

**ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА:
РОЛЬ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ
У КАР'ЄРНОМУ ПРОСУВАННІ**

Євченко В.В., к.е.н., доцент (ХНУ ім. В.Н. Каразіна)

Тереняк Л.В., к.н. з держ.упр. (ДБТУ)



У статті проведено аналіз уявлень про кар'єру та чинники її успішності, визначено кар'єру як багатовимірний соціально-психологічний феномен. Зазначено, що психологічним підґрунтям свідомого планування професійної кар'єри є прагнення суб'єкта до самоактуалізації та самореалізації у професійній діяльності, а також самоефективність як комплекс індивідуально-психологічних особливостей, що характеризують сферу сприйняття власної компетентності, ефективності та особистісної впливовості.

Ключові слова: професійна кар'єра; самоефективність; самоактуалізація; самореалізація; мотивація; чинники успішності кар'єри

**PROFESSIONAL CAREER:
THE ROLE OF SELF-EFFICACY AND SELF-ACTUALIZATION
IN CAREER ADVANCEMENT**

*Yevchenko V.V., PhD of Economy, associate professor,
(KhNU named after V.N. Karazin)*

Terenyak L.V., PhD of Public Administration (SBTU)

The article analyzes the ideas about career and factors of its success, defines career as a multidimensional socio-psychological phenomenon. The author notes that the psychological basis for conscious planning of a professional career is the subject's desire for self-actualization and self-realization in professional activities, as well as self-efficacy as a complex of individual psychological characteristics that characterize the sphere of perception of one's own competence, efficiency and personal influence.

If we analyze the structure of a professional career, we can find in the three-component structure that self-actualization is embodied in the goal component of a career. The goal component of a career includes goals, projects, orientations, tasks, aspirations, motives, desires, needs, aspirations, values, and meanings. Motivation to perform work will be strongest when a person performs functions and tasks that are consistent with his or her values. If the values are growth and development, then we are dealing with professional self-actualization. The procedural component of a career, which includes methods, strategies, tactics, pace, stages, periods, and phases, is more consistent with self-realization. And the resultant component of a career, which includes achievements, change of roles and positions, professional competence and efficiency, professional and job growth, reflects the process of self-development in a career.

The psychological basis for conscious career planning is the subject's desire for self-realization in professional activities. If we proceed from the fact that people strive to choose a profession that corresponds to their self-concept, so that the profession they choose corresponds to their self-concept, then it is legitimate to say that they strive for professional

self-realization. One of the most important aspects of a person's professional development and self-realization is conscious career planning in accordance with one's potential. Self-actualization makes a significant contribution to this kind of planning.

Keywords: *professional career; self-efficiency; self-actualization; self-realization; motivation; factors of success of career*

Постановка проблеми. Проблема побудови професійної кар'єри є важливою і значущою на сучасному етапі соціально-економічного, політичного та культурного розвитку суспільства.

У сучасних умовах кожній людині надається більше свободи у питанні побудови власної кар'єри, але й від неї вимагається більше зусиль у досягненні професійних компетенцій, тому що суспільством позиціонується образ соціально успішної людини, яка досягла кар'єрних успіхів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідея кар'єрного зростання і кар'єрного успіху в сучасній науці не однозначна. З одного боку, кар'єра може трактуватися як явище, пов'язане з професійною діяльністю, що відображає послідовність досягнень у виробничому, майновому та соціальному середовищі. З іншого боку, кар'єра може трактуватися як індивідуально свідома позиція і поведінка людини, пов'язана з її бажаннями, цінностями, досвідом і діяльністю в професійному плані. Як ми бачимо, у першому випадку акцент робиться на зовні кар'єрних характеристиках, які були ще визначені класиком кар'єрних досліджень Д. Холлом як етапи кар'єрного зростання. У другому випадку ми маємо справу з внутрішніми психологічними компонентами кар'єри. Кар'єру як «суб'єктивно усвідомлені судження людини про своє трудове майбутнє», про передбачувані способи самовираження в праці та задоволення у праці та задоволення ними, як індивідуально усвідомлену думку про свій трудовий досвід і індивідуальний стиль професійної поведінки у трудовій діяльності, що виражається у трудовому житті» [1].

Згідно з Д. Сьюпером, найважливішим детермінантом професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість - «професійна Я-концепція», яку людина втілює в серії кар'єрних рішень, часто неусвідомлено. Підставою для цього слугують особистісна концепція, здібності, схильності, мотиви та цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри [2].

Чимало досліджень, проведених у вітчизняній і зарубіжній психології, показали, що досягнення прогресу в професійній кар'єрі залежить від багатьох чинників.

На розвиток кар'єри можуть впливати ситуаційні, інституціоналізовані (організаційні і соціальні) та індивідуальні чинники розвитку особистості. Якщо мотивація кар'єрного зростання формується лише на основі мотивації до власного розвитку, то кар'єрне просування розглядається співробітником як засіб особистісного розвитку [1].

Успішність у кар'єрі зумовлена інтернальним локусом контролю, високим рівнем життєвої та професійної активності, потребою в досягненнях, толерантністю до невизначеності, усвідомленням обмеження часу та упевненістю в собі. Зовнішні ресурси та бар'єри впливають на кар'єрні траєкторії опосередковано, спочатку впливаючи на самоефективність і систему кар'єрних очікувань (тобто на суто «внутрішні» змінні), які, своєю чергою, впливають на кар'єрну поведінку [3].

Д. МакКлелланд у своїх дослідженнях доводив позитивний зв'язок мотивації досягнення з позитивною кар'єрною динамікою. Найважливішим мотивом він визначав мотив досягнення, а

особисту відповідальність за доручену справу, наявність зворотного зв'язку про результати виконаного завдання і наявність складної, але досяжної мети визначав як умови високого рівня мотивації досягнення. Близькою до мотивації досягнення, згідно з Д. МакКлелландом, виступає мотивація влади, також у побудові кар'єри може бути важливим мотив афіліації (причетності) [4].

Впливає на успішність кар'єри і такий комплексний конструкт, як «ядро самооцінки», який був введений Т. Джаддом і об'єднав власне самооцінку, самооцінку, самооцінку, самооцінку, узагальнену самоефективність, інтернальність локусу контролю та негативну афективність [5]. У структурі професійної самооцінки виділяють самооцінку результату і самооцінку потенціалу. Під самооцінкою результату він розуміє оцінку досягнутого і задоволеність/незадоволеність досягнутим. Під самооцінкою потенціалу автор розуміє оцінку своїх професійних можливостей і віру в себе та свої сили. Разом з тим, низька самооцінка результату зовсім не призводить до «комплексу професійної неповноцінності». За високої самооцінки власного потенціалу низька самооцінка результату, навпаки, стає чинником професійного саморозвитку особистості, її кар'єрних досягнень [6].

Сучасні голландські дослідники М. Куйперс та її колеги виокремлюють два плани кар'єрних успіхів: внутрішній і зовнішній. Під зовнішніми кар'єрними успіхами вони розуміли об'єктивні чинники - розміри заробітної плати і займана позиція. Під внутрішніми чинниками - суб'єктивні показники - індивідуальне сприйняття успіху у сфері досягнень, перспектив, задоволення своєю кар'єрою. Під час дослідження було встановлено, що на внутрішній і зовнішній кар'єрний успіх мають великий вплив прагнення до побудови кар'єри, свідомий контроль свого професійного

розвитку та орієнтація на постійне самонавчання в процесі побудови кар'єри, а також створення мережі важливих соціальних контактів. Однак негативний вплив на внутрішній і зовнішній кар'єрний успіх справляє рефлексія своєї кар'єри, тобто саме суб'єктивне відчуття неуспішності в кар'єрі змушує людину аналізувати свої мотиви. Людину можуть не сильно хвилювати питання зовнішнього винагороди, якщо вона підбирає собі кар'єру, ставлячи на перше місце свою внутрішню мотивацію. Рефлексія власного кар'єрного шляху, всупереч початкових припущень, виявилася неважливою змінною для визначення зовнішніх кар'єрних успіхів. Пояснюючи цей результат, автори припустили, що роздуми на тему адекватності своїх компетенцій важливі для людини, радше, на стадії підбору роботи, а не безпосередньо в її процесі [7].

Виділення невіршених частин загальної проблеми. Виявлення сукупності факторів свідомого планування професійної кар'єри в контексті прагнення суб'єкта до самореалізації у професійній діяльності.

Метою статті є визначення ролі самоефективності та самоактуалізації у кар'єрному просуванні

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток кар'єри залежить від низки як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. До перших належать соціально-економічна ситуація, професійне середовище, організаційну культуру компанії тощо, до других - мотивація, самооцінка, рівень домагань, стан здоров'я. Звертаючись до внутрішніх чинників розвитку кар'єри, можна виокремити самоефективність як комплекс індивідуально-психологічних особливостей, що характеризують сферу сприйняття власної компетентності, ефективності та особистісного впливу. Самоефективність позначає віру в ефективність власних дій і виявляється в умінні організувати свою діяльність і

досягти успіху у стосунках з оточуючими. Оцінка індивідами своєї ефективності зумовлює вибір ними сфер діяльності та середовища. Індивіди схильні уникати тих видів діяльності та ситуацій, зокрема й професійних, у яких їхні можливості недостатні.

Що впевненіші люди у власній ефективності, то більше можливих варіантів реалізації кар'єри вони розглядають. Коли люди вважають себе здатними досягти успіху і прогнозують його у своїй діяльності, зростає планка встановлюваних ними цілей, стимулюючи мобілізацію та підтримання зусиль, необхідних для кар'єрного зростання [8].

Рівень інтелекту не впливає на кар'єрне зростання. Однак, успішні в плані кар'єри люди мають низку спільних особливостей у мотиваційній сфері та сфері соціальної взаємодії, а саме: високі показники самоефективності у сфері діяльності, неконформізму, неконформізму, неконформізму, стійкості, спрямованості на результат, зібраності, прагнення до досягнення цілей [9]. Це характеризує представників цієї групи як самостійних людей з орієнтацією на власні рішення та прагнуть досягати поставлених цілей. Проведені математико-статистичні розрахунки дали змогу стверджувати, що самоефективність набуває ролі чинника, що впливає на організацію поведінки людини в процесі побудови кар'єри. Люди, які не зробили кар'єру, відрізняються від осіб, які зробили кар'єру, за тією роллю, яку відіграє у структурі їхньої особистості самоефективність у сфері діяльності. Вона не тільки достовірно вища за ступенем вираженості, а й інтегрує низку рис особистості та кар'єрні орієнтації в єдиний симптомокомплекс, що радикально відрізняє успішних у кар'єрі що радикально відрізняє успішних у кар'єрному плані людей від неуспішних.

Низька задоволеність своєю діяльністю є чинником, який мотивує до

більш інтенсивної та ефективної трудової діяльності [10].

Аналогічно пірамідальній теорії потреб А. Маслоу пропонуємо «мотивацію посадового зростання», модель піраміди потреб співробітника організації, де на нижчому рівні цієї піраміди перебувають потреби, спрямовані на досягнення життєвого комфорту, на середньому - потреба в збереженні становища в управлінській ієрархії, на верхньому - найповніша реалізація своїх можливостей і самовдосконалення. Дотримуючись його логіки, для побудови успішної кар'єри і самореалізації в ній кожній людині важливо як значущі життєві мотиви мати мотиви зростання і самовдосконалення, що, за А. Маслоу, іменується самоактуалізацією.

Самоактуалізація як процес охоплює всю систему життєдіяльності індивіда, але особливо явно може проявитися в професійній діяльності, якій зазвичай людина присвячує більшу частину свого життя. Самоактуалізація, зокрема й професійна, завжди передують самореалізації. Термін «самоактуалізація» означає, що людина самостійно здійснює перехід з рівня можливості на рівень дійсності, тобто розвивається, а термін «самореалізація» означає, що людина втілює самого себе, свою сутність у предметній формі. Тобто самоактуалізація завжди передують самореалізації і є її обов'язковою умовою. Самоактуалізацію слід розглядати більшою мірою як «внутрішній механізм розвитку людини, виявлення її суб'єктності стосовно життєдіяльності в цілому та її окремих сфер зокрема. Водночас самореалізація більшою мірою стосується продуктивного процесу здійснення людини в соціально спрямованій діяльності й об'єктивно передбачає вихід у простір «за себе», у простір серед інших, презентацію себе і своєї діяльності в соціумі» [11].

Ми розглядаємо самоактуалізацію як складову процесу саморозвитку особистості, її особистісне зростання

«зсередини», як процес становлення людини суб'єктом власної життєдіяльності, спрямований на вибудовування стратегії життя, на вибудовування ієрархії цінностей, набуття сенсу життя. На своєму трудовому шляху багато людей можуть стикатися з невідповідністю власних цінностей, потреб, мотивів, уявлень про себе, навичок, навичок із займаною посадою, що призводить до високого рівня психічної напруги, незадоволеності, проблем вибору трудового шляху тощо. Саме в цей період зростає значущість процесу самоактуалізації для подолання виниклих складнощів і перешкод. Періоди професійних криз активізують процеси професійного самовизначення особистості. Висока емоційна напруженість, яка супроводжує будь-яку кризу, якраз і націлена на розширення діапазону самоактуалізації, на «розширення» свідомості суб'єкта, щоб зрозуміти неефективність старих способів діяльності, відмовитися від їх використання і знайти нові [6].

Самоактуалізація у професійній сфері або професійна самоактуалізація - це пошук «себе в професії», власної професійної ролі, професійного образу Я, професійного іміджу, індивідуального стилю професійної діяльності, визначення для себе професійних перспектив, досягнення їх, встановлення нових професійних цілей, прагнення до гармонійного розкриття та реалізації свого потенціалу в обраній професії. Люди, які самоактуалізуються, в обраній професії прагнуть зробити все можливе для свого вдосконалення, щоб досягти вищого рівня компетенції через реалізацію себе, своїх цінностей, інтересів і здібностей. Такій особистості притаманні саморозвиток, готовність до розв'язання нових проблем, здатність до розуміння інших людей, незалежність від розуміння інших людей, незалежність від соціального довілля, самостійність суджень, прийняття себе та інших, професійна захопленість

улюбленою справою, орієнтація на завдання, на справу [8].

Говорячи про професійну самоактуалізацію, ми схильні розглядати її як специфічну форму пізнавальної активності (діяльності) особистості, яка передбачає виявлення, вивчення та оцінку своїх можливостей і домагань і як специфічну діяльність, спрямовану на пошук шляхів і спрямовану на пошук шляхів і механізмів розкриття значущих у професійній сфері потенційностей. За такого розуміння в структурі професійної самоактуалізації можна виокремити її мотиви (навіщо людина активізує самоактуалізацію), цілі (що людина збирається отримати в результаті самоактуалізації) отримати в результаті самоактуалізації), засоби і способи її реалізації, контрольні та корекційні компоненти [10].

Секрет самоактуалізації, на думку А. Маслоу, у тому, щоб присвятити всю старанність, яку тільки має людина, улюбленій справі, і тоді переживання тріумфу від добротного виконаної роботи стануть швидкоплинним моментом самоактуалізації. Важливою умовою самоактуалізації є високий рівень усвідомленості сильних і слабких сторін своєї особистості, а також готовність відмовитися від психологічних захистів. Тільки за цієї умови людина може адекватно зрозуміти своє покликання і зробити його дорогою до самоактуалізації. На соціально-професійному рівні самоактуалізації може перешкоджати тиск середовища: жорсткий адміністративний контроль, моральне виправдання професійної стагнації та відстороненості колегами, які емоційно вигорають і користуються авторитетом і у своєму колективі є еталоном професіонала [12, с. 110].

Якщо проаналізувати структуру професійної кар'єри, то в трикомпонентній структурі ми можемо виявити, що самоактуалізація знаходить своє втілення в цільовому компоненті кар'єри. Цільовий

компонент кар'єри включає цілі, проекти, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли. Мотивація до виконання роботи буде найсильнішою, коли людина виконує функції і завдання, що узгоджуються з його цінностями. Якщо як цінності виступають цінності зростання і розвитку, то ми маємо справу з професійною самоактуалізацією. Процесуальний компонент кар'єри, який включає способи, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди і фази, більше узгоджується із самореалізацією. А результативний компонент кар'єри, що включає досягнення, зміну ролей і позицій, професійну компетентність та ефективність, професійне та посадове зростання, відображає процес саморозвитку в кар'єрі.

Висновок. Таким чином, здійснивши аналіз уявлень про кар'єру та чинники її успішності, ми можемо визначити кар'єру як багатовимірний соціально-психологічний феномен, пов'язаний цільовою активністю людини і забезпечує їй відчуття успішної професійної самореалізації, формується на всіх етапах життєвого шляху людини в просторі процесів самовизначення, самоактуалізації, самоорганізації та персоналізації, а також зумовлюється розвитком саморефлексії.

Психологічною основою свідомого планування професійної кар'єри є прагнення суб'єкта до самореалізації у професійній діяльності. Якщо виходити з того факту, що люди прагнуть обрати професію, яка відповідає сформованим у них уявленням про себе, щоб обрана ними професія відповідала їхній Я-концепції, то правомірно стверджувати, що вони прагнуть до професійної самореалізації. Одним із найважливіших аспектів професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є свідоме планування кар'єри відповідно до своїх потенційностей. Істотний внесок у такого

роду планування вносить самоактуалізація.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015. 279 с.
2. Super, D. E. The Psychology of Careers. N.Y., Harper. 1957. 362p
3. Предко В.В. Збалансований локус контролю як провідний фактор збереження життєстійкості та зміцнення ментального здоров'я особистості в умовах війни. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Том 35 (74) № 5 2024, С. 44-50
4. Human motivation. by McClelland, David Clarence. Morristown, N.J.: General Learning Press. 1973. 510p
5. Edgar H. SCHEIN. Organizational Culture and Leadership. John Wiley and Sons Ltd, 2017. – 416 p.
6. Зінченко С. В. Роль “Я-концепцій” в особистісному самовизначенні дорослих. *Європейський Союз – Україна: освіта дорослих: збірник матеріалів форуму до Міжнародних днів освіти дорослих в Україні*. К.-Ніжин, 2015. С. 131-135.
7. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2012. Випуск 6. С. 217–226.
8. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних і вітчизняних соціологів. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*. 2021. № 1 (48). С. 206–220.
9. Ткачаова Н.О., Байдала В.В., Чирва Я.О. Розробка стратегії та плану кар'єрного зростання майбутніх фахівців. *Інноваційна педагогіка*. 4 Випуск 69. Том 2. 2024. С. 161-164
10. Герасимів, Т. З., Базарник, Б. І. Самореалізація як соціальний розвиток особистості. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*.

Серія : Юридичні науки. Львів, 2016. № 837. С. 218-223..

11. Гаркуша І.В., Крижановський А.Є. Самоактуалізація, самовизначення та самореалізація як рушійна сила кар'єрної спрямованості *Вісник університету Альфреда Нобеля. Серія «ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ». ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ.* 2020. № 2 (20). С. 17-22

12. The Farther Reaches of Human Nature. Abraham H. Maslow, Henry Geiger (Introduction), Bertha G. Maslow (Preface) Published October 1, 1993 by Penguin. 432p.

REFERENCES

1. Lozovecka V.T. (2015) Profesiina kariera osobystosti v suchasnyh umovah [Professional career of an individual in modern conditions]: monohrafiya. Kyiv: 279 p. (in Ukrainian)

2. Super, D. E. The Psychology of Careers. N.Y., Harper.1957. 362p

3. Predko V.V. (2024) Zbalansovanyi lokus kontroly yak providnyi factor zbereghennya gyttetiikosti ta zmichennya mentaknogo zdorov osobystosti v umovah viiny [Balanced locus of control as a leading factor in maintaining resilience and strengthening mental health in war conditions]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I.Vernadskogo.* Том 35 (74) № 5, P. 44-50 (in Ukrainian)

4. Human motivation. by McClelland, David Clarence. Morristown, N.J.: General Learning Press. 1973. 510p

5. Edgar H. SCHEIN. Organizational Culture and Leadership. John Wiley and Sons Ltd, 2017. – 416 p.

6. Zinchenko C. V. (2015) Rol “Ya-koncepcii” v osobystisnomu samovyznachenni doroslyh [The role of “self-concepts” in the personal self-determination of adults]. *Evropeiskyi souz – Ukraina: osvita doroslyh: zbirnyk materialiv forumu do Mignarodnyh dnev osvity doroslyh v Ukraini.* K. – Nigyn, P. 131-135. (in Ukrainian)

7. Biskup V.S. (2012) Teoretychnyi analiz zmistu ponyattya “kariera” z pozycii suspilno-gumanitarnykh dyscyplin [Theoretical Analysis of the Concept of “Career” from the Perspective of Social Sciences and Humanities]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seriya sociologichna.* Vol. 6. P. 217–226. (in Ukrainian)

8. Kuzmin V.V. (2021) Konceptualizaciya ponyat “kariera” ta “karierni strategii” v robotah zarubignykh i vitchyznyanykh sociologiv [Conceptualization of the concepts of “career” and “career strategies” in the works of foreign and domestic sociologists]. *Visnyk Nacionalnogo urydychnogo universytetu imeni Yaroslava Mudrogo.* № 1 (48). P. 206–220. (in Ukrainian)

9. Tkachova N.O., Baidala V.V., Chyryva Y.O. (2024) Rozrobka strategii ta planu kariernogo zrostannya maibutnih fahivciv [Development of a strategy and career development plan for future specialists]. *Innovaciyna pedagogika.* Vypusk 69. Том 2. P. 161-164 (in Ukrainian)

10. Gerasymiv T.Z., Bazarnyk B.I. (2016) Samorealizaciya yak socialnyi rozvytok osobystosti [Self-realization as social development of the individual]. *Visnyk Nacionalnogo Universytetu “Lvivska politehnika”. Seriya: Urydychni nauky.* Lviv, № 837. P. 218-223. (in Ukrainian)

11. Garkusha I.V., Kryganovskiy A.E. (2020) Samoaktualizaciya, samovyznachennya ta samorealizaciya yak rushiina syla kariernoi spryamovanosti [Self-actualization, self-determination and self-realization as a driving force of career orientation]. *Visnyk universytetu Alfreda Nobelya. Seriya “Pedagogika I psykholohiya”.* Pedagogichni nauky. № 2 (20). P. 17-22 (in Ukrainian)

12. The Farther Reaches of Human Nature. Abraham H. Maslow, Henry Geiger (Introduction), Bertha G. Maslow (Preface) Published October 1, 1993 by Penguin. 432p.