

УДК 159.9.072:331.548

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2026.1.14>

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК ЧИННИК КАР'ЄРНОГО РОСТУ ОСОБИСТОСТІ

**Скляренко Сергій Русланович,**

магістр психології, асистент кафедри психології

Приватного вищого навчального закладу «Київський медичний університет»

<https://orcid.org/0000-0001-5159-752X2>

Стаття присвячена аналізу професійного розвитку як психологічного чинника кар'єрного росту особистості в умовах сучасних соціально-професійних трансформацій. Здійснено аналіз класичних і сучасних психологічних підходів до розуміння кар'єри, професійного розвитку і кар'єрного росту, зокрема стадіальних, типологічних, соціально-когнітивних і конструктивістських концепцій. Професійний розвиток розглядається як інтегративний процес, що охоплює когнітивні, мотиваційні і поведінкові компоненти і пов'язаний із формуванням професійної ідентичності, самоефективності, суб'єктності і здатності до саморегуляції.

Емпіричне дослідження проведено в онлайн-форматі за участю психологів із досвідом практичної діяльності не менше трьох років, які працюють у різних сферах психологічної допомоги. Методом збору даних обрано авторське анкетування з відкритими запитаннями, що дало змогу зафіксувати індивідуальні смислові інтерпретації респондентів і уникнути жорстко заданих відповідей. Запитання були структуровані за когнітивним, мотиваційним і поведінковим блоками відповідно до компонентної моделі професійного розвитку. Для узагальнення результатів застосовано якісно-кількісний аналіз відповідей із подальшим виокремленням домінуючих змістових категорій і визначенням їхнього відсоткового співвідношення. Такий підхід дозволив комплексно проаналізувати уявлення психологів про роль знань, внутрішньої мотивації і професійної активності у процесі кар'єрного росту, а також виявити тенденції, пов'язані з особливостями професійного самовизначення й планування кар'єрної траєкторії. Отримані дані дозволили простежити особливості розуміння професійного розвитку, мотиваційні підстави інвестування у власне навчання, поширені форми професійного вдосконалення і чинники, що обмежують використання професійного розвитку як ресурсу кар'єрного росту.

**Ключові слова:** детермінанти кар'єрного успіху, кар'єрне зростання, професійна само-реалізація, професійний розвиток, теорії кар'єри.

### **Skliarenko Serhii. Professional development as a factor of personal career growth**

The article is devoted to the analysis of professional development as a psychological factor of individual career growth in the context of contemporary socio-professional transformations. Classical and modern psychological approaches to understanding career, professional development, and career growth are analyzed, including stage-based, typological, social-cognitive, and constructivist concepts. Professional development is conceptualized as an integrative process that encompasses cognitive, motivational, and behavioral components and is associated with the formation of professional identity, self-efficacy, agency, and the capacity for self-regulation.

The empirical study was conducted online and involved psychologists with at least three years of practical professional experience working in various fields of psychological assistance. An author-developed questionnaire with open-ended questions was used as the data collection method, which made it possible to capture respondents' individual meaning-making interpretations and to avoid rigidly predetermined answers. The questions were structured according to cognitive, motivational, and behavioral blocks in line with the component model of professional development. To summarize the results, a qualitative-quantitative analysis of the responses

© Скляренко С. Р., 2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

*was applied, followed by the identification of dominant thematic categories and the determination of their percentage distribution. This approach enabled a comprehensive analysis of psychologists' perceptions of the role of knowledge, intrinsic motivation, and professional activity in the process of career growth, as well as the identification of trends related to professional self-determination and career trajectory planning. The obtained data made it possible to trace specific features of understanding professional development, motivational grounds for investing in one's own learning, common forms of professional improvement, and factors that limit the use of professional development as a resource for career growth.*

**Key words:** *determinants of career success, career growth, professional self-realization, professional development, career theories.*

**Постановка проблеми.** Сучасні соціально-економічні трансформації, динаміка ринку праці і зростання вимог до професійної мобільності фахівців актуалізують проблему осмислення психологічних чинників кар'єрного росту особистості. У професійній діяльності психологів ці процеси набувають особливої значущості, оскільки ефективність їхньої роботи безпосередньо пов'язана не лише з рівнем професійної компетентності, а й з особистісною зрілістю, рефлексивністю, здатністю до саморегуляції і безперервного професійного розвитку. В умовах постійних змін професійного середовища психологи дедалі частіше стикаються з необхідністю переосмислення власної кар'єрної траєкторії, пошуку ресурсів для професійного зростання і подолання ризиків професійного вигорання. Попри значну кількість теоретичних і емпіричних досліджень, присвячених проблемам кар'єри і професійного становлення, у психологічній науці досі недостатньо систематизованим залишається питання взаємозв'язку професійного розвитку і кар'єрного росту з позицій суб'єктного підходу. У багатьох працях кар'єрний ріст розглядається переважно крізь призму зовнішніх показників – посадового просування, соціального статусу чи матеріальної винагороди, тоді як внутрішні психологічні механізми, що забезпечують сталість і усвідомленість кар'єрного розвитку, залишаються на периферії наукового аналізу. Це особливо актуально для професій типу «людина – людина», де кар'єрний успіх не завжди має чітко виражений вертикальний характер.

Крім того, в умовах поширення ідей навчання впродовж життя професійний розвиток дедалі частіше розглядається як важливий ресурс адаптації до змін і довготривалого кар'єрного зростання. Водночас

недостатньо вивченими залишаються уявлення самих практикуючих психологів про роль професійного розвитку у побудові кар'єри, мотиваційні чинники інвестування у власну компетентність, а також бар'єри, що обмежують реалізацію цього ресурсу. Зазначені суперечності між теоретичним осмисленням кар'єри і реальними практиками професійного розвитку зумовлюють необхідність поглибленого дослідження професійного розвитку як психологічного чинника кар'єрного росту особистості, що і визначає актуальність і проблемне поле даного дослідження.

**Метою дослідження** є теоретичне обґрунтування взаємозв'язку професійного розвитку і кар'єрного росту особистості та емпіричне вивчення уявлень практичних психологів щодо ролі професійного розвитку у побудові кар'єрної траєкторії.

**Результати дослідження.** У сучасних психологічних і міждисциплінарних дослідженнях професійний розвиток розглядається як складний, безперервний і динамічний процес становлення і вдосконалення особистості у професійній діяльності. У психологічному контексті він охоплює формування професійної ідентичності, розвиток суб'єктності, рефлексивності, саморегуляції і мотивації до самореалізації [1; 2; 3]. Важливо підкреслити, що професійний розвиток не зводиться лише до набуття знань і навичок, а постає як внутрішньо зумовлений процес осмислення професійних цілей, цінностей і смислів, який триває впродовж усього життєвого шляху особистості. Саме в такому розумінні професійний розвиток виступає інтегративним феноменом і водночас важливим чинником кар'єрного росту, оскільки забезпечує адаптацію до змін, розкриття потенціалу і здатність особистості свідомо вибудовувати власну професійну й кар'єрну траєкторію.

Розуміння професійного розвитку як процесу, тісно пов'язаного з кар'єрою, зумовлює звернення до психологічних теорій, що пояснюють закономірності професійного становлення і кар'єрного розвитку. У психологічній науці ці явища розглядаються крізь призму різних теоретичних підходів, які акцентують увагу на віковій динаміці, особистісних характеристиках, мотиваційних чинниках і соціальному контексті професійного шляху. Однією з найбільш відомих є теорія життєвого циклу кар'єри Д. Сьюпера, відповідно до якої професійний розвиток постає як поетапний процес, що охоплює професійне самовизначення (оптацію), професійну підготовку, адаптацію, професіоналізацію і досягнення професійної майстерності. Учений наголошує, що для розуміння індивідуальних відмінностей у кар'єрному розвитку важливо враховувати не лише етапи, а й психологічні механізми вибору професійного шляху. Згідно з цим Д. Сьюпер виокремлює п'ять стадій професійного життя: пробудження (до 15 років), дослідження (15–24 роки), консолідації (25–44 роки), збереження (45–64 роки) і спаду (після 65 років), які відображають розвиток Я-концепції, професійної ідентичності і рівень залученості особистості у професійну діяльність [4].

Поряд із стадіальними моделями важливе місце в теорії кар'єри займають типологічні підходи, які пояснюють індивідуальні відмінності професійного вибору і розвитку. Зокрема, теорія професійних типів особистості Дж. Голланда ґрунтується на ідеї відповідності між типом особистості і професійним середовищем (RIASEC-модель). У межах цього підходу кар'єрний розвиток визначається узгодженістю інтересів, здібностей і схильностей особистості з вимогами професійної діяльності, що забезпечує стабільність професійної траєкторії та задоволеність працею [5]. У розвиток цього напрямку теорія кар'єрних якорів Е. Шейна зміщує акцент із зовнішніх характеристик професії на внутрішні цінності й мотиваційні установки особистості, які зумовлюють стратегічні рішення щодо кар'єри і професійного розвитку [6]. Таким чином, кар'єрний розвиток особистості формується в результаті взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників,

що задають напрям і межі професійного зростання.

На думку Т. Докучиної, «кар'єра є довгостроковою перспективою і передбачає інвестування зусиль для її побудови та активізацію особистісного потенціалу» [7, с. 49]. До зовнішніх факторів належать соціально-економічні умови, особливості професійного середовища, вимоги ринку праці, а також організаційна культура й управлінські практики конкретної організації, які створюють можливості чи обмеження для реалізації кар'єрних прагнень людини. Внутрішні фактори охоплюють мотиваційні установки, рівень самооцінки й домагань, професійні цінності, а також психофізичний стан і ресурси здоров'я [1; 7; 8]. Узгодженість внутрішніх «кар'єрних якорів» із зовнішнім професійним контекстом, за Е. Шейном, забезпечує стабільність кар'єрного вибору, задоволеність професійною діяльністю та довготривалий кар'єрний успіх [6].

Зазначені теоретичні підходи створюють підґрунтя для ширшого осмислення кар'єри не лише як об'єктивної траєкторії професійного просування, а й як суб'єктивного процесу особистісного розвитку. Узагальнення наукових підходів щодо аналізу кар'єри дозволяє систематизувати різні трактування цього поняття. Так, М. Горенко, здійснюючи аналіз визначень наукового терміна «кар'єра», дійшла висновку, що їх умовно можна об'єднати у три основні групи. Перша група розглядає кар'єру як послідовність професійних позицій і видів діяльності, що відображає службове просування, зміну статусу, кваліфікації і рівнів професіоналізму протягом трудового життя. Друга група трактує кар'єру як процес розвитку і самореалізації особистості, пов'язаний із формуванням професійного досвіду, активності, соціального визнання та узгодження інтересів працівника й організації. Третя група виходить за межі суто професійної сфери й визначає кар'єру як інтеграцію різних життєвих ролей і видів діяльності, через які особистість реалізує свої цілі у професійній, сімейній та дозвіллевій сферах [1, с. 28–29]. Зазначені підходи лягли в основу виокремлення двох провідних напрямів у теорії кар'єри – об'єктивістського і суб'єктивістського. Об'єктивістський

напряма зосереджується на зовнішніх показниках кар'єрного успіху, як-то посадове зростання, соціальний статус і рівень доходу, тоді як суб'єктивістський акцентує увагу на внутрішньому переживанні кар'єри, зокрема на задоволеності, самореалізації і відповідності професійного шляху особистісним цінностям [1; 10; 11].

Прагнення інтегрувати ці два виміри кар'єри зумовило розвиток сучасних психологічних підходів, що розглядають кар'єрний ріст як динамічний і суб'єктно зумовлений процес. У сучасних дослідженнях дедалі більшого значення набувають соціально-когнітивні і конструктивістські підходи, які інтегрують ці два виміри кар'єри. Зокрема, у соціально-когнітивній теорії А. Бандури кар'єрний ріст розглядається як результат взаємодії особистісних факторів, поведінки і середовища. Центральним поняттям виступає самоефективність – віра людини у власні здібності, яка визначає готовність брати на себе складні завдання, навчатися та адаптуватися до вимог професійного середовища [12]. У контексті дослідження професійного розвитку як чинника кар'єрного зростання ця теорія пояснює, що рівень професійної активності, готовність до навчання і просування кар'єрою безпосередньо залежать від сформованої самоефективності, яка впливає на вибір цілей, наполегливість у подоланні труднощів і досягнення професійних результатів. У межах конструктивістської парадигми М. Савіскаса кар'єра розглядається як процес конструювання життєвого сенсу, у якому професійний розвиток пов'язаний із формуванням нарративної ідентичності, розвитком адаптивності і переходом від відповідності «людина – робота» до активного створення власного життєвого і професійного шляху [13].

Розвиток ідей соціально-когнітивного і конструктивістського підходів зумовив переосмислення професійного розвитку як ресурсу кар'єрного росту впродовж усього професійного життя, що забезпечує здатність особистості адаптуватися до динамічних змін у суспільстві та професійній сфері. Така інтерпретація пов'язує професійний розвиток не лише з накопиченням досвіду, а й з активним конструюванням індивідуальної кар'єрної

траєкторії, готовністю до змін і постійного оновлення професійних компетентностей [14; 15; 16]. У цьому контексті навчання впродовж життя виступає психологічним і освітнім ресурсом кар'єрного росту, оскільки підтримує професійну мобільність, адаптивність і здатність до усвідомленого управління власною кар'єрою. Безперервна освіта виконує не лише освітню, а й психологічну функцію, сприяючи розвитку саморегуляції, самоефективності та готовності до прийняття кар'єрних рішень [3; 7; 17]. Саме завдяки систематичному професійному навчанню особистість підвищує здатність ініціювати кар'єрний ріст, ефективно реагувати на зміни професійного середовища та цілеспрямовано просуватися кар'єрою траєкторією, узгоджуючи особисті цілі з вимогами ринку праці.

Теоретичний аналіз дозволяє розглядати професійний розвиток як важливий психологічний ресурс кар'єрного росту особистості. Водночас важливим є емпіричне з'ясування того, як самі практикуючі психологи усвідомлюють цей взаємозв'язок, які чинники вважають визначальними і які стратегії професійного розвитку реально використовують у побудові власної кар'єри.

#### **Аналіз результатів дослідження.**

Нами проведено емпіричне дослідження (онлайн) за участю 56 психологів, які мають досвід практичної роботи у різних закладах не менше 3-х років. Мета дослідження – з'ясувати уявлення психологів щодо професійного розвитку як чинника кар'єрного росту особистості, а також виявити когнітивні, мотиваційні і поведінкові аспекти, що визначають готовність фахівців до безперервного професійного розвитку. Відповідно до мети були визначені такі завдання:

- з'ясувати розуміння психологами сутності професійного розвитку і його зв'язку з кар'єрним ростом;
- проаналізувати мотиваційні чинники, що спонукають до інвестування у власний професійний розвиток;
- виявити основні форми професійного розвитку, які використовуються у кар'єрному зростанні;
- визначити бар'єри, що обмежують використання професійного розвитку як ресурсу кар'єрного росту.

Аналіз відповідей респондентів засвідчив, що більшість психологів пов'язують професійний розвиток передусім із безперервним навчанням і підвищенням кваліфікації: 32 % опитаних визначили його як постійне оновлення знань і освоєння нових методик. Водночас 24 % респондентів акцентували увагу на формуванні професійної ідентичності і власного стилю діяльності, 18 % наголосили на поєднанні освіти, практичного досвіду й рефлексії. Менша частка опитаних (14 %) пов'язує професійний розвиток із розвитком особистісних якостей і психологічної зрілості, тоді як 12 % розглядають його крізь призму професійного визнання та участі у професійних спільнотах. На наш погляд, отримані дані свідчать про переважаючу цілісного розуміння професійного розвитку як багатовимірного процесу, що виходить за межі суто освітнього компоненту.

Уявлення психологів щодо взаємозв'язку професійного розвитку і кар'єрного росту мають чітко виражений причинно-наслідковий характер. Так, 38 % респондентів вважають професійний розвиток основою кар'єрного росту, 12 % наголошують, що кар'єрне просування можливе лише за умови безперервного розвитку. Водночас 22 % опитаних зазначили, що досягнення певного кар'єрного рівня стимулює подальше професійне навчання, 20 % розглядають ці процеси як взаємозалежні і циклічні. Лише 8 % респондентів пов'язують цей зв'язок переважно із зовнішніми умовами організації і ринку праці. Таким чином, професійний розвиток у свідомості більшості психологів постає одним із головних чинників кар'єрного росту.

Аналіз мотиваційного блоку показав, що готовність до інвестування у професійний розвиток значною мірою зумовлена внутрішніми психологічними чинниками. Зокрема, 30 % респондентів визначили провідною внутрішню мотивацію та інтерес до професії, 26 % – самоефективність і впевненість у власних здібностях. Професійні цінності і прагнення до самореалізації виявилися значущими для 18 % опитаних, тоді як 14 % пов'язують мотивацію до розвитку з орієнтацією на кар'єрний ріст і визнання. 12 % респондентів зазначили потребу у професійній стабільності

і впевненості як важливий мотив. Це підтверджує важливу роль мотиваційно-ціннісної сфери у побудові кар'єрної траєкторії психологів.

Щодо чинників, які безпосередньо спонукають до постійного професійного навчання. 28 % респондентів назвали прагнення до професійної самореалізації, 24 % – усвідомлення вимог ринку праці, які зростають; 20 % – бажання підвищити якість психологічної допомоги. Потребу в оновленні та запобіганні професійному вигоранню відзначили 16 % опитаних, тоді як 12 % пов'язують навчання насамперед із кар'єрними перспективами. Отримані результати свідчать про домінування внутрішніх і смислових мотивів професійного розвитку.

У поведінковому вимірі найбільш поширеними формами професійного розвитку є курси підвищення кваліфікації і сертифікаційні програми, які використовують 34 % респондентів. Значна частина психологів (22 %) відзначає роль супервізії та інтервізії як інструментів професійного й кар'єрного зростання. Самоосвіту та онлайн-навчання практикують 18 % опитаних, участь у конференціях і професійних спільнотах – 16 %, стажування й обмін практичним досвідом зазначили 10 % респондентів. На нашу думку, це свідчить про поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти у стратегіях професійного розвитку психологів.

Разом із тим респонденти вказали на низку бар'єрів, що обмежують використання професійного розвитку як ресурсу кар'єрного росту. Найбільш поширеними є нестача часу та емоційних ресурсів (30 %), фінансові обмеження (24 %) і відсутність чітких кар'єрних перспектив (18 %). Професійне вигорання як стримувальний чинник зазначили 16 % опитаних, 12 % вказали на недостатню організаційну підтримку. Ці дані підкреслюють необхідність створення сприятливих умов для професійного розвитку психологів як на індивідуальному, так і на інституційному рівнях.

Узагальнюючи результати опитування, можна констатувати, що професійний розвиток у свідомості психологів виступає одним із головних чинників кар'єрного росту, який поєднує когнітивні уявлення,

мотиваційні ресурси і реальні поведінкові стратегії. Саме безперервне професійне навчання, підтримане внутрішньою мотивацією і самоефективністю, створює підґрунтя для усвідомленого управління кар'єрою і сталого кар'єрного зростання особистості.

У сучасних вітчизняних дослідженнях виокремлюють кілька основних видів кар'єрного росту. Найбільш традиційним є вертикальний кар'єрний ріст, який передбачає підвищення посади, розширення управлінських повноважень і соціального статусу. Разом із тим науковці дедалі частіше звертають увагу на горизонтальний кар'єрний ріст, що полягає в поглибленні професійної майстерності, набутті нових компетентностей, спеціалізації або зміні функціональних ролей без формального підвищення посади. Такий тип кар'єри, за спостереженнями українських психологів, є особливо актуальним в умовах сучасного ринку праці, де цінується експертність і професійна гнучкість [1; 2; 10; 14; 18; 19]. Окреме місце у психологічних дослідженнях посідає поняття внутрішнього кар'єрного росту, яке пов'язане з розвитком професійної самосвідомості, зростанням рівня автономності, відповідальності і здатності до саморегуляції. Т. Титаренко зазначає, що внутрішня кар'єра відображає суб'єктивне переживання власного професійного поступу, усвідомлення особистісного зростання й здатності впливати на власне життя та професійне майбутнє. Саме цей вимір кар'єри часто визначає стійкість особистості до професійних криз і вигорання [20]. У межах сучасних підходів також розглядається альтернативний або нелінійний кар'єрний ріст, який передбачає зміну професійних напрямів, поєднання кількох видів діяльності, тимчасові паузи чи повернення до навчання. Науковці підкреслюють, що такий тип кар'єри відповідає логіці навчання впродовж життя й відображає здатність особистості адаптуватися до соціальних змін, зберігаючи цілісність професійної ідентичності [1; 2; 21; 22]. Таким чином, у психологічному розумінні кар'єрний ріст є багатовекторним процесом, що охоплює як зовнішні досягнення, так і внутрішні особистісні трансформації. Узагальнення праць українських дослідників дозволяє

стверджувати, що ефективний кар'єрний розвиток ґрунтується на поєднанні професійної компетентності, усвідомленої мотивації, ціннісної визначеності і здатності особистості бути активним суб'єктом власного професійного шляху.

Далі розкриємо психологічні детермінанти кар'єрного успіху. У сучасних психологічних дослідженнях кар'єрний успіх розглядається як результат складної взаємодії внутрішніх особистісних ресурсів і зовнішніх соціально-професійних умов. Л. Карамушка, І. Майстренко, О. Макаренко, С. Максименко, Т. Титаренко, М. Тиченко наголошують, що у досягненні кар'єрного успіху відіграють важливу роль психологічні детермінанти, які визначають здатність особистості ефективно реалізовувати власний потенціал у професійній діяльності [19; 20; 21]. Однією з провідних психологічних детермінант кар'єрного успіху є *професійна мотивація*. І. Майстренко, О. Макаренко, С. Максименко розглядають мотиваційну сферу як системоутворювальний чинник розвитку особистості, що визначає спрямованість діяльності, наполегливість у досягненні цілей і здатність долати труднощі. Високий рівень внутрішньої мотивації, орієнтація на самореалізацію й розвиток значно підвищують імовірність стійкого кар'єрного зростання порівняно з мотивацією, зосередженою виключно на зовнішніх винагородах [19]. Вагомою детермінантою кар'єрного успіху є також *рівень сформованості професійної самосвідомості*. Усвідомлення власних сильних і слабких сторін, реалістична оцінка професійних можливостей і чітке бачення кар'єрних перспектив сприяють ефективному плануванню професійного шляху [11; 21]. Професійна самосвідомість дозволяє особистості виступати активним суб'єктом кар'єрного розвитку, а не пасивним об'єктом зовнішніх обставин.

Значущу роль у досягненні кар'єрного успіху відіграють *особистісні якості*, зокрема відповідальність, наполегливість, емоційна стійкість і здатність до саморегуляції. У дослідженнях Т. Титаренко кар'єрний успіх пов'язується з рівнем особистісної зрілості, що проявляється у здатності приймати рішення, брати відповідальність за власний вибір і знахо-

дити смисл у професійній діяльності. Такі характеристики забезпечують психологічну стійкість у ситуаціях професійних криз і змін [20].

Окрему групу психологічних детермінант становлять *комунікативні і соціально-психологічні чинники*. Уміння ефективно взаємодіяти з іншими, будувати професійні стосунки, працювати в команді й вирішувати конфлікти є необхідною умовою кар'єрного успіху в сучасних організаціях [3; 10; 15; 23]. Соціальна компетентність значно розширює можливості професійної реалізації і сприяє зростанню авторитету фахівця. Важливою детермінантою кар'єрного успіху є також *здатність до саморозвитку і навчання впродовж життя*. Готовність до безперервного професійного вдосконалення, відкритість до нового досвіду й гнучкість мислення забезпечують конкурентоспроможність особистості на ринку праці і створюють умови для довготривалого кар'єрного зростання [9; 19]. Таким чином, кар'єрний успіх є не випадковим результатом, а наслідком розвитку цілісної системи психологічних детермінант, до яких належать мотивація, професійна самосвідомість, особистісна зрілість, соціальна компетентність і здатність до саморозвитку. Саме їхнє поєднання створює психологічне підґрунтя для ефективного кар'єрного становлення і стійкого професійного успіху.

Кар'єрний ріст у сучасній психологічній науці розглядається не лише як зовнішнє просування в професійній ієрархії, а як процес внутрішнього розвитку особистості, що відображає її мотиваційні пріоритети, ціннісні орієнтації і рівень суб'єктності. Поєднання цих психологічних чинників визначає спрямованість кар'єрної траєкторії, її сталість і суб'єктивну задоволеність професійним шляхом [19; 20; 21].

Мотивація є базовим регулятором кар'єрного росту, оскільки визначає причини професійної активності та характер зусиль, які особистість готова докладати для досягнення кар'єрних цілей. С. Максименко та ін. розглядають мотиваційну сферу як ядро особистісного розвитку, що забезпечує вибір професійних цілей, наполегливість у їх досягненні та готовність долати труднощі. Високий рівень внутрішньої мотивації, орієнтованої на

самореалізацію, розвиток компетентності та смислової наповненості праці, корелює зі стійким і довготривалим кар'єрним зростанням. Натомість переважання зовнішньої мотивації (статус, матеріальні винагороди) частіше зумовлює ситуативний або нестабільний кар'єрний ріст [19].

Кар'єрний розвиток тісно пов'язаний із системою ціннісних орієнтацій особистості, які задають смислові координати професійного вибору і визначають критерії успіху. Дослідники проблеми зазначають, що узгодженість між особистісними цінностями і змістом професійної діяльності є важливою умовою кар'єрної реалізації і професійного благополуччя [2; 11]. Цінності саморозвитку, відповідальності, свободи вибору, соціальної значущості праці сприяють активному кар'єрному росту, тоді як ціннісний конфлікт між вимогами професії та особистими переконаннями може призводити до кар'єрних криз і професійного вигорання [21; 22].

Особливе місце у структурі кар'єрного росту займає рівень суб'єктності особистості, який відображає її здатність бути активним творцем власного життєвого і професійного шляху. У концепціях О. Кокуна, Т. Титаренко суб'єктність розглядається як здатність до усвідомленого вибору, саморегуляції та відповідальності за власні рішення. Високий рівень суб'єктності передбачає, що особистість не лише реагує на зовнішні умови кар'єри, а активно конструює її, визначаючи власні цілі, ресурси та стратегії розвитку [2; 20]. Вітчизняні дослідження в галузі організаційної та економічної психології також свідчать, що суб'єктна позиція тісно пов'язана з проактивною кар'єрною поведінкою, готовністю до навчання впродовж життя та адаптації до змін на ринку праці. Особи з високим рівнем суб'єктності частіше демонструють ініціативність, відповідальність за власний професійний вибір і здатність трансформувати кар'єрні виклики у можливість для зростання [1; 2; 20].

Таким чином, кар'єрний ріст постає як результат взаємодії мотиваційних, ціннісних і суб'єктних характеристик особистості. Внутрішня мотивація забезпечує енергію професійного руху, ціннісні орієнтації надають йому смислу, а суб'єктність визначає активність і автономність

у вибудовуванні кар'єрної траєкторії. Саме цілісне поєднання цих психологічних чинників створює умови для усвідомленого, сталого і психологічно благополучного кар'єрного розвитку.

У психологічній науці взаємозв'язок професійного розвитку і кар'єрного росту розглядається крізь призму внутрішніх механізмів особистісної саморегуляції, мотивації і суб'єктності. Науковці підкреслюють, що кар'єрний ріст є не лінійним наслідком накопичення професійного досвіду, а результатом активної позиції особистості щодо власного професійного становлення [1; 2; 7; 20; 21]. Саме психологічні механізми забезпечують перехід від кількісного професійного розвитку до якісних кар'єрних змін. Одним із базових механізмів цього взаємозв'язку є самоактуалізація і професійна самореалізація. Самоактуалізація розглядається як прагнення особистості до максимально повного розкриття власного потенціалу в діяльності, що виступає внутрішнім мотиватором професійного зростання. Професійна самореалізація полягає в узгодженні особистісних цінностей, життєвих смислів і професійних цілей, що надає кар'єрному росту суб'єктивної значущості і стійкості [2; 3; 8]. За таких умов професійний розвиток перестає бути формальним накопиченням компетентностей і трансформується у свідомо обрану кар'єрну траєкторію. Важливим психологічним ресурсом кар'єрного просування виступають асертивність, відповідальність і проактивність як прояви зрілої суб'єктної позиції. Асертивність забезпечує здатність особистості відстоювати власні професійні цілі, конструктивно взаємодіяти з оточенням і приймати рішення без порушення меж інших [3; 24]. Відповідальність у цьому контексті розглядається не лише як виконання зовнішніх вимог, а як усвідомлене прийняття наслідків власного професійного вибору, що є передумовою довготривалого кар'єрного росту.

Проактивність, за дослідженнями психологів, відображає здатність особистості ініціювати зміни, прогнозувати професійні перспективи і самостійно формувати умови для розвитку кар'єри. Поєднання асертивності, відповідальності і проактивності створює психологічний механізм пере-

ходу від адаптивної поведінки до активного конструювання кар'єрного шляху, що посилює взаємозв'язок професійного розвитку і кар'єрного зростання [3; 21].

Особливу роль у стимулюванні професійного розвитку і кар'єрного росту відіграють коучингові і супервізійні підходи, які набули значного поширення в сучасній психологічній практиці. В працях вітчизняних дослідників коучинг розглядається як технологія розвитку суб'єктності, рефлексивності і відповідальності за власний професійний вибір [3; 25]. Коучинговий супровід сприяє усвідомленню особистісних ресурсів, формуванню реалістичних кар'єрних цілей і підвищенню мотивації до саморозвитку.

Супервізія, у свою чергу, виступає важливим механізмом професійної підтримки і профілактики професійних деформацій. Супервізійний процес сприяє поглибленню професійної рефлексії, осмисленню складних професійних ситуацій і формуванню стійкої професійної ідентичності, що опосередковано впливає на кар'єрний ріст [24; 26]. Через поєднання підтримки й розвитку супервізії створює умови для безперервного професійного вдосконалення.

Таким чином, психологічні механізми взаємозв'язку професійного розвитку і кар'єрного росту реалізуються через самоактуалізацію та професійну самореалізацію, розвиток асертивності, відповідальності й проактивності, а також через застосування коучингових і супервізійних підходів. Їхня інтеграція забезпечує активну суб'єктну позицію особистості і формує психологічні передумови для усвідомленого й сталого кар'єрного розвитку в умовах сучасних соціально-професійних змін.

**Висновки.** Проведений теоретичний аналіз засвідчив, що в сучасній психологічній науці професійний розвиток розглядається як безперервний, динамічний і суб'єктно зумовлений процес, який виходить за межі набуття професійних знань і навичок та охоплює формування професійної ідентичності, самоефективності, рефлексивності й здатності до саморегуляції. Обґрунтовано, що саме ці характеристики забезпечують перехід від кількісного накопичення досвіду до якісного кар'єрного

росту особистості. Аналіз класичних і сучасних теорій кар'єри дозволив встановити, що кар'єрний ріст формується в результаті взаємодії внутрішніх мотиваційно-ціннісних чинників і зовнішніх соціально-професійних умов, а його стійкість визначається рівнем суб'єктності особистості.

Результати емпіричного дослідження підтвердили, що більшість психологів пов'язують кар'єрний ріст передусім із безперервним професійним розвитком, внутрішньою мотивацією та інвестуванням

у власну компетентність. Виявлено домінування внутрішніх мотивів професійного навчання, а також поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти у поведінкових стратегіях кар'єрного зростання. Водночас встановлено наявність бар'єрів, пов'язаних із дефіцитом ресурсів і організаційної підтримки, що актуалізує потребу в розвитку коучингового та супервізійного супроводу професійного становлення як психологічного ресурсу сталого кар'єрного росту.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Горенко М.В. Гендерні особливості формування готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри : дис. ... д-ра філософії : 05 соціальні та поведінкові науки, 053 психологія / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2022. 266 с.
2. Кокун О.М. Життестійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.
3. Лобанов Д.О. Центри розвитку кар'єри у складі закладів вищої освіти України як інституційний механізм адаптації студентів до вимог ринку праці: місія, виклики, проблеми та перспективи : дис. ... д-ра філософії : 054 – соціологія / Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. Харків. 2025. 283 с.
4. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y, 1957. 142 p.
5. Holland J. A Theory of Vocational Choice. *Counsel Psychol.* 1979. № 6. P. 35–45.
6. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive.* 1996. Vol. 10, № 4. P. 80–89.
7. Доучина Т.О. Роль мобільності у кар'єрному зростанні фахівців спеціальної освіти. *Інтеграція науки і практики в умовах модернізації спеціальної освіти України*: збірка матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції 23-24 березня 2023 року / за заг. ред. С.Д. Яковлевої, Н.В. Кабельнікової. Івано-Франківськ, 2023. С. 47–50.
8. Куций О.А. Теоретико-гіпотетична модель психологічного складника кар'єри. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2016. Т. 1. Вип. 45. С. 56–60.
9. Гаркуша І. В., Хейло Я. О. Зарубіжні підходи до вивчення поняття «кар'єра». *Психологія та педагогіка: методика та проблеми практичного застосування*: Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 21–22 грудня 2018 року). У 2-х частинах. Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2018. Ч. 1. С. 73–75.
10. Долгих Л.М. Кар'єрні домагання особистості. *Життєві домагання особистості* : монографія (за ред. Т. Титаренко). Київ : Педагогічна думка, 2007. С. 217–230.
11. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2022. №1(25). С. 102–108. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11>
12. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy.* 1999. V. 13, P. 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
13. Savickas M. Career Construction Theory. *Encyclopedia of Career Development edited / by J. Greenhaus, G. Callahan.* Thousand Oaks, CA : Sage. 2006. Vol. 1. 84–88.
14. Зеленін В.В, Чайка Р.М. Розвиток самоефективності кар'єрних рішень українських фахівців по роботі з даними. *Психологічні пошуки*: збірник наукових статей за матеріалами щорічної звітної-наукової конференції викладачів, докторантів та аспірантів Факультету психології «Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету»

(22–26 травня 2023 року) / укл. Вольнова Л.М., Матяш-Заяц Л.П. Київ : УДУ імені Михайла Драгоманова, 2023. С. 52–58.

15. Назаренко Н.М., Тавровецька Н.І. Уявлення особистості про кар'єрний успіх : соціально-психологічні компоненти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2022. Вип. 2. С. 101–108. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-14>

16. Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 4(11). 2017. С. 105–111. URL: <http://www.orgpsy-journal.in.ua/index.php/oper/article/view/119/98> (дата звернення: 12.01.2026).

17. Шатілова О.С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 2. С. 151–158. <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.28>

18. Вірна Ж.П., Іванашко О.Є. Готовність до змін як проспективний конструкт подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні. *Габітус*. 2024. Вип. 57. С. 85–91. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.57.13>

19. Максименко С.Д., Макаренко О.М., Майстренко І.А. Особливості мотивації в процесі професійної підготовки майбутніх біологів. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2009. Т. 97. С. 40–43. <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/149242431.pdf> (дата звернення: 12.01.2026).

20. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості. Київ : Марич, 2009. 321 с.

21. Карамушка Л., Тиченко М. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3-4 (27). С. 95–102. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9>

22. Титаренко Т.М. Кризове психологічне консультування. Київ : Главник. 2007. 266 с.

23. Радул С.Г. Професійна самореалізація в онтогенезі розвитку особистості. *Педагогічний альманах : збірник наукових праць / редкол. В.В. Кузьменко (голова) та ін. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»*, 2018. Вип. 37. С. 192–198.

24. Ніколаєв Л.О. Супервізія як технологія розвитку професіоналізму психологів, тренерів, коучів: порівняльний аналіз. *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*. 2023. Вип. 52. С. 42–47. <https://doi.org/10.32782/2312-8437.52.2023-2.5>

25. Никоненко О., Данкович Н. Вплив кар'єрного коучингу на розвиток мотивації до успіху працівників. *Вчені записки університету «Крок»*. 2024. №3(75). С. 259–268. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-259-268>

26. Петяк О., Алексєєв О. Супервізія як одна з умов формування професійної ідентичності майбутніх психологів-консультантів. *Psychology Travelogs*. 2024. № 1. С. 126–135. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-12>

#### REFERENCES:

1. Horenko, M. V. (2022). *Henderni osoblyvosti formuvannia hotovnosti maibutnikh psykholohiv do zdiisnennia profesiinoi kar'ieru* [Gender characteristics of forming future psychologists' readiness for professional career development]. *Doctor's thesis*. Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine [in Ukrainian].

2. Kokun, O. M. (2025). *Zhyttiistiikist i rezylientnist liudyny v suchasnomu sviti: teoriia, doslidzhennia, praktyka* [Human hardiness and resilience in the modern world: Theory, research, practice]. G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine [in Ukrainian].

3. Lobanov, D. O. (2025). *Tsentry rozvytku kar'ieru u skladi zakladiv vyshchoi osvity Ukrainy yak instytutsiinyi mekhanizm adaptatsii studentiv do vymoh rynku pratsi: misiia, vyklyky, problemy ta perspektyvy* [Career development centers in Ukrainian higher education institutions as an institutional mechanism for students' adaptation to labor market demands]. *Doctor's thesis*. V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine [in Ukrainian].

4. Super, D. E. (1957). *Vocational development: A framework of research*. Columbia University Press.

5. Holland, J. L. (1979). A theory of vocational choice. *The Counseling Psychologist*, 6, 35–45.
6. Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80–89.
7. Dokuchyna, T. O. (2023). Ról mobilnosti u kar'iiernomu zrostanni fakhivtsiv spetsialnoi osvity [The role of mobility in the career growth of special education professionals]. In S. D. Yakovleva & N. V. Kabelnikova (Eds.), *Intehratsiia nauky i praktyky v umovakh modernizatsii spetsialnoi osvity Ukrainy* [Integration of science and practice in the modernization of special education in Ukraine] (pp. 47–50). Ivano-Frankivsk, Ukraine [in Ukrainian].
8. Kutsyi, O. A. (2016). Teoretyko-hipotetychna model psykholohichnoho skladnyka kar'ier [Theoretical and hypothetical model of the psychological component of a career]. *Aktualni problemy psykholohii*, 1(45), 56–60 [in Ukrainian].
9. Harkusha, I. V., & Kheilo, Y. O. (2018). Zarubizhni pidkhody do vyvchennia poniattia "kar'iera" [Foreign approaches to the study of the concept of "career"]. In *Psykholohiia ta pedahohika: metodyka ta problemy praktychnoho zastosuvannia* (Vol. 1, pp. 73–75). Lviv Pedagogical Community [in Ukrainian].
10. Dolhykh, L. M. (2007). Kar'iierni domahannia osobystosti [Career aspirations of the individual]. In T. M. Tytarenko (Ed.), *Zhyttievi domahannia osobystosti* [Life aspirations of the individual] (pp. 217–230). Pedahohichna dumka [in Ukrainian].
11. Tychenko, M. (2022). Analiz osoblyvostei profesiinoi kar'ier v doslidzhenniakh ukrainskykh ta zarubizhnykh naukovtsiv [Analysis of professional career features in Ukrainian and foreign research]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 1(25), 102–108. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11> [in Ukrainian].
12. Bandura, A. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
13. Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (Vol. 1, pp. 84–88). Sage.
14. Zelenin, V. V., & Chaika, R. M. (2023). Rozvytok samoefektyvnosti kar'iiernykh rishen ukrainskykh fakhivtsiv po roboti z danymy [Development of career decision-making self-efficacy among Ukrainian data professionals]. In L. M. Volnova & L. P. Matiash-Zaiats (Eds.), *Psykholohichni poshuky* (pp. 52–58). Ukrainian State Dragomanov University [in Ukrainian].
15. Nazarenko, N. M., & Tavrovetska, N. I. (2022). Uiavlennia osobystosti pro kar'iiernyi uspikh: sotsialno-psykholohichni komponenty [Individual perceptions of career success: Socio-psychological components]. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Psychological Sciences*, (2), 101–108. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-14> [in Ukrainian].
16. Shevchenko, N. F., & Shvihl, O. V. (2017). Analiz poniattia "kar'iera" v teoriiakh zarubizhnykh naukovtsiv [Analysis of the concept of "career" in foreign theories]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 4(11), 105–111. [in Ukrainian].
17. Shatilova, O. S. (2019). Zakhidni teorii kar'iiernoho rozvytku [Western theories of career development]. *Theory and Practice of Modern Psychology*, 4(2), 151–158. <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.28> [in Ukrainian].
18. Virna, Z. P., & Ivanashko, O. Ye. (2024). Hotovnist do zmin yak prospektyvnyi konstrukt podolannia kar'iiernoho khaosu studentskoi molodi pid chas viiny v Ukraini [Readiness for change as a prospective construct for overcoming career chaos among students during the war in Ukraine]. *Habitus*, 57, 85–91. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.57.13> [in Ukrainian].
19. Maksymenko, S. D., Makarenko, O. M., & Maistrenko, I. A. (2009). Osoblyvosti motyvatsii v protsesi profesiinoi pidhotovky maibutnikh biolohiv [Motivation features in the professional training of future biologists]. *Scientific Notes. Pedagogy, Psychology and Social Work*, 97, 40–43 [in Ukrainian].
20. Tytarenko, T. M. (2009). *Suchasna psykholohiia osobystosti* [Modern personality psychology]. Marych. [in Ukrainian].
21. Karamushka, L., & Tychenko, M. (2022). Psykholohichna hotovnist pratsivnykiv sfery kreatyvnykh industrii do zdiisnennia profesiinoi kar'ier [Psychological readiness of creative industry

workers for professional career development]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 3–4(27), 95–102. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9> [in Ukrainian].

22. Tytarenko, T. M. (2007). *Kryzove psykholohichne konsultuvannia* [Crisis psychological counseling]. Hlavnuk [in Ukrainian].

23. Radul, S. H. (2018). Profesiina samorealizatsiia v ontogenezi rozvytku osobystosti [Professional self-realization in ontogenetic development]. *Pedahohichniy almanakh*, 37, 192–198 [in Ukrainian].

24. Nikolaiev, L. O. (2023). Superviziia yak tekhnolohiia rozvytku profesionalizmu psykholohiv, treneriv, kouchiv: porivnialnyi analiz [Supervision as a technology for developing professionalism of psychologists, trainers, and coaches: A comparative analysis]. *Problems of the Humanities. Psychology*, 52, 42–47. <https://doi.org/10.32782/2312-8437.52.2023-2.5> [in Ukrainian].

25. Nykonenko, O., & Dankovych, N. (2024). Vplyv kar'iernoho kouchynhu na rozvytok motyvatsii do uspihku pratsivnykiv [The impact of career coaching on the development of achievement motivation among employees]. *Academic Notes of "KROK" University*, 3(75), 259–268. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-259-268> [in Ukrainian].

26. Petiak, O., & Aliksieiev, O. (2024). Superviziia yak odna z umov formuvannia profesiinoi identychnosti maibutnikh psykholohiv-konsultantiv [Supervision as a condition for forming professional identity of future counseling psychologists]. *Psychology Travelogs*, (1), 126–135. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-12> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 09.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 04.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 04.05.2026