту за двома групами критеріїв, які стосувалися складових психологічної готовності до професійної кар'єри та ставлення до методів та форм тренінгової роботи працівників сфери креативних індустрій.

Висновки до розділу 3

1. Для розвитку готовності до професійної кар'єри працівників у креативних індустріях було розроблено та апробовано *спеціальну тренінгову програму,* що складається з низки тренінгових сесій: «Професійна кар'єра як психологічний феномен та її особливості у сфері креативних індустрій»; «Організаційно-психологічні чинники професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»; «Готовність до професійної кар'єри

працівників сфери креативних індустрій та її когнітивний компонент»; «Ціннісно-мотиваційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»; «Операційний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»; «Особистісний компонент готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». Загалом тренінгова програма включає 6 тренінгових сесій, кожну з яких формували інформаційно-смислові, діагностичні та корекційно-розвивальні компоненти. Окрім того, було розроблено домашні завдання, метою яких було подальше самостійне практичне осмислення учасниками тренінгу важливих аспектів тих питань, які розглядалися впродовж тренінгових сесій, особливостей професійної кар'єри в сфері креативних індустрій, релевантних чинників, специфіки готовності до її побудови в цій професійній царині.

2. Тренінгові сесії включали застосування *інтерактивних технік,* відповідних тематичній спрямованості, для ефективної реалізації кожного з компонентів тренінгів. Серед різних інтерактивних технік, які були застосовані, можна виділити такі: змістовно-смислові та тематичні «криголами»; міжгрупове обговорення, робота в малих групах та парах; метод незавершених речень; «мозковий штурм» (діадна форма); міні-лекція, психологічний практикум та творчо-аналітичні завдання тощо.

3. *Загальний обсяг* розробленої тренінгової програми становив 52 академічні години: а) основна частина – 40 академічних годин (6 занять тривалістю 6 академічних годин кожне; крім того – вступ до тренінгу та заключна його частина по 2 академічні години загалом); б) додаткова частина включала домашні завдання – 12 академічних годин (по 2 академічні години відповідно до кожного з шести тренінгових занять). Тренінг був експериментально впроваджений в дистанційній формі серед працівників сфери креативних індустрій. Додатково зауважимо, що допустимим є те, що в умовах подальшого використання цієї тренінгової програми загальний час

для проведення тренінгу може бути збільшений за наявності відповідної потреби.

4. У рамках проведеного тренінгу розглядалися різні компоненти готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій – мотивація до кар'єри як складова ціннісно-мотиваційного компонента; знання про особливості сфери креативних індустрій в контексті професійної кар'єри, що означує когнітивний компонент; кар'єрна самоефективність та залученість в кар'єру як складові операційного компонента; також саморефлексія та інсайт – складові особистісного компонента.

5. Впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» засвідчило доцільність його імплементації для тих працівників, які будують професійну кар'єру в цій сфері. Також окреслені напрями вдосконалення тренінгової програми для можливості її застосування для різних категорій працівників.

Результати дослідження, представлені в 3 розділі, знайшли відображення в таких публікаціях авторки:

а) стаття в науковому українському періодичному виданні, затвердженому МОН України:

1. Тиченко, М. Є. (2025). Тренінг «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *34*(1), 134-150. https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.12

б) публікація у збірнику матеріалів міжнародної науково-практичної конференції:

2. Тиченко, М. (2025, лютий). Сучасні тренінгові технології у контексті навчання та розвитку працівників: *тези IV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології»* (с. 304-306). Київ : Держ. торг.-екон. ун-т. https://rb.gy/0ltcg3

ВИСНОВКИ

Аналіз і узагальнення теоретико-методологічних засад та експериментальних результатів дослідження організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій дають підстави для таких висновків:

1. *Сфера креативних індустрій* є значущим вектором для української економіки як станом на сьогодні, так і в довготерміновій перспективі в контексті подальшого відновлення та відбудови нашої країни в умовах повномасштабної війни з рф – як на локальному, регіональному, так і національному рівнях. Загалом креативні індустрії характеризуються тим, що їх кінцевою метою є створення, продукування та подальша комерціалізація креативних сенсів у вигляді певного продукту чи послуги, а характерною особливістю є те, що вони мають бути захищені інтелектуальним правом (Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019). До їх складу можна віднести різні види економічної діяльності, кожному з яких притаманні свої особливості та специфіка, а відповідно можна передбачати різноманітні можливості щодо побудови працівниками професійної кар'єри. На основі аналізу наукової літератури було окреслено такі *два напрями сфери креативних індустрій як IT та маркетинг, реклама й PR.*

2. Ефективність та продуктивність сфери креативних індустрій залежить від їх працівників, їхньої готовності до подолання робочих викликів, професійного зростання та побудови професійної кар'єри.

Під професійною кар'єрою працівників креативних індустрій розуміється складний та багатоаспектний психологічний феномен, який являє собою досягнення професіоналізму та посадового зростання в діяльності.

Сфера креативних індустрій має певні *психологічні особливості діяльності* (наявність перманентних викликів та змін; динамічність та різноманітність завдань; конкурентний контекст середовища; гнучкість;

культивування підприємництва та інноваційності), що обумовлює можливість для працівників реалізувати *різноманітні типи професійної кар'єри:* внутрішньо-організаційну (горизонтальну, вертикальну, змішану) та міжорганізаційну; спеціалізовану та неспеціалізовану; потенційну та реальну; протейську та безмежну; «кар'єру-портфоліо» та ін.

3. Побудовано *«Теоретичну модель організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»,* яка включає такі змістовно-смислові блоки: готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій; організаційно-психологічні чинники мікро-, мезо- та макрорівнів розвитку готовності до професійної кар'єри у цієї категорії працівників; організаційно-психологічні умови розвитку готовності до професійної кар'єри працівників даної сфери.

Готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій тлумачиться як комплекс психологічних характеристик, адекватних вимогам, змісту, умовам здійснення професійної кар'єри у цій сфері. У структурі готовності обґрунтовано її *компоненти та складові:* когнітивний компонент (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей, автономності); ціннісно-мотиваційний компонент: кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри (кар'єрна інтуїція; кар'єрна резильєнтність; кар'єрна ідентичність); операційний компонент: кар'єрна самоефективність; кар'єрна адаптивність; залученість в кар'єру; орієнтація на співпрацю та конкуренцію; особистісний компонент: креативність; загальні підприємницькі тенденції; професійна життєстійкість; рефлексія та інсайт. Обґрунтовано, що психологічна готовність до професійної кар'єри може впливати на *кар'єрний успіх*, результат професійної кар'єри в двох його вимірах – суб'єктивному (задоволеність власною кар'єрою) та об'єктивному (рівень заробітної плати, кількість підвищень тощо).

Також визначено *організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри* працівників сфери креативних індустрій, які віднесені до

трьох рівнів: а) *мікрорівня* (характеристики працівників): організаційно-професійні (рівень освіти; посада; сфера діяльності в організації; стаж роботи в організації; формат роботи; режим роботи); соціально-демографічні (стать; вік; сімейний стан; наявність дітей); б) *мезорівня* (організаційно-функціональні характеристики організації): напрям діяльності організації, в якій працюють працівники; кількість працівників в організації; тривалість роботи в організації; в) *макрорівня* (особливості життєдіяльності працівників в умовах війни): зміна місця проживання в період війни; втрата/невтрата роботи в період війни).

4. Емпірично з'ясовані *рівні розвитку компонентів готовності до професійної кар'єри, їх складових* як необхідних передумов у контексті професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Можна констатувати, що всі чотири компоненти є розвинутими на недостатньому рівні, як і загальний показник готовності до професійної кар'єри працівників.

Найбільш вираженим аспектом когнітивного компонента є інноваційний, найменш вираженими – фінансовий, аспект значущості та престижності галузі, а також розуміння специфіки галузі. Так само в контексті ціннісно-мотиваційного компонента – найбільш значущими є такі кар'єрні цінності, як: зарплата, баланс «робота-життя» та спеціалізація. Найменш значущими кар'єрними цінностями для працівників є різноманітність та менеджмент. Щодо мотивації до кар'єри, то рівень вираженості кар'єрної резильєнтності є дещо вищим у порівнянні з іншими показниками. Операційний компонент психологічної готовності має свої особливості – кар'єрна самоефективність та залученість в кар'єру виражені на недостатньому рівні; виявлено дисбаланс щодо різних вимірів кар'єрної адаптивності. Крім того, простежується деяке переважання орієнтації на співпрацю над конкуренцією, а досить низькі показники спостерігаються щодо почуттів людини, пов'язаних з конкуренцією, аспектів останньої. Також варто зауважити роль конкуренції в контексті певного стимулу до розкриття потенціалу працівників.

У розрізі особистісного компонента виявлено досить високий рівень оцінки працівниками власного креативного потенціалу та водночас спостерігається дисбаланс щодо оцінки його практичної імплементації в безпосередній роботі. Потребує посилення і сприйнята організаційна підтримка – тобто розуміння працівників, що компанія підтримує, заохочує й стимулює креативні ідеї та підходи своїх працівників. Це важливий момент, який варто взяти до уваги працедавцям. Можна стверджувати і про «простір для розвитку» загальних підприємницьких тенденцій. А високий рівень загального показника професійної життєстійкості констатовано у третини досліджуваних. У межах цього компонента виявлено ще один дисбаланс – між процесами саморефлексії та інсайту. Останній виражений нижче. Це може означати в цьому випадку, що висока схильність до обмірковування супроводжується деякою неясністю та нечіткістю думок. Тому процес саморефлексії може не приносити належної користі для працівника. Щодо кар'єрного успіху як результату професійної кар'єри простежуються вищі показники суб'єктивного кар'єрного успіху у порівнянні з об'єктивним кар'єрним успіхом та його вимірами (зарплата, підвищення тощо).

5. Окрім того, були досліджені *організаційно-психологічні чинники* різних рівнів (мікро-, мезо- та макрорівнів) у контексті компонентів та складових готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Підтверджено, що найбільше значення в контексті розвитку готовності до професійної кар'єри мають чинники мікрорівня та мезорівня, а подекуди й макрорівня. Водночас необхідно зауважити, що в контексті чинників макрорівня було розглянуто невелике число тих чинників, які стосуються життєдіяльності в умовах війни.

5.1. Щодо *чинників мікрорівня* встановлено, що рівень кар'єрної ідентичності як вимір мотивації до кар'єри посилюється в міру збільшення *стажу роботи в організації*. При цьому зростає і переконання про роль конкуренції. Водночас спостерігається зниження інших складових готовності до професійної кар'єри, а саме: когнітивного компонента (соціальний та

інноваційний аспекти), операційного (турбота та впевненість як субшкал кар'єрної адаптивності) та особистісного (професійне прийняття виклику як складової професійної життєстійкості, саморефлексія). Щодо такого чинника як *посада* аналогічно спостерігається посилення кар'єрної ідентичності, а також кар'єрної резильєнтності, значущості соціальних та цінностей менеджменту, залученості в кар'єру, рівня практичної креативності. Посилюються і компоненти та складові професійної життєстійкості (мотиваційний, професійна включеність, загальний показник). Це зі свого боку створює можливості для працедавців щодо формування відповідних програм для цих працівників та їх подальшого залучення до різних ініціатив.

Зафіксовано вплив сфери діяльності працівника в організації на різні компоненти готовності (когнітивний, ціннісно-мотиваційний, особистісний), окремі її складові (соціальний аспект сфери креативних індустрій; кар'єрні цінності та кар'єрну резильєнтність; турботу як субшкалу кар'єрної адаптивності, а також залученість в кар'єру; креативний потенціал та на загальний показник готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Варто додати, що такий вплив зафіксовано і щодо об'єктивного кар'єрного успіху та його вимірів. Водночас найвищі рівні здебільшого спостерігаються серед працівників зовнішніх та внутрішніх комунікацій, а достатньо нижчі – серед працівників ІТ-технологій. Динаміка щодо інших працівників є більш варіативною. Простежується і роль *чинника формату роботи.* Так, аналіз засвідчує, що фрілансери більшою мірою оцінюють сферу креативних індустрій як інноваційну (когнітивний компонент), виявляють вищий рівень показника саморефлексії (особистісний компонент). Крім того, вони більшою мірою задоволені рівнем своєї зарплати, однак саме штатні працівники більшою мірою задоволені своєю професійною кар'єрою (суб'єктивний кар'єрний успіх). Ці дані можуть бути важливими в контексті того, що сфера креативних індустрій постійно змінюється, є гнучкою, і працівники можуть надалі більш варіативно підходити до визначення пріоритетних для себе форматів роботи. З іншого

боку, якщо організація активно співпрацює з фрілансерами, важливо розуміти істотні для них чинники.

5.2. Варто окремо згадати про такі чинники *мезорівня як загальна тривалість роботи організації на ринку та її розмір.* Так, чим довше компанія працює на ринку, тим нижчі показники як когнітивного компонента в цілому, так і його інноваційного та соціального аспектів спостерігаються у її працівників. Те саме стосується такої кар'єрної цінності як баланс «робота-життя», а в контексті операційного компонента – і залученості в кар'єру. В цьому зв'язку варто згадати і про саморефлексію, що належить до особистісного компонента. Водночас з тривалістю роботи компанії посилюються й переконання працівників про важливість співпраці. А загальний показник готовності до професійної кар'єри знижується в організаціях, які протягом тривалого часу працюють на ринку.

У міру збільшення *розмірів організації* спостерігається нижчий рівень саморефлексії працівників та оцінка ними сприйнятої організаційної підтримки креативності, що засвідчує важливість описувати не лише бачення та робочі очікування працівникам, але й чітко розуміти виклики, які можуть відчувати керівники та організація загалом в умовах війни, і при цьому істотною є роль підтримки персоналу.

5.3. Важливим питанням цього дослідження є чинники *макрорівня – особливості життєдіяльності в умовах війни* (зміна місця проживання, втрата роботи). Щодо окремих аспектів когнітивного компонента виявлено, що працівники, які змінювали власне місце проживання в межах України чи виїжджали за кордон, бачать сферу креативних індустрій як інноваційну в порівнянні з тими, хто не мав такого досвіду. Також ті працівники, які не мали досвіду втрати роботи, оцінюють цю сферу як таку, де є можливості досягнути фінансової незалежності. Однак аналіз цього питання в контексті ціннісно-мотиваційного компонента засвідчує, що рівень кар'єрної резильєнтності, тобто здатність адаптуватися в складних умовах, вірити в себе та в разі потреби йти на ризик заради досягнень, зменшується у тих

працівників, які виїхали за межі України. Також цінність різноманітності є менш значущою для тих, хто втратив роботу в умовах війни. Крім того, серед працівників, які втратили роботу внаслідок скорочення персоналу в умовах зменшення чи скорочення обсягу роботи в організації, виявлена тенденція до зниження загального рівня ціннісно-мотиваційного компонента у порівнянні з тими, хто втратив роботу внаслідок призупинення її діяльності. Також працівники, які не втратили роботу в умовах війни, чи, навпаки, отримали підвищення по посаді та зарплаті, вище оцінюють власну задоволеність щодо власного успіху в професійній кар'єрі.

6. З метою здійснення психологічної підготовки працівників сфери креативних індустрій з означеної проблематики розроблено *тренінгову програму* «Психологія професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій». Результати засвідчують її ефективність та доцільність впровадження для розвитку готовності до професійної кар'єри працівників у цій сфері. Також запропоновано подальші рекомендації щодо її розширення та вдосконалення.

7. Отже, можна стверджувати про *підтвердження сформульованих гіпотез*, а саме: а) готовність до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій залежить від організаційно-психологічних чинників мікро-, мезо- та макрорівнів; б) досягнення кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій залежить від їхньої готовності до професійної кар'єри (насамперед операційного та особистісного компонентів); в) розвиток готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій пов'язаний з реалізацією таких *психологічних умов:* оволодіння працівниками знаннями про зміст та особливості професійної кар'єри та її специфіки у сфері креативних індустрій; оволодіння працівниками методами аналізу рівня розвитку складових та компонентів готовності до професійної кар'єри у сфері креативних індустрій, організаційно-психологічних чинників, які впливають на її розвиток; оволодіння працівниками необхідними вміннями та навичками для здійснення професійної кар'єри у цій сфері.

8. Важливо також вказати і на певні *обмеження нашого дослідження*. Науковці зауважують, що в умовах війни використання сповна творчого та інтелектуального потенціалу працівників подекуди є істотним викликом. Очевидно, що причинами цього є втрата роботи працівниками, призупинення діяльності, реорганізація чи ліквідація організації. Також варто говорити і про зниження рівня доходів працівників та пов'язану з цим зміну споживчих орієнтирів (Залознова & Азьмук, 2022). Водночас у нашому дослідженні частка працівників, які втратили роботу, була порівняно невеликою. Також дослідження проводилось в західному регіоні нашої країни, де бізнес-активність є високою, повністю збережена підприємницька інфраструктура. Однак навіть в таких умовах простежуються достатньо невисокі рівні різних показників готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. На наше переконання, це лише один з багатьох аспектів комплексного глобального виклику, з яким працівники зіштовхуються чи не щодень в умовах повномасштабної війни. Вважаємо, що будь-яка криза лише посилює наявні тенденції, і це може означати, що до повномасштабної війни показники, які стосуються готовності до професійної кар'єри, її компонентів та складових, теж могли бути невисокими. Таке припущення, вочевидь, вимагає окремого дослідження. З іншого боку, в представленому дослідженні не вивчались та не оцінювались у працівників конкретні професійні знання та навички, важливі щодо різних напрямів їхньої діяльності.

9. *Перспективи подальших досліджень* можуть стосуватися включення переліку релевантних знань та навичок, їх оцінки. Крім того, варто говорити і про розширення переліку досліджуваних видів економічної діяльності (приміром, видавничої діяльності), чи, скажімо, проведення більш комплексного лонгітюдного дослідження для відслідковування динаміки кар'єрного розвитку серед працівників сфери креативних індустрій. Також цікавим питанням є і контекст «темної тріади» (нарцисизму, маккіавелізму, психопатії) та особливостей її взаємозв'язку з готовністю до професійної кар'єри працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєксєєва, С. В. (2015). Тренінгові технології розвитку кар'єри у процесі професійної підготовки фахівців з дизайну. *Професійно-технічна освіта: науково-методичний журнал, 3*(68), 22-25.

2. Алєксєєва, С. В. (2018). *Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: теорія і практика*. Міленіум.

3. Антонова, Н. О., & Рибачук, Л. І. (2010). Психологічна зрілість як основа готовності до професійної діяльності психолога. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*, (7), 29-43.

4. Бакуліна, Н., & Фалович, В. (2019). Розвиток креативних індустрій в Україні: аналіз і оцінка. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*, (24), 24-32.

5. Балахтар, В. В. (2018). Самоефективність як індикатор становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала. *Молодий вчений*, *9*(1), 165-170.

6. Балахтар, В., & Онопрієнко-Капустіна, Н. (2022). Особливості самоефективності майбутніх соціальних працівників залежно від типу установки щодо інших людей. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії, 4*, 5-13. https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.01

7. Бартків, О. С., Дурманенко, Є. А., & Пугач, І. М. (2024). *Педагогічна конфліктологія*. ФОП Мажула.

8. Безугла, Л., & Лазакович, І. (2024). Креативні індустрії та креативна економіка: досвід України в умовах війни. *Економіка та суспільство*, (63). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-30

9. Березовська, Л. І., & Тангел, А. (2015). Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України*: *Збірник наукових праць, 1*(44), 212 - 217.

10. Березовська, Л. І., & Гощар, Б. І. (2017, травень). До питання дослідження чинників кар'єрних орієнтацій особистості. *Психолого-*

педагогічні особливості розвитку особистості в освітньому просторі: тези Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 56-58). Мукачево: Вид-во МДУ.

11. Біла-Тіунова, Л. Р. (2012). Службова кар'єра державного службовця: поняття та особливості. *Наукові праці Національного університету Одеська юридична академія*, (11), 127-139.

12. Біскуп, В. С. (2017). *Кар'єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект* [Дис. канд. соціол. наук, Львівський національний університет імені Івана Франка].

13. Бондарчук, О. І. (2010). Психологічні фактори успішної професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Вісник післядипломної освіти*, (2), 175-182.

14. Верховна Рада України. «*Про внесення змін до Закону України «Про культуру» щодо визначення поняття «креативні індустрії». Закон України*. (2018). http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2458-viii.

15. Верховна Рада України. *Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій. Розпорядження КМУ № 265-р.* (2019). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80#Text.

16. Вілкінсон, М. (2021). *Секрети фасилітації*. Фабула.

17. Воронько, Л. О. (2013). Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. *Державне управління: теорія та практика*, (1). http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23

18. Галаган, В. В., & Раєвська, Я. М. (2024). Дослідження впливу соціально-психологічних чинників на психічне здоров'я працівників комерційних організацій. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (1), 31-37. https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4

19. Говорун, Т. В. (2009). Професійна освіта та кар'єра в прикладних соціально-психологічних дослідженнях. *Інформаційні технології і засоби навчання, 6*(14). https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8548/1/218-640-1-PB.pdf

20. Горенко, М. В. (2016). Теоретичний аналіз сутності професійної кар'єри: психологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України, 1*(47), 13-19.

21. Грубі, Т. В. (2015, квітень). Формування відданості персоналу організації. В Педагогіка і психологія: напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі: *тези міжнародної науково-практичної конференції*. Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки».

22. Гура, Н. А. (2019). *Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри* [Дис. канд. психол. наук, Університет економіки та права «КРОК»].

23. Гуменний, О. Д. (Ред.) (2016). *Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців як запорука гідної праці*. Міленіум.

24. Джонсон, С. (2018). Хто взяв мій сир? *Дивовижний спосіб упоратися зі змінами*. Наш формат.

25. Залознова, Ю., & Азьмук, Н. (2022). Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*, (38). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59

26. Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. (2019). *Теорія та практика психологічних тренінгів*. Видавець ПП Лисенко М. М.

27. Зубченко, В. В., Герасименко, І. О., & Осипенко, Н. О. (2024). Маркетингові комунікації в умовах війни: виклики та напрями впливу на купівельну поведінку. *Економіка і суспільство*, (60). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-20

28. Канівець, Т. М. (2013). *Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри* [Дис. канд психол. наук, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України].

29. Канівець, Т. М., & Фесун, Г. С. (2019а). Аналіз загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *1*(16), 14-21.

30. Канівець, Т. М., & Фесун, Г. С. (2019b). Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології, 1*(51), 3-9.

31. Карамушка, Л. М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти.* Ніка-центр.

32. Карамушка, Л. М. (Ред.) (2013). *Психологічні засади організаційного розвитку*. Імекс- ЛТД.

33. Карамушка, Л. М. (2021). Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: огляд зарубіжних досліджень. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1*(22), 69-78.

34. Карамушка, Л. М. (2022a). Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «КРОК»*, *3*(67), 124-133.

35. Карамушка, Л. М. (2022b). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу).* Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

36. Карамушка, Л. М., & Канівець, Т. М. (2012a). Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*, (4), 3-13.

37. Карамушка, Л. М., & Канівець, Т. М. (2012b). Тренінг «Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: структура, зміст, основні інтерактивні техніки». *Актуальні проблеми психології, 1*(35), 49-55.

38. 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.

39. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1*(25), 62-74. doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7

40. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій.* Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf

41. Карамушка, Т. В. (2014). Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, 1*(40)*,* 129-136.

42. Карамушка, Т. В. (2015). Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології,* (1), 181-190.

43. Карамушка, Т. В. (2022). *Психологічна кар'єра аспірантів*. Видавець Вікторія Кундельська.

44. Карасьова, Н. А. (2019). Креативні індустрії як елемент стратегії постіндустріального розвитку. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти,* (3), 110-120.

45. Казакова, Т. С., Осадчий, О. Д., & Гурова, В. О. (2020). Інноваційна спрямованість розвитку професійної кар'єри в умовах глобалізації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»,* (40), 19-24.

46. Кові, С. Р. (2023). *7 звичок надзвичайно ефективних людей.* Клуб сімейного дозвілля.

47. Коломієць, Ю. В., & Фомова, О. А. (2014). Сучасні тенденції управління діловою кар'єрою персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, *3*(2), 86-89.

48. Кокун, О. М. (2013). Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*, (9), 1-5.

49. Кокун, О. М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20*(5), 68-81.

50. Кокун, О. М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості. *Проблеми екстремальної та кризової психології. 1*(1), 90-104.

51. Кокун О. М. (2025). Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика. *Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. https://lib.iitta.gov.ua/744751

52. Кот, В. Г. (2017). *Психологічні умови професійної самореалізації працівників сфери рекламного бізнесу* [Дис. канд. психол. наук, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України].

53. Креденцер, О. В. (2024). Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *31*(1), 50-59.

54. Курченко, К. М., & Грищенко, Д. Г. (2020). Фактори і проблеми, що впливають на розвиток ділової кар'єри сучасної особистості. *Наукові праці Національного університету харчових технологій, 26*(3), 130-136.

55. Куций, О. (2016). Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри. *Проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, *1*, 56-60.

56. Лагодзінська, В. І. (2020). Роль творчості у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз проблеми. *Актуальні проблеми психології, 57*(1), 45-50.

57. Лагодзінська, В. І. (2022). Вплив креативності на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 2*(26), 73-81. https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.8

58. Лагодзінська, В. І. (2024). Тренінг розвитку креативного потенціалу персоналу освітніх організацій як детермінанти забезпечення його психічного здоров'я та благополуччя в умовах війни й післявоєнного відновлення. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 3*(33), 42-51. https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.4

59. Лозовецька, В. Т. (2014). Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка,* (8), 21-27.

60. Лозовецька, В. Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах*. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України.

61. Максименко, С. Д. (2011). Розвиток особистості - розгортання чи новоутворення? *Проблеми сучасної психології*, (14), 3-11.

62. Максименко, С. Д. (2014). Психологія особистості: змістовні ознаки. *Наука і освіта*, (5), 45-52.

63. Максименко, С. Д., Кокун, О. М., & Тополов, Є. В. (2012). Адаптація психодіагностичних методик. Шкала професійної стресованості та Шкала професійної завантаженості. *Практична психологія та соціальна робота,* (5), 34-37.

64. Максименко, С. Д., & Осьодло, В. І. (2010). Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології,* (8), 3-19.

65. Меняйло, В. (2016). Дослідницько-інноваційна діяльність в контексті професійної підготовки висококваліфікованих фахівців. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки,* (2), 77-82.

66. Міністерство економіки України. *Експортна стратегія для сектору креативних індустрій. Аналітичний звіт* (2019). https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=48737a5a-5253-40c2-bd79-b02f5a5efa8a

67. Мішина, С. В., & Мішин, О. Ю. (2014). Економічна сутність поняття «кар'єра». *Вісник економіки транспорту і промисловості,* (47), 155 - 159.

68. Мішина, С. В., & Мішин, О. Ю. (2019). Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка.* DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.34

69. Моляко, В. О. (2007). Психологічна проблема творчого потенціалу. *Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості та обдарованості, 12*(2), 6-12.

70. Мороз, Л. І., & Гульбс, О. А. (2022). Проблема формування готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри з позицій гендерного підходу. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*, *33*(72), 57-64. https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.2/10

71. Мороз, Л., & Діхтяренко, С. (2022). Особистісні детермінанти готовності студентів-психологів до здійснення професійної кар'єри. *Вісник Національного університету оборони України, 67*(3), 89-98. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-89-98

72. Мул, С. А. (2016). *Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності* [Дис. канд. психол. наук, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України].

73. Нагорна, Н. С. (2024). Особливості психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. *Психологічні студії*, (1), 114-120.

74. Ніколаєва, О., Онопрієнко, А., Таран, С., Шоломицький, Ю., & Яворський, П. (2021). Креативні індустрії: вплив на розвиток економіки

України. Київ: КШЕ. https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/04/KSE-Trade-Kreativni-industriyi-Zvit.pdf

75. Овсяннікова, В. В. (2013). Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології,* (1), 91-104.

76. Орап, М. О., & Вовк, В. О. (2022). Конкурентоспроможність особистості vs конкурентоспроможність фахівця. *Grail of Science*, (17), 386-390.

77. Орлов, В. Ф. (2017). Інтеграційний підхід до формування і розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів. *Професійна освіта в умовах інтеграційних процесів: теорія і практика: збірник наукових праць*, *1*, 277-282.

78. Ортікова, Н. В. (2020). *Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості* [Дис. д-ра психол. наук, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України].

79. Петровська, І. Р. (2015). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*, *2*(4), 224-227.

80. Пархоменко, І. І. (2017). Поняття культурні та креативні індустрії в західноєвропейському науковому дискурсі та урядово-інституційних практиках Великобританії та Європейського Союзу. *Українські культурологічні студії. Культурологія*, *1*(1),74-78.

81. Пілецька, Л. С. (2015). Мобільність як необхідна умова професійного становлення особистості. *Психологія і особистість*, *2*(1), 243-257.

82. Пілецький, В. (2011). Вплив соціально-психологічних чинників на професійну кар'єру жінки-керівника в освітніх організаціях. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія, 16*(1), 81-89.

83. Поплавська, А. П. (2006). *Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців* [Автореф. дис. канд. психол. наук, Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України].

84. Раєвська, Я., & Герасимчук, А. (2023). Аналіз психологічних особливостей професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу. *Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія, 4*(60), 31-36. https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.5

85. Садова, Т. А. (2009). Професійно-педагогічна підготовка: дефінітивний аналіз проблеми. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки», 1*(51), 326-332.

86. Самборська, О. Ю., & Климчук, О. В. (2023). Негативний вплив війни на зайнятість та доходи українців. *Інноваційна економіка*, *3*(95), 63-69.

87. Сингаївська, І. В. (2015). Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача. *Проблеми сучасної психології*, (30), 574-588.

88. Сингаївська, І. В. (2015). Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. *Організаційна психологія. Економічна психологія,* (2), 86-93.

89. Ситник, В. В. (2020). *Психологічні чинники професійного зростання спеціалістів з інформаційних технологій* [Дис. д-ра філос., Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України].

90. Сняданко, І. І., & Матковська, А. В. (2019). Дослідження впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. *Проблеми сучасної психології,* (1), 127-135. https://doi.org/10.26661/2310-4368-2019-1-15-19

91. Столярчук, О., & Сергєєнкова, О. (2019). Формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності. *Humanitarium. Серія: Психологія*, *42*(1), 164-172.

92. Стрельбицька, С. М. (2016). Психологічна готовність до професійної діяльності майбутніх соціальних працівників у ВНЗ. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*, *69*(2), 147-151.

93. Сурякова, М. В. (2013). Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів. *Актуальні проблеми психології, 1*, 21-22.

94. 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.

95. Титаренко, Т. М., & Ларіна, Т. О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека.* https://shorturl.at/0Ww27

96. Чайка, Р. М. (2024). *Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору IT-спеціалістів* [Дис. д-ра філос., Український державний університет імені Михайла Драгоманова].

97. Чебикін, О. Я., & Сінєльнікова, Т. В. (2013). *Психологічні основи тренінгових технологій*. Лерадрук.

98. Чиханцова, О. А. (2014). Сформованість психологічної готовності старшокласників до оволодіння іноземними мовами у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*, (12), 228-234.

99. Чиханцова, О. А. (2021). *Психологічні основи життєстійкості особистості*. Талком.

100. Чуль, О. М. (2017). Креативний потенціал як конвергентний чинник регіонального розвитку. *Економічний форум*, (1), 77-83.

101. Чухраєва, Г. В. (2019). Психологічні особливості особистості працівників Міністерства внутрішніх справ України. *Психологічний часопис, 5*(5), 62-70.

102. Шатілова, О. С. (2019). Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*, (4), 151-158.

103. Шевченко, Н. Ф., & Швігл, О. В. (2017). Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *4*(11), 105-111.

104. Шеленкова, Н. Л. (2015). *Розвиток у майбутніх психологів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри*. Акварель.

105. Шильнікова, З. М., & Матушкіна, М. В. (2019). Управління діловою кар'єрою персоналу організацій в сучасних умовах. *Інфраструктура ринку*, (28), 238-243.

106. Щегорцова, В. М. (2015). Наукові підходи до класифікації видів кар'єри державних службовців. *Теорія та практика державного управління*, (1), 191-196.

107. Щотка, О. П. (2017). Розвиток кар'єрної орієнтації менеджмент у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, (1), 91-97.

108. Щурко, У. В. (2019). Креативні індустрії в Україні: тенденції та перспективи розвитку. *Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії», 1*(48), 172-176.

109. Щурко У. В. (2021). *Конкурентні стратегії безпеки розвитку реального сектору економіки*. [Автореф. дис. д-ра екон. наук, Національний інститут стратегічних досліджень].

110. Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017a). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. Frontiers in psychology, *8*, 1556. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556

111. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017b). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International, 22*(3), 241-259. https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167

112. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development, 48*(3), 243-259. https://doi.org/10.1177/0894845319846567

113. Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245-267.

114. Anunciação, L., da Silva, S. R., de Almeida Santos, F., & Landeira-Fernandez, J. (2018). Redução da escala tendência empreendedora geral (TEG-FIT) a partir do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) e teoria da resposta ao item (TRI). *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 17*(2), 192-207. https://doi.org/10.21529/RECADM.2018008

115. Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2021). Career self-efficacy and education abroad: Implications for future global workforce. *European Journal of Training and Development, 45*(1), 1-13.

116. 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*(4), 786-801.

117. Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where dowest and, and where can we go? *Career Development International*, *19*(6), 627-640

118. Aydın, E., (2022). Exploring the impact of career adaptability on perceived future employability: the mediation role of self-efficacy. *PressAcademia Procedia (PAP), 15*(1), 1-5. http://doi.org/10.17261

119. Badillo-Amador, L., & Vila, L. E. (2013). Education and skill mismatches: wage and job satisfaction consequences. *International Journal of Manpower*, *34*(5), 416-428.

120. Balakhtar, V., Bondarchuk, O., & Kazakova, S. (2024). Career crafting literature meta-review. *Multidisciplinary Science Journal, 6*. https://doi.org/10.31893/multiscience.2024ss0741

121. Baruch, Y. & Sullivan, S. E. (2022). The why, what, and how of careers research: A review and recommendations for future study. *Career Development International, 27*(1), 135-159.

122. Been, W. (2025). Entrepreneurial, precarious or leaving altogether? Work trajectories in the creative industries in the Netherlands. *Cultural Trends*, 1-21. https://doi.org/10.1080/09548963.2025.2471333

123. Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 305-323.

124. Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of career assessment*, *14*(1), 3-11.

125. Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2017). Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. *Journal of Career Assessment, 25*(3), 502-525.

126. Bridgstock, R., Goldsmith, B., Rodgers, J., & Hearn, G. (2015). Creative graduate pathways within and beyond the creative industries. *Journal of Education and Work, 28*(4), 333-345.

127. Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). Protean and boundaryless protean careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69(1),* 30-47.

128. Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 52-66.

129. Brusokas, A., & Malinauskas, R. (2014). Career self-efficacy among Lithuanian adolescents in sports schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *116*, 212-216.

130. Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfication and success: a theoretical statement. In D. Brown & Associates. *Career choice and development* (pp. 465-509). John Wiley & Sons.

131. Cascio, J. (2020, May 6). Facing the age of chaos. *Medium*. https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d

132. Caird, S. (2013). *General measure of Enterprising Tendency* test.www.get2test.net. DOI: 10.13140/RG.2.1.4243.7520

133. CASES. (2022, 11 квітня). *Дослідження CASES: Як війна вплинула на креативні індустрії України*. https://cases.media/article/doslidzhennya-cases-yak-viina-vplinula-na-kreativni-industriyi-ukrayini

134. Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior, 64*(1), 72-91. DOI:10.1016/S0001-8791(03)00036-8

135. De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. (2019). From occupational choice to career crafting. In *The Routledge companion to career studies* (pp. 128-142). Routledge.

136. De Vos, A., Van der Heijden, B., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, *117*, 1-13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011

137. DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management, 17*(1), 37-46.

138. Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022). Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance & Counselling, 50*(2), 260-272. https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1937515

139. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries. Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, *160*, 479-484.

140. Eikhof, D. R., & Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee relations, 35*(5), 495-508.

141. Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in psychology, 10*, 137.

142. Goanta, H. P. (2013). Some considerations on the opportunity and value of the personal swot analysis as psychological technique. *Anale. Seria Stiinte Economice. Timisoara, 19*, 604.

143. Grant, A. M. (2001). Rethinking psychological mindedness: Metacognition, self-reflection, and insight. *Behaviour Change, 18*(1), 8-17.

144. Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: an international journal, 30*(8), 821-835.

145. Goodwin, K. (2019). Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within Australian creative industries. *Australian Journal of Career Development, 28*(2), 122-131.

146. Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal, 33*(1), 64-86.

147. Haapakorpi, A. (2022). The quality of a professional portfolio career in the post-industrial era. *Journal of education and work, 35*(4), 441-454. https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2073340

148. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, *1*(65), 1-13.

149. Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(2), 155-176.

150. Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(1), 129-156.

151. Handy, C. B. (1996). *Beyond Certainty: The Changing Worlds of Organizations.* Arrow Business Books

152. Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Creative industries work across multiple contexts: common themes and challenges. *Personnel Review, 46*(1), 68-85.

153. Hildred, K., Piteira, M., Cervai, S., & Pinto, J. C. (2023). Objective and subjective career success: individual, structural, and behavioral determinants on European hybrid workers. *Frontiers in Psychology, 14*, 1161015. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1161015

154. Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). *Managing careers in large organisations.* Work Foundation.

155. Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling, 40(*4), 369-383.

156. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment, 22*(4), 575-594. https://doi.org/10.1177/1069072713514813

157. Hitka, M., Štarchoň, P., Lorincová, S., & Caha, Z. (2021). Education as a key in career building. *Journal of Business Economics and Management, 22*(4), 1065-1083.

158. IT Research Ukraine. (2024, 21 листопада). *Українська техгалузь на третій рік війни: результати IT Research Ukraine 2024. Стійкість як нова реальність.* Львівський IT Кластер. https://shorturl.at/eNJRR

159. Kaner, S. (2014). *Facilitator's guide to participatory decision-making*. John Wiley & Sons.

160. Kidd, J. (2006). *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. SAGE Publications Ltd.

161. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology, 51*(4), 935-962.

162. Kaufmann, L. M., Wheeler, M. A., & Sojo, V. E. (2021). Employment precarity strengthens the relationships between the dark triad and professional commitment. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-14. 10.3389/fpsyg.2021.673226

163. Larsson, R., Brousseau, K. R., Driver, M. J., Holmqvist, M., & Tarnovskaya, V. (2003). International growth through cooperation: Brand-driven strategies, leadership, and career development in Sweden. *Academy of Management Perspectives, 17*(1), 7-21.

164. Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 115–146). John Wiley & Sons.

165. Leuty, M.E., & Hansen, J. C. (2013). Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment*, *21*(2), 175-189.

166. Lingo, E. L., & Tepper, S. J. (2013). Looking Back, Looking Forward: Arts-Based Careers and Creative Work. *Work and Occupations, 40*(4), 337-363. https://doi.org/10.1177/0730888413505229

167. London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment, 5*(1), 61-80.

168. Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology, 48*(6), 1135-1147.

169. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adapt-abilities scale-short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment, 25*(2), 312-325. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003

170. Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Perspectives, 19*(1), 106-123.

171. McKinsey & Company, & LeanIn.Org. (2024). *Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report*. https://womenintheworkplace.com/.

172. Melnychuk, T., Grubi, T., Alieksieieva, S., Maslich, S., Lunov, V. (2022). Peculiarities of psychological assistance in overcoming the consequences of COVID-19: a resilience approach. *Neuropsychiatria i Neuropsychologia, 17*(1-2), 95-107. http://dx.doi.org/10.5114/nan.2022.117960

173. Melnychuk, T., Khrapatyi, S., Krasilova, Y., Udovenko, J., & Holotenko, A. (2024). War veterans' retraining: development of educational programmes for economic recovery in Ukraine. *Research in Post-Compulsory Education*, *29*(4), 642-659. https://doi.org/10.1080/13596748.2024.2403823

174. Nachmias, S., & Walmsley, A. (2015). Making career decisions in a changing graduate labour market: A hospitality perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *17*, 50-58.

175. Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 1-10.

176. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, *58*(2), 367-408.

177. Paulhus, D. L., & Williams, K. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), 556-563.

178. Patton, W., & McMahon, M. (2014*). Career development and systems theory: Connecting theory and practice.* Springer.

179. Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications forresearch and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology, 14*(1-2), 1-35.

180. Russo, A., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2023). Career readiness and well-being: The mediation role of strategies for coping with career indecision. *Australian Journal of Career Development, 32(*1), 14-26.

181. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest, 13*(2), 74-101.

182. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly, 45(3),* 247-259.

183. Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown & Associates. *Career choice and development* (pp. 153-191). John Wiley & Sons.

184. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.

185. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 149–205). John Wiley & Sons.

186. Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of management perspectives, 10*(4), 80-88.

187. Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning. *Organizational dynamics, 45*(3), 165-173.

188. Schneider, B., & Smith, D.B. (2004). *Personality and organizations.* Psychology Press.

189. Sehgal, K. (2017, April 25). *Why you should have (at least) two careers.* Harvard Business Review. https://hbr.org/2017/04/why-you-should-have-at-least-two-careers

190. Seibert, S. E, Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, (44), 219-237.

191. Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports, 51*(2), 663-671. https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663

192. Silvia, P. J., & Phillips, A. G. (2011). Evaluating self-reflection and insight as self-conscious traits. *Personality and Individual Differences*, *50*(2), 234-237.

193. Silvia, P. J. (2022). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, *41*(12), 8635-8645. https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7

194. Siragi, F., & Fahmi, S. (2021). New career models: Is it the end of traditional careers. *African Scientific Journal, 3*(8), 21-35. 10.5281/zenodo.5594126

195. Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior, 35*(1), 41-60.

196. Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2015). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 191-209.

197. Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management,* 2009. *6(*65), 1542-1571.

198. Super, D. E. (1975). Career education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of Career education, 2*(2), 27-42.

199. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16*(3), 282-298.

200. Swart, J. (2022). *The Johari window as a coaching tool to create awareness.* Gates Open Research.

201. Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, *71*(1), 4-22. https://doi.org/10.1177/0018726717733313

202. Townsend, J., & Donovan, P. (2014). Facilitator's pocketbook. *Management Pocketbooks.*

203. Uysal, H. T., & Ak, M. (2020). Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos*, *11(2),* 255-285.

204. Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. Zeitschrift für Arbeitsmarkt. Forschung. *Journal for Labour Market Research, Springer, Heidelberg, 43*(3), 207-218. http://dx.doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3

205. VonBergen, C. W. (2013). *SWOT analysis for individuals*. United States Association for Small Business and Entrepreneurship. Conference Proceedings, 55-74.

206. The World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report.* https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020

207. World Economic Forum. (2022). *Global gender gap report 2022*. https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/

208. Yates, J. (2020). Career development: An integrated analysis. In P. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 131–142). Oxford University Press.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ АДАПТАЦІЯ

Додаток А.1

АНКЕТА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТУ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

(розроблено на основі підходів Л.М. Карамушки, Т.М. Канівець та ін.)

(Карамушка, Л.М., & Канівець, Т.М. (2012а). Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія, 4*, 3–13)

(Тиченко, М. (2022). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *2*(26), 121-130. DOI: 10.31108/2.2022.2.26.14) http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/354

Інструкція.

Сферу, в якій Ви працюєте, зазвичай називають складовою напрямку креативних індустрій. Оцініть кожне з нижче поданих тверджень, які стосуються сфери креативних індустрій, щодо їх відповідності та правдивості, за шкалою від 1 до 5:

Абсолютно не погоджуюсь з твердженням	В цілому не згодний / не згодна з твердженням	Не визначився / не визначилась, щось середнє	В основному згодний / згодна з твердженням	Повністю погоджуюсь з твердженням
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Текст опитувальника

Питання	***Ваша оцінка***
1. До креативних індустрій належать професійні галузі, які передбачають генерування, продукування та комерціалізацію змістів, що мають нематеріальний характер та стосуються царини культури	
2. Креативні індустрії потенційно можуть зростати швидше, ніж сфери виробництва та послуг	
3. Креативні індустрії стосуються визначеного переліку типів економічної діяльності, які мають потенціал для продукування	

доданої вартості, створення нових робочих місць через культурно-мистецьку та / або креативну складову	
4. В Україні роль креативних індустрій як важливого вектору розвитку економіки засвідчується на державному рівні, що описано у відповідних програмах	
5. Креативні індустрії стимулюють надходження інвестицій на рівні країни, окремих регіонів	
6. Вони мають великий потенціал для зростання на рівні країни	
7. Сфера креативних індустрій культивує інновації та підприємництво	
8. Робота у цьому напрямку дозволяє фахівцю створювати щось нове, генерувати нові сенси	
9. Тут є можливість реалізовувати власні ідеї та нововведення	
10. Надважливими для розвитку культурних індустрій є культура діалогу та довіри	
11. Робота у цій сфері сприяє об’єднанню людей, участі в громадському житті (на рівні суспільства)	
12. Робота у цій сфері дозволяє використовувати та розвивати власні вміння та навички для творення соціально значимих проєктів та сенсів, які будуть корисними для інших людей	
13. Побудова професійної кар’єри в сфері креативних індустрій дає можливість фахівцю отримувати достатньо високий фінансовий дохід	
14. Кар’єрне зростання в цій сфері пов’язане з фінансовою незалежністю та самодостатністю	
15. Потенційна можливість отримувати високий дохід є привабливою для різних працівників, які працюють у цій сфері, а також тих, які переходять сюди з інших сфер чи напрямків діяльності	
16. Робота в сфері креативних індустрій дозволяє будувати власну професійну кар’єру відповідно до власного стилю життя та потреб	
17. Тут є можливість гнучко планувати власний робочий графік	
18. Сфера креативних індустрій є привабливою з огляду на можливості автономності щодо планування власної діяльності (вибір завдань, час виконання)	
Що ще *(допишіть свій варіант, якщо у Вас виникли додаткові ідеї щодо специфіки та особливостей сфери креативних індустрій, та оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – цілком неважлива характеристика, 5 – дуже важлива характеристика).*	

Обробка та інтерпретація результатів.

До даної анкети включені шість параметрів. 1) *Специфіка даної галузі*. 2) Наскільки *значущою та престижною* на думку досліджуваних є дана галузь, її *економічний потенціал*. 3) *Інноваційний аспект* – приміром, чи «робота у цьому напрямку дозволяє фахівцю створювати щось нове, генерувати нові сенси». 4) *Соціальний аспект* – як приклад можемо навести таке питання: «робота у цій сфері сприяє об'єднанню людей, участі в громадському житті (на рівні суспільства)». 5) *Фінансовий аспект* – стосується того, чи кар'єрне зростання в цій сфері пов'язане з фінансовою незалежністю та самодостатністю, чи дає можливість отримувати високий дохід тощо. 6) *Аспект автономності* – наскільки гнучко працівник чи працівниця можуть будувати професійну кар'єру згідно з власними цілями та планами.

Сумація балів відбувається по кожному з шести показників.

Показники	**Питання**
1. Аспект розуміння специфіки галузі	Питання № 1-3
2. Аспект значущості та престижності галузі	Питання № 4-6
3. Інноваційний аспект	Питання № 7-9
4. Соціальний аспект	Питання № 10-12
5. Фінансовий аспект	Питання № 13-15
6. Аспект автономності	Питання № 16-18
Додаткові написані пункти респондентами аналізуємо окремо	

Додаток А.2

Результати аналізу внутрішньої узгодженості шкал адаптованих методик (методом α-Кронбаха).

Блок 1. Опитувальник кар'єрних цінностей / Career Values Questionnaire

Соціальні цінності

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

а. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,785	6

Менеджмент

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

а. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,802	4

Спеціалізація

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

а. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,881	5

Мобільність

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

а. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів

,887	4

Незалежність

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,787	5

Зарплата

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,709	4

Баланс "Робота-життя"

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,785	4

Різноманітність

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,706	4

Блок 2. Шкала мотивації до кар’єри / Career motivation scale

Кар'єрна інтуїція

Надійність

Масштаб: ALL VARIABLES

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,827	7

Кар’єрна резильєнтність

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,791	7

Кар’єрна ідентичність

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,752	7

Блок 4. Шкала кар’єрної самоефективності

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,777	11

Блок 6. Шкала залученості в кар’єру

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,884	9

Блок 7. Взаємодія з іншими. Конкурентна поведінка та поведінка, що орієнтована на співпрацю

Співпраця

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,905	13

Конкуренція

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,903	10

Блок 8. Креативність

Креативний потенціал

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,884	6

Практична креативність

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,797	5

Сприйнята організаційна підтримка

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,913	6

Блок 9. Тест підприємницьких тенденцій (коротка версія)

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,721	19

Блок 11. Схильність до самоаналізу – рефлексія та осяяння. Коротка шкала саморефлексії

Саморефлексія

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,814	6

Інсайт

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,825	6

Блок 12. Суб'єктивний кар'єрний успіх

Надійність

Зведений звіт по спостереженнях

		N	%
Респонденти	Допустимо	357	100,0
	Виключено[a]	0	,0
	Всього	357	100,0

a. Виключенння цілком на основі всіх змінних в процедурі.

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	N елементів
,815	5

Додаток А.3.

Факторний аналіз за пунктами методики «Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF))»

Факторний аналіз

Пояснена сукупна дисперсія

	Початкове власне значення			Суми квадратів завантажень обертання		
Компонент	Всього	% дисперсії	Сумарний %	Всього	% дисперсії	Сумарний %
1	4,875	40,622	40,622	2,612	21,763	21,763
2	1,473	12,273	52,895	2,073	17,272	39,035
3	1,316	10,967	63,862	2,011	16,755	55,790
4	,948	7,902	71,764	1,917	15,973	71,764
5	,658	5,486	77,250			
6	,643	5,357	82,607			
7	,494	4,114	86,721			
8	,456	3,796	90,517			
9	,380	3,167	93,683			
10	,302	2,513	96,196			
11	,240	2,001	98,197			
12	,216	1,803	100,000			

Метод виділення факторів: метод головних компонент.

Обернена матриця компонентів[a]

	Компонент			
	1	2	3	4
п5_1			,854	
п5_2			,842	
п5_3			,578	
п5_4	,864			
п5_5	,847			
п5_6	,821			
п5_7		,508		
п5_8		,854		
п5_9		,791		
п5_10				,740
п5_11				,683
п5_12				,829

Метод виділення факторів: метод головних компонент.

Метод обертання: варімакс з нормалізацією Кайзера.

а. Обертання зійшлося за 5 ітерацій.

Додаток Б

ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ

Додаток Б.1

Рівні вираженості складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій та його рівень в цілому

Рівень вираженості кар'єрних цінностей

Соціальні цінності

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	23	20,2	20,2	20,2
	середній рівень	59	51,8	51,8	71,9
	високий рівень	32	28,1	28,1	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Менеджмент

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	80	70,2	70,2	70,2
	середній рівень	30	26,3	26,3	96,5
	високий рівень	4	3,5	3,5	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Спеціалізація

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	14	12,3	12,3	12,3
	середній рівень	57	50,0	50,0	62,3
	високий рівень	43	37,7	37,7	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Мобільність

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	54	47,4	47,4	47,4
	середній рівень	28	24,6	24,6	71,9
	високий рівень	32	28,1	28,1	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Незалежність

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	16	14,0	14,0	14,0
	середній рівень	67	58,8	58,8	72,8
	високий рівень	31	27,2	27,2	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Зарплата

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	18	15,8	15,8	15,8
	середній рівень	43	37,7	37,7	53,5
	високий рівень	53	46,5	46,5	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Баланс "робота-життя"

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	25	21,9	21,9	21,9
	середній рівень	42	36,8	36,8	58,8
	високий рівень	47	41,2	41,2	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Різноманітність

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	72	63,2	63,2	63,2
	середній рівень	35	30,7	30,7	93,9
	високий рівень	7	6,1	6,1	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Рівень вираженості мотивації до кар’єри

Кар'єрна інтуїція

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	39	34,2	34,2	34,2
	середній рівень	48	42,1	42,1	76,3
	високий рівень	27	23,7	23,7	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Кар’єрна резильєнтність

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	24	21,1	21,1	21,1
	середній рівень	62	54,4	54,4	75,4
	високий рівень	28	24,6	24,6	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Кар’єрна ідентичність

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	41	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	49	43,0	43,0	78,9
	високий рівень	24	21,1	21,1	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Рівень вираженості загального рівня ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри

Ціннісно-мотиваційний компонент

Частотна таблиця

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	41	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	38	33,3	33,3	69,3
	високий рівень	35	30,7	30,7	100,0
	Всього	114	100,0	100,0	

Додаток Б.2

Зв'язок складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри та його в цілому з організаційно-психологічними чинниками

Зв'язок між складовими ціннісно-мотиваційного компонента та характеристиками працівників *(чинники мікрорівня)*

Кореляції

		Формат Вашої діяльності	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобільність
Формат Вашої діяльності	Кореляція Пірсона	1	-,030	,051	-,003	-,058
	Знач. (двостороння)		,752	,587	,973	,542
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,030	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,752		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,051	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,587	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	-,003	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,973	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,058	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,542	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Формат Вашої діяльності	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Формат Вашої діяльності	Кореляція Пірсона	1	-,167	,083	-,133	-,067
	Знач. (двостороння)		,076	,378	,158	,479
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,167	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,076		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,083	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,378	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114

Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,133	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,158	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,067	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,479	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Як Ви здебільшого працюєте?	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Як Ви здебільшого працюєте?	Кореляція Пірсона	1	,022	,059	-,110	-,007
	Знач. (двостороння)		,817	,532	,245	,941
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,022	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,817		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,059	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,532	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	-,110	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,245	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,007	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,941	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Як Ви здебільшого працюєте?	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Як Ви здебільшого працюєте?	Кореляція Пірсона	1	-,043	-,009	,127	,048
	Знач. (двостороння)		,648	,921	,179	,609
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,043	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,648		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	-,009	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,921	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	,127	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,179	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	,048	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,609	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Посада	Соціальні цінності	Менеджмент	Спеціалізація	Мобільність
Посада	Кореляція Пірсона	1	,216*	,328**	,082	-,038
	Знач. (двостороння)		,021	,000	,384	,691
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,216*	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,021		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,328**	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,000	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,082	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,384	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,038	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,691	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Посада	Незалежність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманітність
Посада	Кореляція Пірсона	1	-,068	,125	,014	-,033
	Знач. (двостороння)		,474	,184	,881	,727
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,068	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,474		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,125	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,184	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	,014	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,881	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,033	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,727	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Стаж роботи в організації	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Стаж роботи в організації	Кореляція Пірсона	1	-,174	,090	,005	,062
	Знач. (двостороння)		,065	,340	,962	,512
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,174	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,065		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,090	,229*	1	,359**	,202*

	Знач. (двостороння)	,340	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,005	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,962	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,062	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,512	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Стаж роботи в організації	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Стаж роботи в організації	Кореляція Пірсона	1	,022	-,049	-,145	,012
	Знач. (двостороння)		,816	,605	,124	,900
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	,022	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,816		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	-,049	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,605	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,145	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,124	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	,012	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,900	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

Кореляції

		Освіта	Соціальні цінності	Менеджмент	Спеціалізація	Мобільність
Освіта	Кореляція Пірсона	1	,077	,107	,089	,001
	Знач. (двостороння)		,418	,259	,345	,990
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,077	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,418		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,107	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,259	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,089	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,345	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,001	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,990	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

Кореляції

		Освіта	Незалежність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Освіта	Кореляція Пірсона	1	-,163	-,125	-,041	-,132
	Знач. (двостороння)		,084	,184	,662	,160
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,163	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,084		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	-,125	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,184	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,041	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,662	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,132	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,160	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Кореляції

		Формат Вашої діяльності	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Формат Вашої діяльності	Кореляція Пірсона	1	,007	,155	,102
	Знач. (двостороння)		,937	,100	,282
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,007	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,937		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,155	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,100	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,102	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,282	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Як Ви здебільшого працюєте?	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Як Ви здебільшого працюєте?	Кореляція Пірсона	1	,045	,070	,016
	Знач. (двостороння)		,637	,460	,865
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,045	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,637		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,070	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,460	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,016	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,865	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Посада	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Посада	Кореляція Пірсона	1	,161	,292**	,230*
	Знач. (двостороння)		,087	,002	,014
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,161	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,087		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,292**	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,002	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,230*	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,014	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Кореляції

		Стаж роботи в організації	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Стаж роботи в організації	Кореляція Пірсона	1	-,076	-,016	,216*
	Знач. (двостороння)		,423	,862	,021
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,076	1	,318**	,491**
	Знач. (двостороння)	,423		,001	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	-,016	,318**	1	,397**
	Знач. (двостороння)	,862	,001		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,216*	,491**	,397**	1
	Знач. (двостороння)	,021	,000	,000	
	N	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Освіта	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Освіта	Кореляція Пірсона	1	,177	,146	,242**
	Знач. (двостороння)		,059	,122	,009
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,177	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,059		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,146	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,122	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,242**	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,009	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Зв'язок між складовими ціннісно-мотиваційного компонента та соціально-демографічними характеристиками працівників

(чинники мікрорівня)

Кореляції

		Стать	Соціальні цінності	Менеджмент	Спеціалізація	Мобільність
Стать	Кореляція Пірсона	1	,214*	-,166	,035	,007
	Знач. (двостороння)		,022	,077	,709	,941
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,214*	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,022		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	-,166	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,077	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,035	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,709	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,007	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,941	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Стать	Незалежність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Стать	Кореляція Пірсона	1	,064	,094	,304**	,184*
	Знач. (двостороння)		,498	,322	,001	,050
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	,064	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,498		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,094	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,322	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	,304**	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,001	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	,184*	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,050	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Кореляції

		Вік	Соціальні цінності	Менеджмент	Спеціалізація	Мобільність
Вік	Кореляція Пірсона	1	-,149	,040	-,080	-,037
	Знач. (двостороння)		,115	,676	,395	,696

	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,149	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,115		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,040	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,676	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	-,080	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,395	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,037	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,696	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

Кореляції

		Вік	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманітність
Вік	Кореляція Пірсона	1	-,158	-,193*	-,094	-,145
	Знач. (двостороння)		,094	,040	,318	,124
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,158	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,094		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	-,193*	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,040	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,094	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,318	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,145	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,124	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

Кореляції

		Сімейний стан	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобільність
Сімейний стан	Кореляція Пірсона	1	-,078	-,066	,059	,072
	Знач. (двостороння)		,411	,487	,532	,445
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,078	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,411		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	-,066	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,487	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,059	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,532	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,072	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,445	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Кореляції

		Сімейний стан	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Сімейний стан	Кореляція Пірсона	1	,136	,222*	-,024	,158
	Знач. (двостороння)		,149	,017	,804	,093
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	,136	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,149		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,222*	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,017	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,024	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,804	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	,158	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,093	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Наявність дітей	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобільність
Наявність дітей	Кореляція Пірсона	1	-,002	-,082	,182	,008
	Знач. (двостороння)		,982	,386	,052	,934
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,002	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,982		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	-,082	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,386	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,182	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,052	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,008	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,934	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Наявність дітей	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманітність
Наявність дітей	Кореляція Пірсона	1	,220*	,150	-,068	,091
	Знач. (двостороння)		,019	,112	,469	,338
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	,220*	1	,315**	,232*	,421**

	Знач. (двостороння)	,019		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,150	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,112	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,068	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,469	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	,091	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,338	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Стать	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Стать	Кореляція Пірсона	1	,059	,054	,084
	Знач. (двостороння)		,532	,568	,373
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,059	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,532		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,054	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,568	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,084	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,373	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Вік	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Вік	Кореляція Пірсона	1	-,149	-,092	,108
	Знач. (двостороння)		,113	,329	,251
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,149	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,113		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	-,092	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,329	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,108	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,251	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Сімейний стан	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Сімейний стан	Кореляція Пірсона	1	-,057	,019	-,222*
	Знач. (двостороння)		,548	,838	,018
	N	114	114	114	114

Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,057	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,548		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,019	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,838	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	-,222*	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,018	,000	,000	
	N	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Наявність дітей	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Наявність дітей	Кореляція Пірсона	1	-,015	,093	-,131
	Знач. (двостороння)		,878	,325	,165
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,015	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,878		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,093	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,325	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	-,131	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,165	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Зв'язок між складовими ціннісно-мотиваційного компонента та організаційно-функціональними характеристиками організацій

(чинники мезорівня)

Кореляції

		Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Кореляція Пірсона	1	,120	,049	,018	,140
	Знач. (двостороння)		,203	,605	,848	,137
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,120	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,203		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,049	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,605	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,018	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,848	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,140	,256**	,202*	,513**	1

	Знач. (двостороння)	,137	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманітність
Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Кореляція Пірсона	1	,202*	,166	,140	,202*
	Знач. (двостороння)		,031	,077	,138	,031
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	,202*	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,031		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,166	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,077	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	,140	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,138	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	,202*	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,031	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Кореляція Пірсона	1	,024	,025	,039	,010
	Знач. (двостороння)		,798	,794	,682	,916
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,024	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,798		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,025	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,794	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,039	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,682	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	,010	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,916	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Незалежність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Кореляція Пірсона	1	-,183	,065	-,111	-,134
	Знач. (двостороння)		,051	,493	,240	,154
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,183	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,051		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,065	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,493	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,111	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,240	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,134	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,154	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

Кореляції

		Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Кореляція Пірсона	1	-,118	,167	,009	-,117
	Знач. (двостороння)		,210	,076	,924	,216
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,118	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,210		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,167	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,076	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,009	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,924	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,117	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,216	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Кореляції

		Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Кореляція Пірсона	1	-,057	,057	-,203*	-,074
	Знач. (двостороння)		,545	,545	,030	,433
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,057	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,545		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,057	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,545	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,203*	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,030	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,074	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,433	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Кореляція Пірсона	1	,088	,174	,133
	Знач. (двостороння)		,354	,064	,158
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,088	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,354		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,174	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,064	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,133	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,158	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Кореляція Пірсона	1	,031	,080	,017
	Знач. (двостороння)		,743	,396	,853
	N	114	114	114	114

Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,031	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,743		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,080	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,396	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,017	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,853	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Кореляція Пірсона	1	-,053	,002	,095
	Знач. (двостороння)		,577	,983	,317
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,053	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,577		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,002	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,983	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,095	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,317	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Зв'язок між складовими ціннісно-мотиваційного компонента та особливостями життєдіяльності в умовах війни

(чинники макрорівня)

Кореляції

		Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широко-масштабної війни?	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	1	-,067	-,044	,003	-,101
	Знач. (двостороння)		,476	,639	,974	,283
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	-,067	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,476		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	-,044	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,639	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114
Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,003	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,974	,000	,000		,000

	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,101	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,283	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

Кореляції

		Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широко-масштабної війни?	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різноманіт-ність
Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	1	-,144	-,155	-,067	-,030
	Знач. (двостороння)		,125	,099	,476	,752
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,144	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,125		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	-,155	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,099	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,067	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,476	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,030	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,752	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).
***. Кореляція значуща на рівні 0,001 (двостороння).

		Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широко-масштабної війни?	Соціальні цінності	Менедж-мент	Спеціаліза-ція	Мобіль-ність
Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	1	,037	,101	,034	-,069
	Знач. (двостороння)		,699	,284	,719	,463
	N	114	114	114	114	114
Соціальні цінності	Кореляція Пірсона	,037	1	,229*	,325**	,256**
	Знач. (двостороння)	,699		,014	,000	,006
	N	114	114	114	114	114
Менеджмент	Кореляція Пірсона	,101	,229*	1	,359**	,202*
	Знач. (двостороння)	,284	,014		,000	,031
	N	114	114	114	114	114

Спеціалізація	Кореляція Пірсона	,034	,325**	,359**	1	,513**
	Знач. (двостороння)	,719	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Мобільність	Кореляція Пірсона	-,069	,256**	,202*	,513**	1
	Знач. (двостороння)	,463	,006	,031	,000	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Кореляції

		Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широко-масштабної війни?	Незалеж-ність	Зарплата	Баланс "Робота-життя"	Різнома-нітність
Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	1	-,115	,164	-,011	-,216*
	Знач. (двостороння)		,225	,081	,904	,021
	N	114	114	114	114	114
Незалежність	Кореляція Пірсона	-,115	1	,315**	,232*	,421**
	Знач. (двостороння)	,225		,001	,013	,000
	N	114	114	114	114	114
Зарплата	Кореляція Пірсона	,164	,315**	1	,283**	,178
	Знач. (двостороння)	,081	,001		,002	,058
	N	114	114	114	114	114
Баланс "Робота-життя"	Кореляція Пірсона	-,011	,232*	,283**	1	,294**
	Знач. (двостороння)	,904	,013	,002		,001
	N	114	114	114	114	114
Різноманітність	Кореляція Пірсона	-,216*	,421**	,178	,294**	1
	Знач. (двостороння)	,021	,000	,058	,001	
	N	114	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широкомасштабної війни?	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	1	,082	-,187*	-,028
	Знач. (двостороння)		,385	,047	,765
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	,082	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,385		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	-,187*	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,047	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	-,028	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,765	,000	,000	
	N	114	114	114	114

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

		Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широкомасштабної війни?	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	1	-,027	,171	,041
	Знач. (двостороння)		,776	,069	,665
	N	114	114	114	114
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,027	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,776		,000	,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,171	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,069	,000		,000
	N	114	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	,041	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,665	,000	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Якщо Ви відповіли "так" на попереднє запитання, вкажіть можливі причини	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна резильєнтність	Кар'єрна ідентичність
Якщо Ви відповіли "так" на попереднє запитання, вкажіть можливі причини	Кореляція Пірсона	1	-,399	,381	-,197
	Знач. (двостороння)		,158	,179	,500
	N	14	14	14	14
Кар'єрна інтуїція	Кореляція Пірсона	-,399	1	,403**	,633**
	Знач. (двостороння)	,158		,000	,000
	N	14	114	114	114
Кар'єрна резильєнтність	Кореляція Пірсона	,381	,403**	1	,532**
	Знач. (двостороння)	,179	,000		,000
	N	14	114	114	114
Кар'єрна ідентичність	Кореляція Пірсона	-,197	,633**	,532**	1
	Знач. (двостороння)	,500	,000	,000	
	N	14	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Зв'язок між ціннісно-мотиваційним компонентом та різними характеристиками

(чинники мікро-, мезо та макрорівнів)

Кореляції

		Ціннісно-мотиваційний компонент	Формат Вашої діяльності	Як Ви здебільшого працюєте?	Посада	Стаж роботи в організації	Освіта
Ціннісно-мотиваційний компонент	Кореляція Пірсона	1	,025	,047	,101	-,007	-,045
	Знач. (двостороння)		,793	,619	,283	,939	,636
	N	114	114	114	114	114	114
	Кореляція Пірсона	,025	1	,430**	,200*	,189*	,194*

Формат Вашої діяльності	Знач. (двостороння)	,793		,000	,033	,044	,038
	N	114	114	114	114	114	114
Як Ви здебільшого працюєте?	Кореляція Пірсона	,047	,430**	1	,110	,255**	,061
	Знач. (двостороння)	,619	,000		,245	,006	,519
	N	114	114	114	114	114	114
Посада	Кореляція Пірсона	,101	,200*	,110	1	-,012	,176
	Знач. (двостороння)	,283	,033	,245		,899	,062
	N	114	114	114	114	114	114
Стаж роботи в організації	Кореляція Пірсона	-,007	,189*	,255**	-,012	1	,270**
	Знач. (двостороння)	,939	,044	,006	,899		,004
	N	114	114	114	114	114	114
Освіта	Кореляція Пірсона	-,045	,194*	,061	,176	,270**	1
	Знач. (двостороння)	,636	,038	,519	,062	,004	
	N	114	114	114	114	114	114

Кореляції

		Ціннісно-мотиваційний компонент	Стать	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей
Ціннісно-мотиваційний компонент	Кореляція Пірсона	1	,122	-,128	,061	,074
	Знач. (двостороння)		,194	,176	,517	,431
	N	114	114	114	114	114
Стать	Кореляція Пірсона	,122	1	-,251**	,100	,117
	Знач. (двостороння)	,194		,007	,290	,217
	N	114	114	114	114	114
Вік	Кореляція Пірсона	-,128	-,251**	1	-,540**	-,658**
	Знач. (двостороння)	,176	,007		,000	,000
	N	114	114	114	114	114
Сімейний стан	Кореляція Пірсона	,061	,100	-,540**	1	,646**
	Знач. (двостороння)	,517	,290	,000		,000
	N	114	114	114	114	114
Наявність дітей	Кореляція Пірсона	,074	,117	-,658**	,646**	1
	Знач. (двостороння)	,431	,217	,000	,000	
	N	114	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Ціннісно-мотиваційний компонент	Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Кількість років, протягом яких організація працює на ринку
Ціннісно-мотиваційний компонент	Кореляція Пірсона	1	,256**	-,014	-,099
	Знач. (двостороння)		,006	,887	,294
	N	114	114	114	114
Напрям діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	Кореляція Пірсона	,256**	1	-,157	,021
	Знач. (двостороння)	,006		,095	,821
	N	114	114	114	114
Кількість працівників в організації, де Ви працюєте	Кореляція Пірсона	-,014	-,157	1	,439**
	Знач. (двостороння)	,887	,095		,000
	N	114	114	114	114

Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	Кореляція Пірсона	-,099	,021	,439**	1
	Знач. (двостороння)	,294	,821	,000	
	N	114	114	114	114

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Кореляції

		Ціннісно-мотиваційний компонент	Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широкомасштабної війни?	Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широкомасштабної війни?	Якщо Ви відповіли "так" на попереднє запитання, вкажіть можливі причини
Ціннісно-мотиваційний компонент	Кореляція Пірсона	1	-,024	,027	-,552*
	Знач. (двостороння)		,800	,772	,041
	N	114	114	114	14
Чи довелось Вам змінити місце проживання в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	-,024	1	-,167	-,102
	Знач. (двостороння)	,800		,075	,729
	N	114	114	114	14
Чи зіштовхнулись Ви з досвідом втрати роботи в умовах широкомасштабної війни?	Кореляція Пірсона	,027	-,167	1	.b
	Знач. (двостороння)	,772	,075		,000
	N	114	114	114	14
Якщо Ви відповіли "так" на попереднє запитання, вкажіть можливі причини	Кореляція Пірсона	-,552*	-,102	.b	1
	Знач. (двостороння)	,041	,729	,000	
	N	14	14	14	14

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Вплив сфери діяльності працівників у організації на складові та ціннісно-мотиваційний компонент в цілому

Одномірний аналіз дисперсії (One-Way ANOVA)

Вплив сфери діяльності працівників у організації на кар'єрні цінності

Одномірний аналіз дисперсії (One-Way ANOVA)

Міжгрупові фактори

	Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	ІТ-технології	22
	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	Проєктний менеджмент	22
	Маркетинг та реклама	21
	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Соціальні цінності

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	104,498a	4	26,125	2,556	,043
Вільний член	63993,627	1	63993,627	6261,533	,000
п4_1	104,498	4	26,125	2,556	,043
Похибка	1113,993	109	10,220		
Всього	67846,000	114			
Скоригований підсумок	1218,491	113			

а. R-квадрат = ,086 (Скоригований R-квадрат = ,052)

Міжгрупові фактори

		Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	1	IT-технології	22
	2	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	3	Проєктний менеджмент	22
	4	Маркетинг та реклама	21
	5	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Менеджмент

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	120,304[a]	4	30,076	2,754	,032
Вільний член	16678,341	1	16678,341	1527,338	,000
п4_1	120,304	4	30,076	2,754	,032
Похибка	1190,267	109	10,920		
Всього	18479,000	114			
Скоригований підсумок	1310,570	113			

а. R-квадрат = ,092 (Скоригований R-квадрат = ,058)

Міжгрупові фактори

	Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	IT-технології	22
	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	Проєктний менеджмент	22
	Маркетинг та реклама	21
	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Мобільність

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	138,937[a]	4	34,734	2,495	,047
Вільний член	23326,650	1	23326,650	1675,375	,000
п4_1	138,937	4	34,734	2,495	,047
Похибка	1517,634	109	13,923		
Всього	26385,000	114			
Скоригований підсумок	1656,570	113			

а. R-квадрат = ,084 (Скоригований R-квадрат = ,050)

Міжгрупові фактори

	Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	IT-технології	22
	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	Проєктний менеджмент	22
	Маркетинг та реклама	21
	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Незалежність

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	74,868[a]	4	18,717	2,502	,047
Вільний член	46251,953	1	46251,953	6182,713	,000
п4_1	74,868	4	18,717	2,502	,047
Похибка	815,413	109	7,481		
Всього	49004,000	114			
Скоригований підсумок	890,281	113			

a. R-квадрат = ,084 (Скоригований R-квадрат = ,050)

Міжгрупові фактори

	Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	IT-технології	22
	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	Проєктний менеджмент	22
	Маркетинг та реклама	21
	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Баланс "Робота-життя"

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	107,935[a]	4	26,984	3,539	,009
Вільний член	29276,040	1	29276,040	3839,675	,000
п4_1	107,935	4	26,984	3,539	,009
Похибка	831,083	109	7,625		
Всього	31548,000	114			
Скоригований підсумок	939,018	113			

a. R-квадрат = ,115 (Скоригований R-квадрат = ,082)

Міжгрупові фактори

		Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	1	IT-технології	22
	2	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	3	Проєктний менеджмент	22
	4	Маркетинг та реклама	21
	5	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Різноманітність

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	94,021[a]	4	23,505	2,760	,031
Вільний член	18686,212	1	18686,212	2193,775	,000
п4_1	94,021	4	23,505	2,760	,031
Похибка	928,444	109	8,518		
Всього	20733,000	114			
Скоригований підсумок	1022,465	113			

a. R-квадрат = ,092 (Скоригований R-квадрат = ,059)

Вплив сфери діяльності працівників у організації на мотивацію до кар'єри

Одномірний аналіз дисперсії (One-Way ANOVA)

Міжгрупові фактори

		Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	1	IT-технології	22
	2	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	3	Проєктний менеджмент	22
	4	Маркетинг та реклама	21
	5	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Кар'єрна резильєнтність

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	205,942[a]	4	51,485	3,455	,011
Вільний член	75284,819	1	75284,819	5052,011	,000
п4_1	205,942	4	51,485	3,455	,011
Похибка	1624,313	109	14,902		
Всього	80725,000	114			
Скоригований підсумок	1830,254	113			

a. R-квадрат = ,113 (Скоригований R-квадрат = ,080)

Вплив сфери діяльності працівників у організації на ціннісно-мотиваційний компонент

Одномірний аналіз дисперсії (One-Way ANOVA)

Міжгрупові фактори

		Мітка значення	N
Сфера Вашої діяльності в організації	1	IT-технології	22
	2	Веб-дизайн та графічний дизайн	18
	3	Проєктний менеджмент	22
	4	Маркетинг та реклама	21
	5	Зовнішні та внутрішні комунікації в організації	31

Критерії міжгрупових ефектів

Ціннісно-мотиваційний компонент

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Скоригована модель	2,133[a]	4	,533	3,976	,005
Вільний член	406,178	1	406,178	3029,068	,000
п4_1	2,133	4	,533	3,976	,005
Похибка	14,616	109	,134		
Всього	444,826	114			
Скоригований підсумок	16,749	113			

a. R-квадрат = ,127 (Скоригований R-квадрат = ,095)

Додаток В

РЕЗУЛЬТАТИ ФОРМУВАЛЬНОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ

Додаток В.1

Рівні вираженості складових когнітивного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту

Аспект значущості та престижності галузі

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	13	52,0	52,0	88,0
	високий рівень	3	12,0	12,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	1	4,0	4,0	4,0
	середній рівень	15	60,0	60,0	64,0
	високий рівень	9	36,0	36,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	10	40,0	40,0	40,0
	середній рівень	14	56,0	56,0	96,0
	високий рівень	1	4,0	4,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	13	52,0	52,0	88,0
	високий рівень	3	12,0	12,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * аспект значущості та престижності галузі (до формувального експерименту)

% в групи

		аспект значущості та престижності галузі (до формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи	експериментальна група	36,0%	52,0%	12,0%	100,0%
	контрольна група	40,0%	56,0%	4,0%	100,0%
Всього		38,0%	54,0%	8,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	1,090	2	,580
Відношення правдоподібності	1,136	2	,567
Лінійно-лінійний зв'язок	,477	1	,490
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * аспект значущості та престижності галузі (після формувального експерименту)

% в групи

		аспект значущості та престижності галузі (після формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи	експериментальна група	4,0%	60,0%	36,0%	100,0%
	контрольна група	36,0%	52,0%	12,0%	100,0%
Всього		20,0%	56,0%	24,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-сторонння)
Хі-квадрат Пірсона	9,543	2	,008
Відношення правдоподібності	10,644	2	,005
Лінійно-лінійний зв'язок	8,763	1	,003
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група після експерименту) - аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	1
	Позитивні розходження[b]	12
	Співпадаючі спостереження[c]	12
	Всього	25

a. аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група після експерименту) < аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група до експерименту)

b. аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група після експерименту) > аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група до експерименту)

c. аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група після експерименту) = аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група після експерименту) - аспект значущості та престижності галузі (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,003[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
аспект значущості та престижності галузі (контрольна група після експерименту) - аспект значущості та престижності галузі (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	4
	Позитивні розходження[b]	6
	Співпадаючі спостереження[c]	15
	Всього	25

a. аспект значущості та престижності галузі (контрольна група після експерименту) < аспект значущості та престижності галузі (контрольна група до експерименту)

b. аспект значущості та престижності галузі (контрольна група після експерименту) > аспект значущості та престижності галузі (контрольна група до експерименту)

c. аспект значущості та престижності галузі (контрольна група після експерименту) = аспект значущості та престижності галузі (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	аспект значущості та престижності галузі (контрольна група після експерименту) - аспект значущості та престижності галузі (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,754[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Інноваційний аспект

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	3	12,0	12,0	12,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	60,0
	високий рівень	10	40,0	40,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	1	4,0	4,0	4,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	44,0
	високий рівень	14	56,0	56,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	3	12,0	12,0	12,0
	середній рівень	13	52,0	52,0	64,0
	високий рівень	9	36,0	36,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	2	8,0	8,0	8,0
	середній рівень	13	52,0	52,0	60,0
	високий рівень	10	40,0	40,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * інноваційний аспект (до формувального експерименту)

% в групи

		інноваційний аспект (до формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи	експериментальна група	12,0%	48,0%	40,0%	100,0%
	контрольна група	12,0%	52,0%	36,0%	100,0%
Всього		12,0%	50,0%	38,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,093	2	,955
Відношення правдоподібності	,093	2	,955
Лінійно-лінійний зв'язок	,045	1	,831
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * інноваційний аспект (після формувального експерименту)

% в групи

		інноваційний аспект (після формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
Групи	експериментальна група	4,0%	40,0%	56,0%	100,0%
	контрольна група	8,0%	52,0%	40,0%	100,0%
Всього		6,0%	46,0%	48,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	1,391	2	,499
Відношення правдоподібності	1,402	2	,496
Лінійно-лінійний зв'язок	1,348	1	,246
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
інноваційний аспект (експериментальна група після експерименту) - інноваційний аспект (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	2
	Позитивні розходження[b]	9
	Співпадаючі спостереження[c]	14
	Всього	25

a. інноваційний аспект (експериментальна група після експерименту) < інноваційний аспект (експериментальна група до експерименту)

b. інноваційний аспект (експериментальна група після експерименту) > інноваційний аспект (експериментальна група до експерименту)

c. інноваційний аспект (експериментальна група після експерименту) = інноваційний аспект (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	інноваційний аспект (експериментальна група після експерименту) - інноваційний аспект (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-стороння)	,065[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
інноваційний аспект (контрольна група після експерименту) - інноваційний аспект (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	5
	Позитивні розходження[b]	7
	Співпадаючі спостереження[c]	13
	Всього	25

a. інноваційний аспект (контрольна група після експерименту) < інноваційний аспект (контрольна група до експерименту)

b. інноваційний аспект (контрольна група після експерименту) > інноваційний аспект (контрольна група до експерименту)

c. інноваційний аспект (контрольна група після експерименту) = інноваційний аспект (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	інноваційний аспект (контрольна група після експерименту) - інноваційний аспект (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,774[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Аспект розуміння специфіки галузі

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	10	40,0	40,0	40,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	88,0
	високий рівень	3	12,0	12,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	3	12,0	12,0	12,0
	середній рівень	15	60,0	60,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	11	44,0	44,0	44,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	92,0
	високий рівень	2	8,0	8,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток

Допустимо	низький рівень	11	44,0	44,0	44,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	84,0
	високий рівень	4	16,0	16,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * розуміння специфіки галузі (до формувального експерименту)

% в групи

		розуміння специфіки галузі (до формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	40,0%	48,0%	12,0%	100,0%
	контрольна група	44,0%	48,0%	8,0%	100,0%
Всього		42,0%	48,0%	10,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,248	2	,884
Відношення правдоподібності	,249	2	,883
Лінійно-лінійний зв’язок	,188	1	,665
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * розуміння специфіки галузі (після формувального експерименту)

% в групи

		розуміння специфіки галузі (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
групи	експериментальна група	12,0%	60,0%	28,0%	100,0%
	контрольна група	44,0%	40,0%	16,0%	100,0%
Всього		28,0%	50,0%	22,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	6,390	2	,041
Відношення правдоподібності	6,695	2	,035
Лінійно-лінійний зв’язок	4,778	1	,029
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
розуміння специфіки галузі (експериментальна група після експерименту) - розуміння специфіки галузі (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	2
	Позитивні розходження[b]	12
	Співпадаючі спостереження[c]	11
	Всього	25

a. розуміння специфіки галузі (експериментальна група після експерименту) < розуміння специфіки галузі (експериментальна група до експерименту)

b. розуміння специфіки галузі (експериментальна група після експерименту) > розуміння специфіки галузі (експериментальна група до експерименту)

c. розуміння специфіки галузі (експериментальна група після експерименту) = розуміння специфіки галузі (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	розуміння специфіки галузі (експериментальна група після експерименту) - розуміння специфіки галузі (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,013[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
розуміння специфіки галузі (контрольна група після експерименту) - розуміння специфіки галузі (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	4
	Позитивні розходження[b]	7
	Співпадаючі спостереження[c]	14
	Всього	25

a. розуміння специфіки галузі (контрольна група після експерименту) < розуміння специфіки галузі (контрольна група до експерименту)

b. розуміння специфіки галузі (контрольна група після експерименту) > розуміння специфіки галузі (контрольна група до експерименту)

c. розуміння специфіки галузі (контрольна група після експерименту) = розуміння специфіки галузі (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	розуміння специфіки галузі (контрольна група після експерименту) - розуміння специфіки галузі (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,549[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Додаток В.2

Рівні вираженості складових ціннісно-мотиваційного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту

Кар'єрна ідентичність

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	11	44,0	44,0	44,0
	середній рівень	9	36,0	36,0	80,0
	високий рівень	5	20,0	20,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	2	8,0	8,0	8,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	56,0
	високий рівень	11	44,0	44,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

кар'єрна ідентичність (контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	10	40,0	40,0	40,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	88,0
	високий рівень	3	12,0	12,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	7	28,0	28,0	28,0
	середній рівень	14	56,0	56,0	84,0
	високий рівень	4	16,0	16,0	100,0

	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна ідентичність (до формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна ідентичність (до формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи	експериментальна група	44,0%	36,0%	20,0%	100,0%
	контрольна група	40,0%	48,0%	12,0%	100,0%
Всього		42,0%	42,0%	16,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,976	2	,614
Відношення правдоподібності	,983	2	,612
Лінійно-лінійний зв'язок	,038	1	,845
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна ідентичність (після формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна ідентичність (після формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
Групи	експериментальна група	8,0%	48,0%	44,0%	100,0%
	контрольна група	28,0%	56,0%	16,0%	100,0%
Всього		18,0%	52,0%	30,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	6,198	2	,045
Відношення правдоподібності	6,493	2	,039
Лінійно-лінійний зв'язок	6,062	1	,014
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

	N

кар'єрна ідентичність (експериментальна група після експерименту) - кар'єрна ідентичність (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	1
	Позитивні розходження[b]	13
	Співпадаючі спостереження[c]	11
	Всього	25

a. кар’єрна ідентичність (експериментальна група після експерименту) < кар’єрна ідентичність (експериментальна група до експерименту)

b. кар’єрна ідентичність (експериментальна група після експерименту) > кар’єрна ідентичність (експериментальна група до експерименту)

c. кар’єрна ідентичність (експериментальна група після експерименту) = кар’єрна ідентичність (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар’єрна ідентичність (експериментальна група після експерименту) - кар’єрна ідентичність (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,002[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
кар’єрна ідентичність (контрольна група після експерименту) - кар’єрна ідентичність (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	4
	Позитивні розходження[b]	9
	Співпадаючі спостереження[c]	12
	Всього	25

a. кар’єрна ідентичність (контрольна група після експерименту) < кар’єрна ідентичність (контрольна група до експерименту)

b. кар’єрна ідентичність (контрольна група після експерименту) > кар’єрна ідентичність (контрольна група до експерименту)

c. кар’єрна ідентичність (контрольна група після експерименту) = кар’єрна ідентичність (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар'єрна ідентичність (контрольна група після експерименту) - кар'єрна ідентичність (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,267[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Кар’єрна інтуїція

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	2	8,0	8,0	8,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	48,0
	високий рівень	13	52,0	52,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	8	32,0	32,0	68,0
	високий рівень	8	32,0	32,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	9	36,0	36,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна інтуїція (до формувального експерименту)

% в групи

	кар'єрна інтуїція (до формувального експерименту)			
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього

Групи	експериментальна група	32,0%	40,0%	28,0%	100,0%
	контрольна група	36,0%	32,0%	32,0%	100,0%
Всього		34,0%	36,0%	30,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,348	2	,840
Відношення правдоподібності	,348	2	,840
Лінійно-лінійний зв'язок	,000	1	1,000
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна інтуїція (після формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна інтуїція (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	8,0%	40,0%	52,0%	100,0%
	контрольна група	36,0%	36,0%	28,0%	100,0%
Всього		22,0%	38,0%	40,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	6,307	2	,043
Відношення правдоподібності	6,699	2	,035
Лінійно-лінійний зв'язок	5,637	1	,018
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
кар'єрна інтуїція (експериментальна група після експерименту) - кар'єрна інтуїція (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	1
	Позитивні розходження[b]	12
	Співпадаючі спостереження[c]	12
	Всього	25

a. кар'єрна інтуїція (експериментальна група після експерименту) < кар'єрна інтуїція (експериментальна група до експерименту)

b. кар'єрна інтуїція (експериментальна група після експерименту) > кар'єрна інтуїція (експериментальна група до експерименту)

c. кар'єрна інтуїція (експериментальна група після експерименту) = кар'єрна інтуїція (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар’єрна інтуїція (експериментальна група після експерименту) - кар’єрна інтуїція (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,003[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
кар’єрна інтуїція (контрольна група після експерименту) - кар’єрна інтуїція (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	4
	Позитивні розходження[b]	5
	Співпадаючі спостереження[c]	16
	Всього	25

a. кар’єрна інтуїція (контрольна група після експерименту) < кар’єрна інтуїція (контрольна група до експерименту)

b. кар’єрна інтуїція (контрольна група після експерименту) > кар’єрна інтуїція (контрольна група до експерименту)

c. кар’єрна інтуїція (контрольна група після експерименту) = кар’єрна інтуїція (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар’єрна інтуїція (контрольна група після експерименту) - кар’єрна інтуїція (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	1,000[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Кар’єрна резильєнтність

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	6	24,0	24,0	24,0
	середній рівень	11	44,0	44,0	68,0
	високий рівень	8	32,0	32,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	3	12,0	12,0	12,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	60,0
	високий рівень	10	40,0	40,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	7	28,0	28,0	28,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	76,0
	високий рівень	6	24,0	24,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна резильєнтність (до формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна резильєнтність (до формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
групи	експериментальна група	24,0%	44,0%	32,0%	100,0%
	контрольна група	28,0%	48,0%	24,0%	100,0%
Всього		26,0%	46,0%	28,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,406	2	,816
Відношення правдоподібності	,407	2	,816
Лінійно-лінійний зв'язок	,327	1	,567
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна резильєнтність (після формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна резильєнтність (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
групи	експериментальна група	12,0%	48,0%	40,0%	100,0%
	контрольна група	32,0%	40,0%	28,0%	100,0%
Всього		22,0%	44,0%	34,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-сторонння)
Хі-квадрат Пірсона	2,984	2	,225
Відношення правдоподібності	3,073	2	,215
Лінійно-лінійний зв'язок	2,299	1	,129
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
кар'єрна резильєнтність (експериментальна група після експерименту) – кар'єрна резильєнтність (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	2
	Позитивні розходження[b]	6
	Співпадаючі спостереження[c]	17
	Всього	25

a. кар'єрна резильєнтність (експериментальна група після експерименту) < кар'єрна резильєнтність (експериментальна група до експерименту)

b. кар'єрна резильєнтність (експериментальна група після експерименту) > кар'єрна резильєнтність (експериментальна група до експерименту)

c. кар'єрна резильєнтність (експериментальна група після експерименту) = кар'єрна резильєнтність (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар'єрна резильєнтність (експериментальна група після експерименту) – кар'єрна резильєнтність (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,289[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
кар'єрна резильєнтність (контрольна група після експерименту) - кар'єрна резильєнтність (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	7
	Позитивні розходження[b]	8
	Співпадаючі спостереження[c]	10
	Всього	25

a. кар'єрна резильєнтність (контрольна група після експерименту) < кар'єрна резильєнтність (контрольна група до експерименту)

b. кар'єрна резильєнтність (контрольна група після експерименту) > кар'єрна резильєнтність (контрольна група до експерименту)

c. кар'єрна резильєнтність (контрольна група після експерименту) = кар'єрна резильєнтність (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар'єрна резильєнтність (контрольна група після експерименту) - кар'єрна резильєнтність (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	1,000[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Додаток В.3

Рівні вираженості складових особистісного компонента готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту

Кар'єрна самоефективність

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	84,0
	високий рівень	4	16,0	16,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

	Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток

Допустимо	низький рівень	2	8,0	8,0	8,0
	середній рівень	11	44,0	44,0	52,0
	високий рівень	12	48,0	48,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	11	44,0	44,0	80,0
	високий рівень	5	20,0	20,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	76,0
	високий рівень	6	24,0	24,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна самоефективність (до формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна самоефективність (до формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
групи	експериментальна група	36,0%	48,0%	16,0%	100,0%
	контрольна група	36,0%	44,0%	20,0%	100,0%
Всього		36,0%	46,0%	18,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,155	2	,926
Відношення правдоподібності	,155	2	,926
Лінійно-лінійний зв'язок	,039	1	,844
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * кар'єрна самоефективність (після формувального експерименту)

% в групи

		кар'єрна самоефективність (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
групи	експериментальна група	8,0%	44,0%	48,0%	100,0%
	контрольна група	36,0%	40,0%	24,0%	100,0%
Всього		22,0%	42,0%	36,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	6,502	2	,039
Відношення правдоподібності	6,905	2	,032
Лінійно-лінійний зв'язок	5,911	1	,015
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
кар'єрна самоефективність (експериментальна група після експерименту) – кар'єрна самоефективність (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	1
	Позитивні розходження[b]	11
	Співпадаючі спостереження[c]	13
	Всього	25

a. кар'єрна самоефективність (експериментальна група після експерименту) < кар'єрна самоефективність (експериментальна група до експерименту)

b. кар'єрна самоефективність (експериментальна група після експерименту) > кар'єрна самоефективність (експериментальна група до експерименту)

c. кар'єрна самоефективність (експериментальна група після експерименту) = кар'єрна самоефективність (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар'єрна самоефективність (експериментальна група після експерименту) – кар'єрна самоефективність (експериментальна група до експерименту)

Точна знч. (2-сторонння)	,006[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
кар'єрна самоефективність (контрольна група після експерименту) – кар'єрна самоефективність (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	6
	Позитивні розходження[b]	8
	Співпадаючі спостереження[c]	11
	Всього	25

a. кар'єрна самоефективність (контрольна група після експерименту) < кар'єрна самоефективність (контрольна група до експерименту)

b. кар'єрна самоефективність (контрольна група після експерименту) > кар'єрна самоефективність (контрольна група до експерименту)

c. кар'єрна самоефективність (контрольна група після експерименту) = кар'єрна самоефективність (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	кар'єрна самоефективність (контрольна група після експерименту) – кар'єрна самоефективність (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,791[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Залученість в кар'єру

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	2	8,0	8,0	8,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	48,0

	високий рівень	13	52,0	52,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	10	40,0	40,0	40,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	80,0
	високий рівень	5	20,0	20,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	11	44,0	44,0	76,0
	високий рівень	6	24,0	24,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * залученість в кар'єру (до формувального експерименту)

% в групи

		залученість в кар'єру (до формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	32,0%	40,0%	28,0%	100,0%
	контрольна група	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Всього		36,0%	40,0%	24,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,556	2	,757
Відношення правдоподібності	,558	2	,757
Лінійно-лінійний зв'язок	,536	1	,464
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * залученість в кар'єру (після формувального експерименту)

% в групи

		залученість в кар'єру (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	8,0%	40,0%	52,0%	100,0%
	контрольна група	32,0%	44,0%	24,0%	100,0%
Всього		20,0%	42,0%	38,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-сторонння)
Хі-квадрат Пірсона	6,227	2	,044
Відношення правдоподібності	6,543	2	,038
Лінійно-лінійний зв'язок	6,049	1	,014
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
залученість в кар'єру (експериментальна група після експерименту) - залученість в кар'єру (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	1
	Позитивні розходження[b]	12
	Співпадаючі спостереження[c]	12
	Всього	25

a. залученість в кар'єру (експериментальна група після експерименту) < залученість в кар'єру (експериментальна група до експерименту)

b. залученість в кар'єру (експериментальна група після експерименту) > залученість в кар'єру (експериментальна група до експерименту)

c. залученість в кар'єру (експериментальна група після експерименту) = залученість в кар'єру (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	залученість в кар'єру (експериментальна група після експерименту) - залученість в кар'єру (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,003[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
залученість в кар'єру (контрольна група після експерименту) - залученість в кар'єру (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	4
	Позитивні розходження[b]	7
	Співпадаючі спостереження[c]	14
	Всього	25

a. залученість в кар'єру (контрольна група після експерименту) < залученість в кар'єру (контрольна група до експерименту)

b. залученість в кар'єру (контрольна група після експерименту) > залученість в кар'єру (контрольна група до експерименту)

c. залученість в кар'єру (контрольна група після експерименту) = залученість в кар'єру (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	залученість в кар'єру (контрольна група після експерименту) - залученість в кар'єру (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,549[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Додаток В.4

Рівні вираженості складових особистісного компонента готовності до професійної кар’єри працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту

Саморефлексія

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	7	28,0	28,0	28,0
	середній рівень	9	36,0	36,0	64,0
	високий рівень	9	36,0	36,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	2	8,0	8,0	8,0

	середній рівень	6	24,0	24,0	32,0
	високий рівень	17	68,0	68,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	7	28,0	28,0	28,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	68,0
	високий рівень	8	32,0	32,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	8	32,0	32,0	64,0
	високий рівень	9	36,0	36,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * саморефлексія (до формувального експерименту)

% в групи

		саморефлексія (до формувального експерименту)			Всього
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	
Групи	експериментальна група	28,0%	36,0%	36,0%	100,0%
	контрольна група	28,0%	40,0%	32,0%	100,0%
Всього		28,0%	38,0%	34,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,111	2	,946
Відношення правдоподібності	,112	2	,946
Лінійно-лінійний зв’язок	,032	1	,858
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * саморефлексія (після формувального експерименту)

% в групи

		саморефлексія (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	8,0%	24,0%	68,0%	100,0%
	контрольна група	32,0%	32,0%	36,0%	100,0%
Всього		20,0%	28,0%	52,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-сторонння)
Хі-квадрат Пірсона	6,347	2	,042
Відношення правдоподібності	6,644	2	,036
Лінійно-лінійний зв'язок	6,220	1	,013
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
саморефлексія (експериментальна група після експерименту) - саморефлексія (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	3
	Позитивні розходження[b]	12
	Співпадаючі спостереження[c]	10
	Всього	25

a. саморефлексія (експериментальна група після експерименту) < саморефлексія (експериментальна група до експерименту)

b. саморефлексія (експериментальна група після експерименту) > саморефлексія (експериментальна група до експерименту)

c. саморефлексія (експериментальна група після експерименту) = саморефлексія (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	саморефлексія (експериментальна група після експерименту) - саморефлексія (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,035[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
саморефлексія (контрольна група після експерименту) - саморефлексія (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	7
	Позитивні розходження[b]	6
	Співпадаючі спостереження[c]	12
	Всього	25

a. саморефлексія (контрольна група після експерименту) < саморефлексія (контрольна група до експерименту)

b. саморефлексія (контрольна група після експерименту) > саморефлексія (контрольна група до експерименту)

c. саморефлексія (контрольна група після експерименту) = саморефлексія (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	саморефлексія (контрольна група після експерименту) - саморефлексія (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-стороння)	1,000[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Інсайт

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	6	24,0	24,0	24,0
	середній рівень	7	28,0	28,0	52,0
	високий рівень	12	48,0	48,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	9	36,0	36,0	36,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	76,0

	високий рівень	6	24,0	24,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	9	36,0	36,0	68,0
	високий рівень	8	32,0	32,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * інсайт (до формувального експерименту)

% в групи

		інсайт (до формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	32,0%	40,0%	28,0%	100,0%
	контрольна група	36,0%	40,0%	24,0%	100,0%
Всього		34,0%	40,0%	26,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,136	2	,934
Відношення правдоподібності	,136	2	,934
Лінійно-лінійний зв’язок	,132	1	,716
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * інсайт (після формувального експерименту)

% в групи

		інсайт (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	24,0%	28,0%	48,0%	100,0%
	контрольна група	32,0%	36,0%	32,0%	100,0%
Всього		28,0%	32,0%	40,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-сторонння)
Хі-квадрат Пірсона	1,336	2	,513
Відношення правдоподібності	1,343	2	,511
Лінійно-лінійний зв'язок	1,060	1	,303
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
інсайт (експериментальна група після експерименту) - інсайт (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	1
	Позитивні розходження[b]	7
	Співпадаючі спостереження[c]	17
	Всього	25

a. інсайт (експериментальна група після експерименту) < інсайт (експериментальна група до експерименту)

b. інсайт (експериментальна група після експерименту) > інсайт (експериментальна група до експерименту)

c. інсайт (експериментальна група після експерименту) = інсайт (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	інсайт (експериментальна група після експерименту) - інсайт (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-стороння)	,070[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
інсайт (контрольна група після експерименту) - інсайт (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	5
	Позитивні розходження[b]	8
	Співпадаючі спостереження[c]	12
	Всього	25

a. інсайт (контрольна група після експерименту) < інсайт (контрольна група до експерименту)

b. інсайт (контрольна група після експерименту) > інсайт (контрольна група до експерименту)

c. інсайт (контрольна група після експерименту) = інсайт (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	інсайт (контрольна група після експерименту) - інсайт (контрольна група до експерименту)

Точна знч. (2-сторонння)	,581[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Додаток В.5

Рівні вираженості суб'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій до та після формувального експерименту

Суб'єктивний кар'єрний успіх

Частотна таблиця

(експериментальна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	6	24,0	24,0	24,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(експериментальна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	4	16,0	16,0	16,0
	середній рівень	11	44,0	44,0	60,0
	високий рівень	10	40,0	40,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група до експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	8	32,0	32,0	32,0
	середній рівень	10	40,0	40,0	72,0
	високий рівень	7	28,0	28,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

(контрольна група після експерименту)

		Частота	Відсотки	Відсоток допустимих	Накопичений відсоток
Допустимо	низький рівень	7	28,0	28,0	28,0
	середній рівень	12	48,0	48,0	76,0
	високий рівень	6	24,0	24,0	100,0
	Всього	25	100,0	100,0	

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * суб'єктивний кар'єрний успіх (до формувального експерименту)

% в групи

		суб'єктивний кар'єрний успіх (до формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	24,0%	48,0%	28,0%	100,0%
	контрольна група	32,0%	40,0%	28,0%	100,0%
Всього		28,0%	44,0%	28,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,468	2	,792
Відношення правдоподібності	,469	2	,791
Лінійно-лінійний зв'язок	,140	1	,708
Кількість допустимих спостережень	50		

Таблиці спряженості

Комбінаційна таблиця групи * суб'єктивний кар'єрний успіх (після формувального експерименту)

% в групи

		суб'єктивний кар'єрний успіх (після формувального експерименту)			
		низький рівень	середній рівень	високий рівень	Всього
Групи	експериментальна група	16,0%	44,0%	40,0%	100,0%
	контрольна група	28,0%	48,0%	24,0%	100,0%
Всього		22,0%	46,0%	32,0%	100,0%

Критерії хі-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотична значущість (2-сторонння)
Хі-квадрат Пірсона	1,862	2	,394
Відношення правдоподібності	1,883	2	,390
Лінійно-лінійний зв'язок	1,812	1	,178
Кількість допустимих спостережень	50		

Критерій знаків

Частоти

		N
суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група після експерименту) – суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	2
	Позитивні розходження[b]	6
	Співпадаючі спостереження[c]	17
	Всього	25

a. суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група після експерименту) < суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група до експерименту)

b. суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група після експерименту) > суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група до експерименту)

c. суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група після експерименту) = суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група після експерименту) – суб'єктивний кар'єрний успіх (експериментальна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,289[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Критерій знаків

Частоти

		N
суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група після експерименту) – суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група до експерименту)	Негативні розходження[a]	9
	Позитивні розходження[b]	11
	Співпадаючі спостереження[c]	5
	Всього	25

a. суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група після експерименту) < суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група до експерименту)

b. суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група після експерименту) > суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група до експерименту)

c. суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група після експерименту) = суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група до експерименту)

Статистичні критерії[a]

	суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група після експерименту) - суб'єктивний кар'єрний успіх (контрольна група до експерименту)
Точна знч. (2-сторонння)	,824[b]

a. Критерій знаків

b. Використано біноміальний розподіл.

Український
Католицький
Університет

вул. Ім. Свєнціцького, 17,
м. Львів, 79011
тел.: (38/032) 240-99-40
факс: (38/032) 240-99-50

Ukrainian
Catholic
University

Ilariona Svientsitskoho St., 17
Lviv, 79011, Ukraine
email: info@ucu.edu.ua
www.ucu.edu.ua

Вих. №244/25
від 09.05.2025

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
за спеціальністю 053 «Психологія»
«Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»
аспірантки Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Тиченко Марти Євгенівни

Ця довідка свідчить про те, що результати дисертаційного дослідження Тиченко Марти Євгенівни («Комплекс методик для вивчення організаційно-психологічних чинників готовності до професійної кар'єри», тренінгова програма «Розвиток готовності до професійної кар'єри») впроваджено в навчально-виховний процес Українського католицького університету впродовж 2023-2025 років під час викладання таких освітніх курсів: «Організаційна психологія» (нормативний курс для студентів бакалаврської освітньої програми «Психологія»), «Психологія реклами та PR» (вибірковий курс для студентів бакалаврської освітньої програми «Психологія»), «Експерти командної роботи» (вибірковий освітній курс для студентів бакалаврських та магістерських програм).

Окрім того, результати дисертаційного дослідженнями Тиченко М.Є. використовувались у процесі професійно-орієнтованої практики для студентів IV курсу (керівник практики Тиченко М.Є.), що проходила в Центрі студентської кар'єри Українського католицького університету.

Перший проректор Українського католицького університету — **Ярослав ПРИТУЛА**

Керівниця бакалаврської програми «Психологія» Українського католицького університету, доцентка кафедри психології та психотерапії, кандидат психологічних наук — **Наталія ПИЛАТ**

Український
Католицький
Університет

вул. Іл. Свєнціцького, 17,
м. Львів, 79011
тел.: (38/032) 240-99-40
факс: (38/032) 240-99-50

Ukrainian
Catholic
University

Ilariona Svientsitskoho St., 17
Lviv, 79011, Ukraine
email: info@ucu.edu.ua
www.ucu.edu.ua

Вих. №245/25
від 09.05.2025

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
за спеціальністю 053 «Психологія»
«Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій»
аспірантки Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Тиченко Марти Євгенівни

Ця довідка свідчить про те, що результати дисертаційного дослідження Тиченко Марти Євгенівни («Методики вивчення готовності до професійної кар'єри», інтерактивні вправи та завдання, елементи тренінгу щодо розвитку готовності до професійної кар'єри) впроваджено в діяльність Центру Абітурієнта Українського католицького університету впродовж 2023-2025 років в процесі проведення профорієнтаційного консультування, навчальних занять для школярів, а саме: профорієнтаційних тренінгів для школярів, літніх шкіл, спрямованих на розвиток компонентів готовності до професійної кар'єри, важливих для вибору спеціальності та майбутньої професійної діяльності. Також Тиченко М.Є. є розробницею профорієнтаційного онлайн курсу «Навігатор кар'єри».

Результати дисертаційного дослідження Тиченко М.Є. були значущими для імплементації та розвитку напрямку профорієнтації у роботі зі школярами у відділу рекрутингу абітурієнтів Українського католицького університету.

Перший проректор Українського католицького університету — **Ярослав ПРИТУЛА**

Керівниця відділу рекрутингу абітурієнтів Українського католицького університету — **Анна-Юстина ТУРЧИНОВСЬКА**

СВІДЧИТИ. СЛУЖИТИ. СПІЛКУВАТИСЯ.

Вих. № 40
від 10.02.2025р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 «Психологія» «Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій» аспірантки Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Тиченко Марти Євгенівни

Ця довідка свідчить про те, що результати дисертаційного дослідження Тиченко Марти Євгенівни (тренінг «Психологія готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій») впроваджено у 2024 році в рамках діяльності приватного підприємства «Дизайн студія «Бамбук», з метою сприяння розвитку професійної кар'єри працівників організації.

Результати дисертаційного дослідження «Організаційно-психологічні чинники готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій», програма тренінгу Тиченко М.Є. викликали значний інтерес у працівників, зокрема ті дані, які стосуються особливостей професійної кар'єри, важливих компонентів та складових готовності до професійної кар'єри працівників, та її розвитку у рамках організації, чинників, які впливають на неї в сучасних умовах.

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «Дизайн Студія» «Бамбук» №34368732 УКРАЇНА м. ЛЬВІВ

З повагою,
Креативний директор
ПП "Дизайн студія "Бамбук"
Олесь Кучеренко