

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Взаємозв'язок кар'єрної мотивації та професійного благополуччя HR
спеціаліста

Кваліфікаційна робота

Студента ОР Бакалавр
(спеціальність 053 «Психологія»,
освітня програма «Психологія»)
Снегіря Володимира Володимировича

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної психології
Юрчинська Ганна Кирилівна

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №1

Протокол № від 2023 року

Завідувач кафедри загальної психології

_____ Юрчинська Г.К.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	6
1.1 ПОНЯТТЯ КАР’ЄРНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЇЇ ВИДИ.....	6
1.2 ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ.....	14
1.3 ПСИХОЛОГІЧНІ УЯВЛЕННЯ ПРО ПОНЯТТЯ «КАР’ЄРА» ТА ЇЇ РОЗВИТОК.....	20
1.4 ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАР’ЄРИ В HR СФЕРІ.....	31
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	34
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ.....	36
2.1 ОПИС МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	36
2.2 ВИБІРКА ТА ЇЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ.....	39
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	43
РОЗДІЛ 3. ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	45
3.1. АНАЛІЗ ТА ІНТЕПРЕТАЦІЯ ЕМПІРИЧНИХ ДАНИХ.....	45
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	54
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

У сучасному світі, де кар'єра має важливу роль у житті багатьох людей, питання кар'єрного розвитку і професійного благополуччя стають все більш актуальними. Однією з професій, де ці аспекти мають особливе значення, є робота HR-спеціаліста. HR-спеціалісти відіграють важливу роль у управлінні людськими ресурсами, вони відповідають за підбір і розвиток персоналу, створення сприятливого робочого середовища і зміцнення корпоративної культури. У зв'язку з цим, дана дипломна робота присвячена вивченню взаємозв'язку кар'єрної мотивації і професійного благополуччя HR-спеціаліста з психологічної точки зору.

Професійне благополуччя грає важливу роль для будь-якого співробітника, і HR-фахівці не є винятком. Як ключові фігури в сфері управління людськими ресурсами, HR-фахівці відіграють важливу роль в організації, забезпечуючи ефективне функціонування персоналу та створюючи сприятливе середовище.

Кар'єрна мотивація розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життя людини, як процес професійного становлення особистості та професійного зростання суб'єкта, як явище в житті людини, оскільки викликає суттєві зміни у його житті.

Кар'єрна мотивація та професійне благополуччя спеціалістів у сфері управління людськими ресурсами вивчаються з використанням різних теорій. Найбільш значущими серед них є: психодинамічна модель вибору професії (З. Фройд, А. Маслоу, В. Мозер, Е. Бордін,), теорія вибору професії (Дж. Холланд), теорія розвитку (Е. Спрангер, Е. Гінзберг, Ст Джейд, Д. Супер), теорія походження професійних інтересів (Е. Ро), теорія характеристик особистості (Холбрук, Віклі, Кечел, Лембінг, Д. Хант, Р. Осборн), теорія соціального навчання (Дж. Роттер), теорія кар'єрної мотивації (Д. Вінтер, Д. Макклелланд), а також формування та розвиток особистості в процесі кар'єрного зростання, які

вивчали А. Деркач, С. Джанерян, П. Єрмаков, А. Маркова, Е. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Супер.

Серед українських дослідників питанням психологічного благополуччя займалось чимало науковців: самодетермінація психологічного благополуччя (Л. З. Сердюк, І. В. Данилюк та ін.), зв'язок самореалізації та психологічного благополуччя (Г.К. Юрчинська, К.М. Грузинова), чинники психологічного благополуччя (А.Б. Коваленко, Е.Ю. Грищук), особливості психологічного благополуччя у людей з розладами (Л.З. Сердюк, І. В. Данилюк, А.О. Курапов) та багато інших [1-5].

У дослідженнях зазначаються питання, пов'язані зі співвідношенням професійного та особистісного розвитку. Кар'єрне зростання сучасної людини відбувається в умовах швидкої технологічної та інформаційної змінності соціально-економічного середовища, що вимагає систематичного підвищення професійних знань та навичок, що відповідають конкретним умовам праці..

Метою даної дипломної роботи є дослідження взаємозв'язку між кар'єрною мотивацією та професійним благополуччям HR-спеціаліста, а також вивчення психологічних факторів, які впливають на цю взаємозв'язок. Основною задачею дослідження є визначення, які кар'єрні мотиви сприяють підвищенню професійного благополуччя HR-спеціаліста та які психологічні механізми лежать в основі цього зв'язку.

Мета дослідження – розкрити особливості взаємозв'язку кар'єрної мотивації та професійного благополуччя HR.

Завдання дослідження:

1. Розкрити стан розробленості проблеми кар'єрної мотивації та благополуччя особистості;
2. Встановити статеві та вікові особливості кар'єрної мотивації;
3. Розкрити особливості взаємозв'язку кар'єрної мотивації і благополуччя HR спеціаліста.

Об'єктом дослідження: Професійне та психологічне благополуччя особистості.

Предмет дослідження: Взаємозв'язок кар'єрної мотивації та професійного благополуччя HR.

У дослідженні було використано такі загальні методи: коефіцієнт кореляції Пірсона, статистичний аналіз, опитувальник професійної мотивації Є. М. Осіна (ОПМ-2), методика оцінки професійного благополуччя Рут Е. І. та Августової Л.І. (МОПБ), Google Forms, Jamovi.

Характеристика вибірки: 16 жінок та 14 чоловіків віком від 18-58 років.

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. ПОНЯТТЯ КАР'ЄРНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЇЇ ВИДИ

Питання мотивації сьогодні є одним із ключових в теорії управління персоналом, оскільки саме мотивація спонукає персонал виконувати свої трудові функції, впливає на дисциплінованість персоналу і, водночас, забезпечує задоволеність особистих потреб кожного з працівників, що в кінцевому підсумку призводить до ефективних результатів діяльності організації та її місця у змагальному навколишньому середовищі. За Н. Хіллом, концепція мотивації – це «процес заохочення персоналу до праці шляхом виявлення базових потреб кожного члена трудового колективу з наступним задоволенням цих потреб з метою підвищення продуктивності та якості праці». Відповідно до словника А. Н. Сорочайкіної і Л. В. Єрмоліної, «Мотивація - це процес спонукання працівників до активної діяльності для задоволення власних потреб, інтересів, поєднаних з цілями організації» [6, с. 234].

Згідно з Кулевою Є. Б., у менеджменті мотивація є комплексним підходом до керування персоналом, спрямованим на створення стимулів, які мають за мету ефективне виконання робітниками власних обов'язків. В загальному розумінні, мотивацію можна описати як сукупність факторів, що спонукають і підтримують збільшення продуктивності та активності персоналу під час виконання робочих задач.

Отже, мотивація – це процес, у якому визначаються основні потреби працівника, в першу чергу, з метою впливу на ефективність трудової діяльності кожного члена колективу через задоволення цих потреб. У будь-якої людини повинен бути стимул до трудової діяльності, повинна бути зацікавленість.

Стимул - це те, що спонукає людину до дії, в тому числі до виконання своїх трудових обов'язків в організації. Стимулювання праці включає різноманітні заходи, спрямовані на стимуляцію та мотивацію працівників, зокрема, шляхом задоволення їх матеріальних потреб. Іншими словами, мотив є

певним тягарем, який приводить до побуди до дії з метою досягнення цілей, що відповідають внутрішньому стану людини, тоді як стимул є бажаним об'єктом. Таким чином, мотивація є внутрішнім процесом, а стимулювання є зовнішнім фактором.

У цей час набули поширення два типи концепцій мотивації - змістовна і процесуальна.

Змістове поняття представляє, що і як впливає на процес мотивації персоналу до праці, процедурно детально описує процес мотивації. Перш ніж говорити про управління мотивацією та стимулюванням персоналу, необхідно визначити їх цілі. Основними цілями побудови системи мотивації роботодавця є підвищення продуктивності праці, підвищення кваліфікації працівників з метою підвищення статусу організації та отримання ефективного результату роботи організації. Для працівника метою мотивації є отримання нових знань, навичок, отримання додаткової грошової винагороди та соціальних пільг. Ефективність діяльності організації визначається як кількістю отриманої в результаті праці, так і її якістю. Тому в процесі побудови системи мотивації працівників необхідна наявність соціальних переваг та наявність загального рівня соціальної ефективності на підприємстві. Цього можна досягти за допомогою стабільного економічного становища підприємства на ринку своїх товарів і послуг, а також при правильній політиці в напрямку зв'язку з громадськістю, що дозволяє вирішувати суспільно значущі завдання та задовольняти інтереси своїх працівників.

Фактори мотивації впливають на мотивацію співробітників. Вони бувають внутрішні і зовнішні. Внутрішні фактори мотивації включають творчість, самореалізацію, самоствердження та задоволення від виконаної роботи. Вони сприяють задоволенню вже присутніх аспектів роботи. Зовнішні фактори мотивації, з свого боку, включають доходи, кар'єрний рух, визнання та

положення в суспільстві. Вони сприяють отриманню додаткових благ і створенню сприятливих умов праці.

Кар'єрна мотивація може бути різною для кожної людини, оскільки вплив зовнішніх та внутрішніх чинників може варіюватися. Деякі люди можуть бути сильно мотивовані заробітною платою та статусом, тоді як інші можуть надавати перевагу особистому розвитку та викликам в роботі. Для багатьох людей комбінація зовнішніх та внутрішніх чинників є ключовою для досягнення задоволення і успіху в кар'єрі.

Отже, кар'єрна мотивація водночас відносно стійке і мінливе, динамічне утворення. Залежно від психологічних особливостей особистості та зовнішніх обставин її життя професійна мотивація може зберігатися протягом кількох десятиліть, а в іншому випадку полягає в тому, щоб повністю змінитися в значно коротший період.

Мотивація кар'єрної діяльності може проходити кілька етапів, кожен з яких має свою структуру професійної мотивації:

1. Етап вибору професії або спеціальності. На цьому етапі людина вирішує, яку професію вона хоче обрати або в якій галузі спеціалізуватися. Мотивація на цьому етапі може бути зв'язана з інтересами, потенційними можливостями для кар'єрного зростання, відповідністю цінностям та навичкам.
2. Етап вибору місця роботи. Після вибору професії людина може шукати певне місце роботи, де вона зможе розвиватися і досягти своїх цілей. На цьому етапі мотивація може бути пов'язана з факторами, такими як заробітна плата, престиж компанії, робочі умови, можливості для професійного росту і розвитку.
3. Етап безпосереднього здійснення професійної діяльності. Після вибору місця роботи людина розпочинає займатися своєю професійною діяльністю. На цьому етапі мотивація може бути

пов'язана з самореалізацією, задоволенням від виконуваної роботи, почуттям досягнень, співпрацею з колегами, впливом на оточуючих та іншими внутрішніми мотивами.

Мотиви трудової діяльності і вибір професії взаємопов'язані, оскільки мотиви трудової діяльності можуть впливати на вибір конкретної професії. У свою чергу, вибір професії може впливати на мотиви вибору місця роботи.

Ефективність професійної діяльності значною мірою залежить від професійної мотивації. Один із найважливіших факторів, пов'язаних з кар'єрною мотивацією та ефективністю професійної діяльності, - це актуальність мотивації у структурі мотиваційних факторів. Тобто, наскільки сильно і суттєво мотив пов'язаний з самою роботою та професійними цілями.

Одним з найважливіших і складних факторів ефективності діяльності з точки зору професійної мотивації є задоволеність людини своєю роботою. Відчуття виконаної роботи та задоволення від неї є важливими складниками професійної мотивації. Коли людина задоволена своєю роботою, вона має більшу схильність до успіху, більше енергії та мотивації для досягнення своїх професійних цілей [7, с. 655].

Це сприяє підвищенню продуктивності праці. Тому не тільки задоволеність роботою підвищує ефективність діяльності, але ефективність діяльності також підвищує ступінь задоволеності роботою, тобто між перерахованими змінними існує взаємозалежність.

Важливу роль у розумінні впливу мотивації на успішність професійної діяльності відіграє дослідження мотиву досягнення. У наукових дослідженнях мотивації простежується думка, що ефективні дії характерні для людей, які мають тенденцію до досягнення успіху, а неефективні – для тих, хто дотримується стратегії уникнення невдачі.

Дослідження Harvard Business Review, представлене 99Jobs, показало, що підвищення мотивації команди може збільшити прибутки компанії до 47%.

Крім того, той самий матеріал вказує на те, що задоволені, щасливі та мотивовані співробітники на 50% більш продуктивні. У цьому контексті мотивація визначається автором Крейгом Піндером як «набір внутрішніх і зовнішніх сил, які ініціюють орієнтовану на роботу поведінку, визначаючи її форму, напрямок, інтенсивність і тривалість». Тобто взаємодія між середовищем та індивідом пробуджує цей особистий стимул - це безпосередньо впливає на продуктивність кожного співавтора [8, с. 511].

На мотивацію впливають внутрішні та зовнішні сили - соціальні, біологічні, емоційні та когнітивні стимули. Невдоволення може бути спричинене різними факторами, такими як проблеми з вищим керівництвом, погані фізичні умови на робочому місці, нижча за бажану зарплата, невдачі в міжособистісних і сімейних стосунках, тощо. У цих випадках негативними наслідками є підвищений абсентеїзм та зниження продуктивності.

У сучасному світі як ніколи важливо знаходити способи підтримувати мотивацію та відданість справі. Мотивовані співробітники підвищують результативність, досягаючи вищого рівня продуктивності. Однак іноді на робочому місці не вистачає мотивації та залученості, через що працівники відчують себе деморалізованими та менш значущими для організації. Це суттєво сприяє емоційному стресу та виснаженню, що зрештою призводить до ряду психологічних розладів.

Дослідження ASSOCHAM у квітні 2021 року показало, що майже 42,5% працівників у приватному секторі страждали від загального тривожного розладу або депресії. У дослідженні Reward Gateway UK було висловлено припущення, що деякі тривожні наслідки демотивації для працівників включають погіршення настрою (60%); зниження продуктивності (48%); погіршення психічного здоров'я (46%) та зниження якості роботи (40%).

Усі сучасні концепції мотивації персоналу базуються на 4 основних теоріях, що базуються на потребах людини.

У теорії Герцберга розглядається вплив зовнішніх і внутрішніх умов на ефективність та результативність компанії. Зовнішні умови охоплюють комфортність робочого середовища та умови праці. Внутрішній аспект включає стимулювання почуття задоволення від роботи. Забезпечення комфортних умов праці та стимулювання задоволення від роботи є важливими чинниками для досягнення ефективності і успіху організації.

Згідно з теорією Тейлора, основоположником якої він є, мотивація працівника прямо залежить від того, наскільки його фізіологічні потреби та інстинкти задовольняються роботою. Таким чином, система мотивації має ґрунтуватися на управлінських методах, серед найважливіших з яких є: встановлення чітких виконавчих правил робочих обов'язків, винагорода, що відповідає результативності або кількості робочих годин, а також наявність мінімального рівня тиску на працівників. Іншими словами, співробітники мають відчувати конкуренцію на роботі й навіть відчувати азарт досягнення успіху [9, с. 416].

За теорією Макклелланда, створеною її творцем, відзначається, що люди керуються трьома основними бажаннями: бажанням влади, бажанням належати до певної VIP-групи людей та бажанням досягнути успіху. Відповідно до цього, весь колектив можна умовно поділити на три групи, для кожної з яких застосовуються окремі методи стимулювання [10].

Теорія Маслоу, яка може вважатися однією з найпопулярніших теорій потреб людини в соціологічному контексті, розглядає індивіда як істоту з різними рівнями потреб, представленими у формі піраміди. Фізіологічні потреби, такі як їжа, вода і притулок - нижчий рівень. Наступний рівень включає потребу в безпеці, після чого слідує потреби у любові та повазі (якщо мова йде про робоче оточення, то це може бути повага з боку колег). На вищих рівнях розташовані потреби визнання та потреба у самовдосконаленні як особистості та професіонала. Згідно з цим підходом розробляється система мотивації співробітників [11].

Маючи широку теоретичну основу, фахівці, які вивчають мотивацію персоналу, класифікують методи стимулювання на два типи: матеріальні та нематеріальні. Перший вид стимулювання (економічне стимулювання) охоплює не лише премії та додаткові виплати до заробітної плати, але й широкий спектр можливих заходів. Це може включати оплату медичного страхування, абонементів у спортзал чи лікарняних, компенсацію витрат на проїзд до роботи або надання службового транспорту, додаткові відпустки за рахунок організації у важливих випадках, матеріальну допомогу у надзвичайних ситуаціях та на день народження, а також надбавки до пенсій. Значні результати також досягаються застосуванням нематеріальних методів, які впливають на економічний стан працівників.

Нематеріальні методи стимулювання також мають значну кількість варіантів, і їх вибір залежить від контексту взаємин у колективі, зокрема між керівником і підлеглими. Фахівці рекомендують часто висловлювати слова похвали співробітникам за успішне виконання роботи, що стимулює їх та мотивує до подальших досягнень. Тому багато компаній використовують так звані дошки пошани або інші форми визнання та відзнаки для нагородження працівників [12].

Мотивація кар'єрного зростання персоналу має наступні аспекти:

- Стимулювання трудової діяльності: Заохочення працівників до досягнення високої продуктивності та якості роботи, що сприяє їхньому кар'єрному росту. Це може включати систему премій, бонусів, винагород за досягнення поставлених цілей.
- Полегшення праці: Застосування методів та інструментів, що полегшують виконання завдань і впливають на поведінку працівників, зокрема з метою досягнення особистих, колективних та загальних цілей, а також просування по службовій драбині. Це може включати надання

доступу до навчання, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, наставництва або менторства.

- Зовнішні та внутрішні спонукальні сили: Фактори, які стимулюють працівників до здійснення діяльності для досягнення певних цілей, зокрема кар'єрного просування. Це можуть бути зовнішні фактори, такі як висока заробітна плата, престижність посади, а також внутрішні фактори, такі як особистий розвиток, досягнення самоактуалізації та визнання.

Під час оцінки персоналу на підприємстві, керівництво цікавиться не лише професійними навичками працівників, але й їх мотивацією. Розуміння та врахування особистої мети та амбіцій працівника є потужним мотивуючим фактором. Врахування цих факторів може сприяти стимулюванню працівників, їх професійному росту та задоволенню від роботи [13, с. 45].

Методи стимулювання кар'єрного росту персоналу можуть бути розділені на матеріальні та моральні. Матеріальні методи включають додаткові фінансові виплати, премії, участь у прибутку компанії, надання безкоштовних обідів та інші форми матеріальної компенсації. Моральні методи включають визнання найкращих працівників, слова похвали, подарунки та інші нематеріальні заохочення. Для досягнення максимальної ефективності впровадження методів мотивації, їх слід застосовувати в комплексі, комбінуючи як матеріальні, так і моральні підходи [14].

Мотивація професійної кар'єри виконує ключові функції в роботі працівника. Вона стимулює збільшення ефективності праці та сприяє процесам професійного росту, що дозволяє працівнику займати більш високе соціальне положення. Крім того, вона сприяє підвищенню задоволення працівника від своєї роботи. Оцінка працівника відіграє важливу роль у формуванні реальних можливостей для кар'єрного росту, створенні умов для його професійного розвитку та оцінці його навичок та здібностей.

1.2. ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

Проблема вивчення професійного благополуччя знаходиться на перетині двох напрямків: психології праці та організаційної психології з одного боку, і психології професійного здоров'я з іншого. Перспективи розвитку цих напрямків, перш за все, пов'язані з реалізацією їх "позитивного" потенціалу, що передбачає вивчення організації та робочого місця як майданчика для забезпечення здоров'я і психологічного благополуччя співробітників [15; 16]. Однак варто зауважити, що незважаючи на широкий спектр теоретичних підходів, пов'язаних з дослідженням суб'єктивного і/або психологічного благополуччя особистості, проблема вивчення благополуччя особистості в контексті професійної діяльності поки не була повноцінно і систематично проаналізована в наукових дослідженнях ні в українській, ні в зарубіжній психології.

У зарубіжній психології одним із найвідоміших підходів до дослідження професійного благополуччя є модель Пітера Варра (Peter Warr), яка була розроблена в кінці 1980-х років за аналогією з моделлю психологічного благополуччя Керол Рифф (Carol Ryff) [17]. Вона розглядає благополуччя в контексті професійної діяльності, звертаючи увагу на умови і зміст цієї діяльності. Згідно з цією моделлю, структура професійного благополуччя складається з чотирьох основних елементів: емоційне благополуччя (почуття задоволеності та добробуту), прагнення до зростання і розвитку (бажання самовдосконалення), автономія (відчуття самостійності та контролю) і компетентність (вміння та навички). Ці елементи об'єднуються в один показник, що називається "загальна функціонуюча особистість", який показує взаємний зв'язок між ними і характеризує професіонала в цілому [18].

Особлива увага автора приділяє аспекту емоційного благополуччя, зокрема професійного емоційного благополуччя. П. Варр був першим, хто

адаптував модель емоційного благополуччя для контексту професійної діяльності. Автор використовує двовимірну кругову модель емоційного досвіду, розроблену Дж. Расселом, в своїй моделі професійного емоційного благополуччя (Рис. 1.1). Він класифікує емоції, пов'язані з роботою, за їхніми характеристиками "задоволення" і "рівень психічного збудження". Автор підкреслює важливість враховувати інтенсивність почуттів, пов'язаних з роботою, шляхом трьох ключових вимірів: (1) задоволення - відсутність задоволення, (2) комфорт - тривожність і (3) ентузіазм - депресія, при розгляді емоційного благополуччя. Модель надає перевагу осі "задоволення" як важливішому параметру емоційного благополуччя, ніж осі "збудженість". Тому форма моделі є еліптичною, а не круговою. Кінцеві точки осі "рівень психічного збудження" не позначені на діаграмі, оскільки автор вважає, що вона не є емпіричним показником загального рівня емоційного благополуччя, але вона дозволяє розглядати відтінки вияву переживаних емоцій та почуттів.

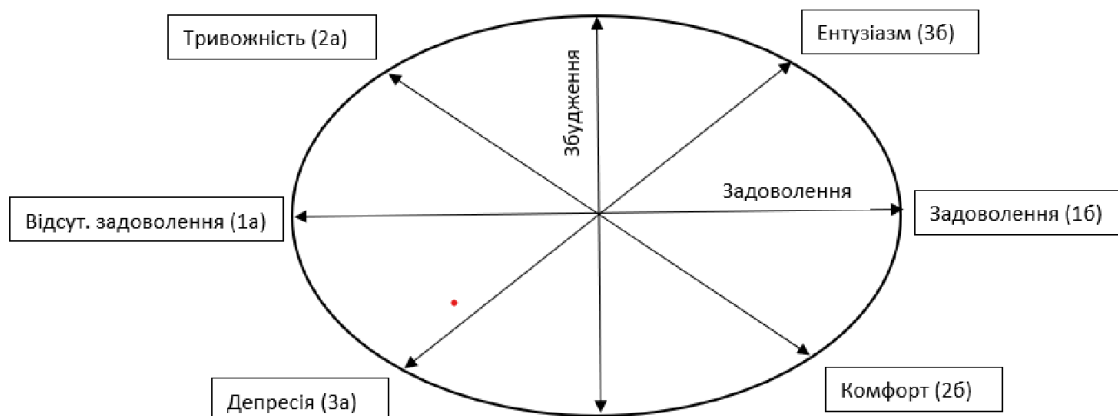


Рис. 1.1 Основні осі виміру емоційного професійного благополуччя (Джерело: [18]).

З огляду на аналіз літератури стає очевидним, що у багатьох дослідженнях емоційне благополуччя на робочому місці часто визначається та досліджується головним чином в горизонтальному плані, тобто від "мені подобається" до "мені не подобається". Застосовувані для цього шкали задоволення роботою передбачають оцінку респондентами ступеня згоди або незгоди з рядом тверджень, що описують їхнє ставлення до різних аспектів роботи. Проте, згідно з даною моделлю, такий підхід є недостатнім, оскільки він розглядає лише одне вимірювання емоційного благополуччя.

Класифікація типів суб'єктивного професійного благополуччя Арнольда Бейкера (Arnold Bakker) також може бути прикладом підходу до виділення типів суб'єктивного благополуччя в професійній діяльності, який часто цитується у закордонних наукових публікаціях. Запропонована класифікація типів також є модифікацією моделі Дж. Рассела та ґрунтується на двох критеріях: 1) рівень задоволеності роботою, де плюси осі представлені такими характеристиками, як "задоволення" і "відсутність задоволення"; 2) рівень активності, яку людина проявляє у трудовій діяльності, де плюси осі - висока і низька активність. Автор пропонує виділяти такі типи благополуччя: захопленість роботою (верхня права чверть еліпсу), задоволеність роботою (нижня права чверть), вигорання (нижня ліва чверть) та трудоголізм (верхня ліва чверть)[19].

Дослідники з Нідерландів розробили багатовимірну модель професійного благополуччя, яка поєднує підходи К. Ріффа і П. Варра [20]. Ця модель включає кілька компонентів благополуччя:

- Емоційний компонент: розглядається у широкому контексті і охоплює показники відсутності емоційного виснаження, задоволення роботою та організаційної лояльності/прив'язаності.

- Когнітивний компонент: відображає рівень пізнавальної втоми та характеризує стан когнітивних функцій працівника, таких як здатність сприймати нову інформацію та зосередженість на роботі.
- Поведінковий компонент: включає якість міжособистісних взаємин та відсутність деперсоналізації, що означає байдуже або негативне ставлення до співробітників.
- Мотиваційний компонент: враховує критерії, такі як рівень автономності, прагнення до професійного зростання, наявність цілей і смислів роботи та рівень професійної компетентності.
- Психосоматичний компонент: відображає наявність або відсутність соматичних скарг, таких як головні болі і болі у спині, які пов'язуються з рівнем суб'єктивного благополуччя.

В наукових дослідженнях значна увага зосереджена на вивченні факторів, що впливають на професійне благополуччя. Багато зарубіжних досліджень ґрунтуються на екологічному підході до аналізу професійного стресу та здоров'я, який базується на парадигмі взаємозв'язку між "особистістю" і "середовищем". Згідно з цією парадигмою, професійне здоров'я та благополуччя розглядаються як результат балансу між вимогами зовнішнього середовища (фізичного, працевлаштування, соціального) та ресурсами, якими розпоряджається людина. Основні підходи до вивчення характеристик робочого середовища, що використовуються в дослідженнях професійного благополуччя у зарубіжній психології, включають модель вимог і контролю Р. Карасека (Job Demand-Control Model, JD-C, R.Karasek), модель характеристик роботи Олдхем-Хекмана (Hackman-Oldham Job Characteristics Model), модель робочих вимог і ресурсів (The Job Demands-Resources model, JD-R) та модель дисбалансу зусиль і винагороди І. Зіґріста (Effort-Reward Imbalance Model, ERI;

I.Siegrist). Незважаючи на відмінності між цими підходами, всі описані моделі передбачають наявність прямої залежності між характеристиками роботи та параметрами професійного благополуччя.

Підхід до поліпшення благополуччя, заснований на вивченні сильних сторін особистості (Strength-based Approach to Enhancing Well-Being), знайшов обґрунтування і емпіричне підтвердження у кількох теоріях [21]. Ідея ґрунтується на тому, що рівень суб'єктивного або психологічного благополуччя пов'язаний з наявністю у людини певних сильних сторін характеру (позитивних ресурсів особистості). Важливо зауважити, що в сучасній науковій літературі широко поширений і популярний підхід до розробки програм для поліпшення суб'єктивного благополуччя співробітників, який ґрунтується на основних теоретичних та методологічних принципах позитивної психології та класифікації сильних сторін особистості, розробленої М. Селігманом (M.Seligman) і К. Петерсоном (C.Peterson). Наприклад, на веб-сайті Інституту дослідження сильних сторін характеру (VIA® Institute on Character) - <http://www.viacharacter.org/www/> - представлена програма онлайн-навчання для фахівців, що працюють з персоналом (HR-менеджерів, коучів і консультантів), метою якої є розвиток навичок застосування цього підходу для поліпшення професійного благополуччя співробітників. Програма також включає ознайомлення з психодіагностичним опитувальником "Цінності в дії", який дозволяє вивчати свідомі уявлення респондентів про свої особистісні достоїнства.

Шауфелі та Беккер в своїх дослідженнях пропонують розглядати захопленість роботою як показник психоемоційного благополуччя в праці [22; 23]. Розвиток у професійному середовищі, готовність до виконання робочих завдань та загальна захопленість роботою сприяють формуванню компетентності, почуттю саморозвитку, змістовності життя та позитивному

ставленню до себе, що призводить до підвищення загального рівня психологічного благополуччя [24; 22].

Проблематика дослідження психологічного благополуччя привертає увагу вчених, які шукають і аналізують ключові фактори, що сприяють його формуванню і підтримці (Бессонова, 2013; Ідобаєва, 2013). Деякі дослідження показують, що стійкість загального рівня психологічного благополуччя позитивно впливає не лише на ефективність професійної діяльності, але також є критерієм якості життя і сприяє відчуттю щастя та загальної задоволеності роботою та життям в цілому (Бессонова, 2013; Водоп'янова, Старченкова, 2002; Шевеленкова, Фесенко, 2005).

А.А. Качина та В.І. Баскакова у своєму дослідженні "Захопленість роботою та психологічне благополуччя HR-фахівців" дійшли до висновків, які свідчать про те, що у спеціалістів з управління персоналом високий рівень благополуччя пов'язан із захопленістю роботою, стійкістю до стресу і виснаження. Захоплені співробітники відчувають себе більш самостійними і компетентними у керуванні своїм оточенням, зосереджені на особистісному зростанні та розвитку, вони здатні будувати довірливі відносини з оточуючими і стійко витримувати негативний вплив з боку середовища. Однак, захопленість роботою не виявилася значущим фактором для благополуччя. Суттєвий ж внесок у благополуччя спеціалістів з управління персоналом роблять стійкість до стресу, низький рівень цинізму у відношенні до колег і клієнтів, а також впевненість у власній ефективності та значущості результатів своєї праці (мінімальне випадання досягнень) для організації [25].

Професійне благополуччя залежить від здорових і приємних умов праці. Тому необхідно забезпечити співробітників комфортним, чистим і, по можливості, адаптованим робочим місцем. Крім цього, також можна

запропонувати вільний робочий графік або можливість роботи вдома (якщо це сумісно з роботою), що може підвищити рівень мотивації та знизити стрес, пов'язаний з роботою [26, с. 91].

1.3. ПСИХОЛОГІЧНІ УЯВЛЕННЯ ПРО ПОНЯТТЯ «КАР'ЄРА» ТА ЇЇ РОЗВИТОК

Проблема кар'єрного розвитку персоналу в організаціях стає більш актуальною у сучасному світі. Розглянуті вчені, такі як Є. С. Єськов, В. М. Данюк, Н. А. Жданкін, Ю. С. В. Коломієць, О. В. Крушельницька, В. А. Літинська та інші, присвятили свої дослідження цій проблемі. Кар'єра стає результатом свідомої позиції та поведінки людини у сфері трудової діяльності, пов'язаної з професійним або службовим зростанням. Кожна людина має свої життєві цілі, які можуть відрізнятися від кар'єрних метою. Планування майбутньої кар'єри базується на індивідуальних потребах, здібностях і бажаннях кожної людини.

Кар'єрний ресурс, на жаль, має свої обмеження: високопосадових посад не вистачає для всіх бажаючих. Тому, для ефективного використання цього ресурсу, необхідна додаткова оцінка мотивації працівників щодо побудови кар'єри. За методикою А. Ное, Р. Ное та Д. Бахубера, адаптованою Е. А. Могильовкіним, кар'єрна мотивація працівників включає три ключові компоненти: кар'єрну інтуїцію, участь у кар'єрі та стійкість кар'єри [27, с. 265–267]:

1. Кар'єрна інтуїція відображає адекватність самооцінки працівником щодо своїх професійних здібностей у реальних ситуаціях. Існує кілька рівнів кар'єрної інтуїції:

- Високий рівень кар'єрної інтуїції: Характеризується усвідомленням працівником своїх сильних і слабких сторін для реалізації кар'єрних

амбіцій. -Такі працівники вміють ставити реалістичні кар'єрні цілі та активно працювати над їх досягненням. Вони ефективно використовують свої особисті ресурси для просування по кар'єрній лестниці та виявляють бажання вивчати нові методи роботи, необхідні для подальшого просування.

- Низький рівень кар'єрної інтуїції: Характеризується постановкою неадекватних кар'єрних цілей та обмеженим використанням особистих ресурсів для кар'єрного зростання. Такі працівники можуть проявляти несумлінність у визначенні своїх сильних і слабких сторін, а також не виявляти достатнього бажання пізнавати нові методи роботи, необхідні для просування по службі.

2. Залучення до кар'єри (лояльність до підприємства) відображає готовність працівника працювати над досягненням цілей організації. Існують різні рівні залучення до кар'єри:

- Високий рівень прив'язаності до кар'єри: Це означає, що працівник ідентифікується з метою організації і відчуває особисту відповідальність за досягнення її цілей. Він готовий вкладати додатковий час і зусилля у свій професійний розвиток, виявляє бажання досягти високих результатів. Такий співробітник очікує винагороди за свої зусилля, яка може включати як фінансову компенсацію, так і інші форми визнання його праці.
- Низький рівень участі у кар'єрі: Характеризується нецікавістю працівника у цілях організації. Такий працівник зазвичай спрямовує свої зусилля і прагнення поза роботою, а в кар'єрі реалізує власні особисті цілі, не враховуючи цілей організації.

3. Стійкість кар'єри відображає здатність працівника справлятися з труднощами та адаптуватися до змінуватої ситуації. Існують різні рівні стійкості кар'єри:

- Високий рівень стійкості кар'єри: Характеризується здатністю працівника до наполегливості у реалізації своїх кар'єрних амбіцій. Такий працівник здатен подолати труднощі і вирішувати виникаючі проблеми, а також адаптуватися до змінливих обставин.
- Низький рівень стійкості кар'єри: Характеризується відсутністю наполегливості, недостатньою гнучкістю та труднощами у ситуаціях змін. Такий працівник може мати труднощі у пристосуванні до нових умов та брак інформації.

У психологічних дослідженнях є багато теорій щодо професійного і кар'єрного розвитку людини. Найважливіші поняття: теорія соціального навчання (Дж. Роттер); психодинамічна модель вибору професії (З. Фрейд, В. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,); теорія рис особистості (Холбрук, Уіклі, Кечел, Лембінг, Д. Хант, Р. Осборн); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінзберг, В. Джейд, Д. С'юпер); теорія вибору професії (Дж. Холланд); теорія походження професійних інтересів (Е. Роу); теорії кар'єрної мотивації (Д. Вінтер, Д. Макклелланд).

А. Деркач, С. Джанерзян, П. Єрмаков, А. Маркова, Е. Молл, Т. Скрипкіна, Д. С'юпер досліджували становлення та розвиток особистості під час просування по службі. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлюються у роботах К. Абульханова-Славська, Н. Пряжнікова, Є. Клімова, Е. Зіра, Е. Молл та інших вчених. Кар'єра розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, яке обіймає всі сфери життя.

Кар'єра – це процес особистого та професійного розвитку і зростання суб'єкта, який робить значний внесок до змін життєвого шляху. Це складне явище в житті людини, адже найкращим чином спланована і побудована траєкторія професійного та робочого розвитку сприяє повному розкриттю не тільки професійно-ділового, а й власного потенціалу особистості.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми дав змогу визначити сутність процесуального аспекту професійної діяльності майбутніх спеціалістів, його організаційні, особистісні та соціальні аспекти. Дані положення свідчать про наступне: кар'єра - процес активного руху людини в навчанні та розвитку життєдіяльності, який забезпечує сталість у суспільному та професійному житті; вона передбачає послідовне зміцнення соціально-економічного статусу працівника; кар'єра, що визначається бажанням співробітників реалізувати свій кар'єрний потенціал, сприяє особистій зацікавленості працівника; кар'єра - динамічний процес, що стало змінюється через різні етапи розвитку людини в основних сферах, таких як особисте та професійне життя; організаційний аспект професійного розвитку особи - це спрямоване професійне зростання, поступовий просування по службі, розвиток вмінь, навичок, кваліфікаційних можливостей та винагороди, пов'язані з якістю праці працівника; особистий аспект кар'єри включає аналіз цього явища з погляду особистості, розкриваючи особливості уявлень про кар'єру конкретного працівника з урахуванням його характеристик і здібностей. Це також пов'язано з суб'єктивною оцінкою (самооцінкою), характером прогресу власної кар'єри, аналізом проміжних результатів, які керуються власним сприйняттям [28, с. 704].

Концепції професійного розвитку особистості акцентують увагу на тому, що людина може одночасно бути творцем власної кар'єри і об'єктом цієї кар'єри. Існує різноманітність критеріїв для класифікації професій, а також різні погляди до їх будови. Критерії можуть бути об'єктивними, такими як просування по службі, досягнення певного соціального статусу або характер виконуваної роботи. Суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісними уявленнями особистості про її кар'єру і її бажаннями щодо майбутнього розвитку. Стратегія побудови кар'єри включає систему дій, спрямованих на адаптацію або розвиток як самої кар'єри, так і особистості в цій кар'єрі. Вона націлена на перетворення

себе, інших людей, умов і змісту професійної діяльності з метою досягнення кар'єрних цілей.

Суб'єктивні критерії ефективності кар'єри передусім залежать від індивідуального сприйняття працівником і можуть бути вплинуті як об'єктивними, так і суб'єктивними факторами. Вони включають уявлення про себе та власні професійні якості, а також емоційну оцінку цих уявлень. Я-концепція, яка відображає структуру особистості, має три компоненти. Когнітивний компонент визначається індивідуальними уявленнями про себе, які можуть виражатись у вербальній формі. Афективно-оцінний компонент складається з двох підструктур: системи емоційно-ціннісних самовідносин, яка визначає глобальну самооцінку та емоційне ставлення людини до себе, а також поведінкового компонента, який включає намір, готовність до реальних дій, загальну поведінку або саморегуляцію поведінки.

Аналіз робіт, присвячених феномену кар'єри, показав, що головна увага дослідників була приділена розгляду питань, пов'язаних з її плануванням (Н. Юртаєва, А. Пашкова, Е. Могилевкіна, А. Новгородов, В. Малікова, І. Прокопенко та ін.). Планування розглядається як запорука успішної кар'єри. Будь-де людина будує свою кар'єру, необхідно мати план та визначити цілі.

У плануванні кар'єри значну увагу приділено певним ризикам, перш за все це:

1. Соціальні ризики включають в себе вплив сімейного оточення, умов соціалізації та доступу до освіти, серед інших чинників. Вони впливають на професійний розвиток і успіх особистості;
2. Матеріальні або ресурсні ризики відображають ступінь контролю над необхідними матеріальними ресурсами проекту або діяльності. Ці ризики впливають на можливість забезпечення необхідних ресурсів для досягнення кар'єрних цілей та успіху;

3. Природні ризики - фактори, які знаходяться поза контролем людини у сфері кар'єри. Це можуть бути зміни в ринковій кон'юктурі, розпад компаній, крах суспільно-економічної системи, війна, землетруси та інші подібні ситуації.

Вивчення уявлень молоді про кар'єру, проведене С. Ждановою, показало, що студенти розуміють кар'єру як широке поняття, що охоплює професійний розвиток і особистісний зріст. Тому для успішної кар'єри важливо виділити час на розвиток як особистості, так і професійних навичок (фази розвитку діяльності та спеціалізації).

Фази професійного розвитку включають наступні етапи:

- Оптант (етап вибору): Людина починає виявляти занепокоєння стосовно вибору професії або потребує зміни свого професійного шляху. Цей етап характеризується неоднозначністю і вимагає прийняття рішень. Вік і культурні умови також впливають на процес вибору.
- Адепт (етап освоєння): Людина вже обрала свою професію і починає освоювати необхідні навички. Тривалість цього етапу залежить від конкретної професії і може бути як довготривалим, так і короткочасним, залежно від складності наявних професійних вимог.
- Адаптант (етап адаптації): Цей етап включає період, коли початківець спеціаліст пристосовується до реальних умов роботи. Незважаючи на попередню підготовку, він потребує часу для звикання до реального виробничого середовища.
- Внутрішня (внутрішньокар'єрна фаза): На цьому етапі людина вже володіє певним рівнем професійних навичок і має можливості для дальшого розвитку в межах своєї обраної професії. Цей етап характеризується постійним самовдосконаленням та підвищенням кваліфікації.

- Досвідчений працівник: Цей етап характеризується тим, що досвідчений працівник може самостійно та успішно виконувати основні професійні функції, отримує визнання від колег по роботі.
- Майстер: На цьому етапі співробітник вже має тривалий досвід і вміє вирішувати як прості, так і складні професійні завдання, які не кожен з колег може впоратися з ними.
- Авторитет: Ця фаза характеризується тим, що співробітник стає відомим та має авторитет у професійному середовищі. Він володіє високим рівнем майстерності і може бути узагальненням для інших співробітників. Його кваліфікаційні показники підтверджують його статус у професії.
- Наставник: На цьому етапі співробітник виступає в ролі наставника. Він має достатній досвід та компетенції, щоб керувати та навчати інших працівників своєї професії.

Для успішної реалізації майбутньої кар'єри фахівці повинні свідомо опанувати сучасні умови професійного розвитку, дотримуватися відповідних правил особистої поведінки на сучасному ринку праці.

Теорія розвитку кар'єри вивчає шляхи покращення професійного зростання, кар'єрної траєкторії та загального задоволення від роботи. Розуміння теорії розвитку кар'єри може стати важливим кроком у визначенні основних цінностей, сильних і слабких сторін і бажаного шляху. Хоча в різних теоріях існують різні твердження, усі теорії визнають важливість розвитку позитивних емоційних стосунків із роботою та розвитку значущих кар'єрних амбіцій.

Теорія розвитку кар'єри - це дослідження кар'єрних шляхів, успіху та поведінки. Вона має на меті пояснити, чому людина може бути придатною для певної кар'єри, і надати поради щодо того, як досягти бажаної траєкторії. Він також зосереджений на визначенні загальних етапів кар'єри, коли необхідна

освіта, керівництво та інші заходи. Теорії розвитку кар'єри виходять з чотирьох основних напрямків дослідження: диференціальна психологія, психологія особистості, соціологія, психологія розвитку. Френк Парсонс започаткував теорію розвитку кар'єри, випустивши свою теорію рис і факторів на початку 1900-х років. Відтоді дослідження розвитку кар'єри породило різні теорії та викликало великий інтерес громадськості. Далі ми розглядаємо п'ять найвпливовіших теорій розвитку кар'єри.

Теорія рис і факторів, запропонована Френком Парсонсом [29], включає три етапи:

1. Вивчення рис особистості людини, яка планує розвивати кар'єру.
2. Інвентаризація рис характеру роботи.
3. Порівняння особистісних рис людини з рисами роботи.

Теорія рис і факторів використовується в кількох тестах здібностей, зокрема: Interest-Kuder Career Search (KCS), Диференціальні тести здібностей (DAT), Загальна тестова батарея (GATB), Теорія професійних типів Холланда.

Теорія професійних типів Холланда зосереджується на типах особистості як головному факторі у виборі кар'єри та розвитку [30]. Джон Л. Холланд розробив свою теорію, основу на концепції того, що вибір професії залежить від характеру особистості. Він вважав, що задоволеність роботою людини пов'язана зі схожістю між її особистістю та робочим середовищем. Теорія Холланда містить шість типів особистості, які іноді називають «Кодексами Холланда» або «професійними темами Холланда»:

Реалістичний (R) Люди цього типу, яких також називають «виконавцями», вирішують проблеми, вживаючи дій, а не обговорюючи їх. Реалістичний тип цікавить робота, що вимагає вміння і сили. Теслі, кухарі та персональні тренери — усі вони відповідають реалістичному типу особистості.

Слідчий (I) Люди цього типу, яких також називають «мислителями», люблять працювати з інформацією. Розслідувачі люблять працювати самі, а не

з групою. Актуарії, юристи та лікарі вписуються в дослідницький тип особистості.

Художній (А) Люди цього типу, яких також називають «творцями», є креативними, винахідливими та, як правило, більш емоційними, ніж інші типи Холланду. Артистичний тип незалежні, але їм подобається працювати з іншими людьми. Графічні дизайнери, письменники та музиканти підходять до дослідницького типу особистості.

Соціальний (S) Люди цього типу, яких також називають «помічниками», люблять навчати або допомагати іншим. Соціальний тип цінує співпрацю з іншими та створення стосунків. Вчителі, консультанти та спеціалісти з людських ресурсів усі відповідають соціальному типу особистості.

Заповзятливий (E) Люди цього типу також називаються «переконувачами», їм подобається працювати з людьми та інформацією. Заповзятливий тип цінує статус та безпеку. Підприємці, біржові маклери та продавці — усі підходять до типу ініціативної особистості.

Традиційний (C) Люди цього типу, яких також називають «організаторами», люблять правила та норми. Як підприємливі люди, вони цінують статус і гроші. Однак вони не люблять незрозумілу або неструктуровану роботу. Операційні директори, особисті фінансові планувальники та економісти вписуються в традиційний тип особистості [31, с. 424].

Соціальна когнітивна теорія Бандури [32]. У соціальній когнітивній теорії, розробленій Альбертом Бандурою, підкреслюється, що мотиви та поведінка людини формуються на основі набутого досвіду. Цей досвід можна розділити на три основні категорії:

- На людину впливає самоефективність або те, що вона вважає, що може досягти.

- На людину впливають те, що вона бачить, як досягають інші люди, і дії, які вони роблять.
- На людину впливають навколишні фактори, які вона не може контролювати.

У розвитку кар'єри соціальна когнітивна теорія допомагає пояснити, як людина може створити свій план розвитку кар'єри для успіху. Завдяки позитивному погляду на власні здібності та оточенню позитивної мережі наставників людина має більше шансів досягти своїх кар'єрних цілей. Основою цієї теорії є триадна взаємна модель нещасних випадків Бандури. Ця модель каже, що результати роботи людини базуються на суміші: Особистісні характеристики; Поведінка та дії, які вони бачать від інших людей; Зовнішні фактори.

Теорія розвитку Я-концепції С'юпера. Дональд С'юпер побудував свою теорію розвитку на ідеї, що ваш погляд на себе змінюється. Час і досвід допомагають сформулювати те, як людина цінує свою кар'єру та цілі, які вона ставить. Ця теорія визначає «кар'єру» як усе життя людини. С'юпер розбив кар'єрний розвиток на п'ять етапів:

- Зростання. Ця стадія починається з народження і триває до 14 років. Людина розвиває самосвідомість і ставлення до роботи.
- Розвідка. Цей етап починається у віці 15 років і триває до 25 років. Людина пробує різні кар'єрні шляхи через заняття, хобі та реальну роботу.
- Заснування. Цей етап починається у віці 25 років і триває до 44 років. Людина розвиває початкові професійні навички та накопичує досвід роботи.
- Технічне обслуговування. Цей етап починається в 45 років і триває до 64 років. Людина змінює елементи своєї кар'єри, щоб покращити своє становище.

- Відхилення. Цей етап починається з 65 років. Людина скорочує обсяг роботи, яку виконує, і готується до пенсії.

С'юпер вважав, що люди знайшли задоволення від кар'єри на основі свого бачення себе на кожному з цих п'яти етапів розвитку. Наприклад, людина може більше цінувати баланс між роботою та особистим життям на етапі підтримки, ніж на етапі встановлення [14].

Теорія батьківських установок Еллі Роу [33]. Теорія особистості Еллі Роу стверджує, що людина обирає свою кар'єру на основі спілкування з батьками. Роу вважає, що те, як дитина взаємодіє зі своїми батьками, спонукатиме її працювати як на особистісну, так і на неособистісно орієнтовану роботу.

Робота, орієнтована на особистість, включає значну кількість взаємодії з іншими людьми, тоді як роботи, які не орієнтовані на особистість, характеризуються більшою самостійністю. Роу впровадила кілька категорій кар'єр, які можуть бути орієнтовані або неорієнтовані на особистість, залежно від рівня кваліфікації роботи.

Роу розділила кар'єри на вісім категорій: Сервіс, Діловий контакт організація технології, Відкритий, Наука, Загальна культура, Мистецтво та розваги. Кожна з цих категорій, заявила Роу, має шість рівнів, які залежать від того, скільки навичок потрібно для роботи: Самостійна відповідальність; Менша незалежність; Помірна відповідальність; Необхідне навчання; Спеціальне навчання; Дотримування основних інструкцій. Потім людину класифікують на вісім категорій і шість рівнів на основі взаємодії з батьками в дитинстві.

В багатьох кар'єрних планах психологи рекомендують розробку плану кар'єрного розвитку, що включає оперативні кроки, обмежені в часі та ресурсах. Це полегшує розробку конкретних кроків для досягнення кар'єрних цілей протягом життя працівника. Планування передбачає визначення послідовності завдань у плані кар'єрного зростання. Професійне планування

кар'єри для майбутніх спеціалістів є процесом, який відбувається на різних етапах професійного розвитку і включає такі кроки: свідомий і самостійний вибір професії, виявлення власних здібностей і покликання; розробка особистого професійного та життєвого плану з урахуванням можливих перешкод і додаткових варіантів професійного розвитку; отримання професійної освіти, що сприяє самореалізації та кар'єрному зростанню; готовність до постійного самовдосконалення і навчання; зайнятість в професії або розгляд альтернативних функцій та професій.

1.4 ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ В HR СФЕРІ

Станом на 2021 рік на посадах кадровиків працювало 782,8 тис. фахівців. За даними Бюро статистики праці США, до 2031 року це число зросте до понад 841 000 [34, с. 36].

Кар'єрний шлях, як і будь-який інший маршрут, є своєрідною картою, якою кожна людина має слідувати, щоб досягти своїх професійних цілей у довгостроковій перспективі. Але крім шляху, можливі й інші професійні кроки та етапи, які залежать від досвіду та талантів кожної окремої людини, особливостей організації, в якій вона працює, тощо. Давайте детальніше розглянемо кожен із цих кроків.

Завдання HR People Partner: надати працівнику позитивний досвід взаємодії з компанією; підтримувати мікроклімат в колективі; визначити ризики звільнення працівників; проаналізувати мотивацію працівників; збирати відгуки про задоволеність роботою в компанії; своєчасно надавати інформацію керівнику цього колективу для прийняття управлінських рішень; підтримувати впровадження змін в організації та колективі через спілкування з працівниками; визначити неформальних лідерів. Особливості: Комунікабельність, багато спілкування [35, с. 22].

Цілі HR Генерального спеціалісту: Забезпечення повного кадрового циклу в конкретному підрозділі/команді/організації. Як правило, ці професіонали відповідають за процес підбору персоналу, адаптацію співробітників, їх розвиток, консультують як співробітників, так і керівників щодо всіх HR-процесів, забезпечують адміністративний супровід цих процесів і, залежно від специфіки компанії, можуть організовувати різні види заходів, піклуватися про розвиток HR-бренду тощо.

Завдання HR бізнес-партнеру: правильний розподіл ролей в компанії через розкриття потенціалу співробітників, побудова чітких кар'єрних маршрутів для досягнення цілей організації. HR Business partner також приділяє велику увагу розвитку лінійних керівників. HR BP супроводжує майбутнього керівника з моменту оцінки потенціалу для керівної ролі, прописує план розвитку управлінських компетенцій, надає консультації та підтримку у вирішенні прикладних питань роботи з командою, таких як міжособистісні конфлікти, зниження ефективності, продуктивність тощо [36, с. 102].

Менеджер з персоналу, цілі: HR-менеджер, як представник управлінської команди, відповідає за побудову та реалізацію стратегії роботи з персоналом. Залежно від розміру організації, це може бути стратегія всієї компанії або просто окрема сфера, за яку відповідає менеджер з персоналу. У невеликих компаніях HR-менеджер визначає, куди буде рухатися організація в майбутньому з точки зору управління командою, які люди та лідери потрібні для досягнення довгострокових цілей. У великих компаніях менеджер з персоналу відповідає за певну функціональну сферу. Це може бути HR Інститут бізнес-партнерства в компанії або для організаційного розвитку, управління персоналом, ключові HR проекти тощо [37, с. 32].

Навички, якими має володіти HR:

- Комунікативні навички – розуміння того, якою має бути структура ефективної розмови. Уміння слухати, правильно задавати питання, робити висновки з почутого.
- Організаторські здібності - вміння організовувати заходи різного призначення та тематики. Це включає в себе планування, передбачення деталей, співпрацю з усіма людьми, задіяними в процесі.
- Адаптивність - відкритість до нового і здатність швидко реагувати на зміни.
- Етика - розуміння того, яка інформація є «чутливою» для співробітників і як правильно обробляти такі дані, щоб не нашкодити співробітникам і не порушити конфіденційність.
- Дипломатія HR - це завжди пошук «безпрограшного рішення».
- Емпатія - це здатність поставити себе на місце як співробітника, так і керівника, зрозуміти їх цілі та потреби.
- Орієнтація на результат - здатність вирішувати різного роду проблеми, при необхідності шукати нестандартні шляхи їх вирішення, дотримуючись термінів [12, с. 304].

Професіонали, які володіють своєю галуззю, проявляють високий рівень емоційного інтелекту (EQ). Вони приймають рішення і несуть відповідальність за результати своєї діяльності. При формуванні команди, яка здатна ефективно співпрацювати на користь компанії, справжні професіонали використовують інтуїтивний підхід та передбачуваність, які гарантують високу професійну якість. Володіння навичками спостереження, аналізу та використання психологічних методів оцінки поведінки на основі невербальних ознак (профілювання) підвищує компетентність кадрових спеціалістів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Мотивація персоналу є ключовим фактором управління, впливаючим на успіх і задоволення в роботі. Її можна розділити на внутрішню (творчість, самореалізація) і зовнішню (заробітна плата, статус). Мотивація залежить від вибору професії, місця роботи та самої діяльності. Задоволеність роботою і мотивація досягнень впливають на продуктивність. Для стимулювання мотивації застосовуються матеріальні і нематеріальні методи. Розуміння потреб та цілей працівників сприяє успішному досягненню мотивації. Компанії повинні створювати системи мотивації, що враховують ці потреби, а працівники повинні знати свої внутрішні і зовнішні мотиви для ефективної роботи та особистого розвитку.

2. Вивчення професійного благополуччя є активною галуззю психологічних досліджень, яка знаходиться на перетині психології праці, організаційної психології та психології професійного здоров'я. Одним із підходів до вивчення професійного благополуччя є модель Пітера Варра, яка включає емоційне благополуччя, прагнення до зростання і розвитку, автономію і компетентність як основні компоненти. Існують також інші моделі, які розглядають різні аспекти благополуччя, такі як емоційний, когнітивний, поведінковий, мотиваційний та психосоматичний. Вивчення факторів, що впливають на професійне благополуччя, включає аналіз взаємозв'язку між особистістю та робочим середовищем. Заснований на вивченні сильних сторін особистості підхід є обґрунтованим і має наукове підтвердження. Загалом, розвиток цієї галузі психології потребує більш повноцінного і систематичного дослідження.

3. З розвитком сучасного світу кар'єрний розвиток стає все більш актуальним. Вчені провели дослідження і запропонували різні теорії та підходи до розуміння формування кар'єри та визначення кар'єрних цілей людини. Вони враховують особистісні риси, типи особистості, мотивацію та інші фактори, що

впливають на успішну кар'єру. Важливим елементом успішної кар'єри є планування. Крім того, розвиток як особистості, так і професійних навичок, гратиме велику роль у досягненні кар'єрних цілей. Спілкування з батьками також може впливати на вибір категорії кар'єри та рівня навичок, необхідних для роботи. У кінцевому підсумку, кар'єрний розвиток є складним процесом, який вимагає уваги до індивідуальних потреб, здібностей та бажань людини. Врахування різноманітних факторів та використання наукових теорій може допомогти краще зрозуміти та досягти успіху в кар'єрі.

4. Загальна кількість фахівців, які працюють на посадах кадровиків в США, у 2021 році становила 782,8 тис. осіб, а до 2031 року очікується зростання цього числа до понад 841 тис. Основні професійні кроки в кар'єрі HR-спеціаліста включають роль HR People Partner, HR Генерального спеціаліста, HR бізнес-партнера та менеджера з персоналу. Кожна з цих ролей має свої особливості та завдання. Для успішної роботи в HR необхідно володіти комунікативними навичками, організаторськими здібностями, бути адаптивним, етичним, дипломатичним, емпатичним і орієнтованим на результат. Важливо також мати високий емоційний інтелект та володіти психологічними методами оцінки поведінки для вибору відповідних кандидатів і побудови успішних команд.

РОЗДІЛ 2 МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 ОПИС МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Емпіричне дослідження було проведено в три етапи:

- а) Підготовчий: постановка проблеми, формулювання мети, завдань дослідження, планування послідовності дій і підготовка методик;
- б) Основний: безпосередній збір даних;
- в) Заключний: обробка даних, інтерпретація результатів, формулювання висновків і узагальнень.

Методичний інструментарій включав: "Опитувальник професійної мотивації" (ОПМ-2) Є.Н. Осіна і "Методика оцінки професійного благополуччя" (МОПБ) Рут Є. І. та Августової Л.І.

«Опитувальник професійної мотивації» (ОПМ-2) - методика, розроблена Є.Н. Осіним, Т.О. Гордєєвою [Дод. А] з співавторами, призначена для діагностики внутрішньої та зовнішньої мотивації трудової діяльності, визначеної в рамках континууму автономної-контрольованої мотивації, який простягається від внутрішньої мотивації, що полягає у прагненні виконувати роботу задля задоволення самого процесу, до амотивації, яка є станом відсутності бажання та причин виконувати діяльність, відповідно до теорії самодетермінації Е. Деці та Р. Райана. ОПМ-2 є інструментом, який дозволяє виявити рівень і структуру мотивації особистості в контексті професійної діяльності. Результати опитування допомагають виявити, наскільки особа відчуває внутрішню мотивацію, наскільки контрольованою є її мотивація та яка регуляція є найбільш характерною для неї. Ця інформація може бути корисною для розуміння мотиваційних факторів, які впливають на ефективність і задоволеність особи її професійною діяльністю.

ОПМ-2 може бути використаний для вивчення зв'язку між рівнем мотивації та професійним благополуччям. З його допомогою можна аналізувати, які типи мотивації сприяють досягненню високих результатів і задоволеності роботою. Також він дозволяє порівняти рівень і структуру мотивації між різними професійними групами в залежності від статі, віку та посади, яку обіймає респондент.

Первинні шкали виявляють вираженість шести типів мотивації: Внутрішньої ("Мені цікаво займатися своєю роботою"), Інтегрованої ("Ця робота допомагає мені розвиватися як особистості"), Ідентифікованої ("Ця робота відповідає моїм кар'єрним планам"), Інтроєктованої ("Працювати - це обов'язок кожної людини"), Екстернальної ("Я боюся, що іншої роботи мені не знайти") та Амотивації ("Для мене не так важливо, де працювати і чим займатися"). Первинні шкали формують підшкали Автономної та Контрольованої мотивації.

Методика представляє собою опитувальник з двадцятьма твердженнями, з кожним з яких досліднику пропонується виразити ступінь погодження або непогодження за п'ятибальною шкалою. Ці твердження спрямовані на встановлення того, що дослідник думає про причини його власної трудової діяльності. Структурно опитувальник складається з шести шкал відповідно до кількості виділених Е. Деці і Р. Райаном форм зовнішньої-внутрішньої (автономної-контрольованої) мотивації (регуляції).

Обробка: кінцевий бал кожної шкали розраховується як середнє значення по входять у неї твердженням. Можливий розрахунок вторинних показників автономної, контрольованої мотивації та індексу відносної автономії. Перший отримується шляхом сумування балів по шкалах внутрішньої, інтегрованої та ідентифікованої мотивації. Контрольована мотивація - сума кінцевих балів по

шкалах інтроєктованої мотивації, екстернальної та амотивації. Нарешті, індекс відносної автономії розраховується як різниця між зазначеними вторинними показниками.

Методика оцінки професійного благополуччя Рут Е. І. та Августової Л.І. Для діагностики суб'єктивного професійного благополуччя використовувався опитувальник МОПБ (методика оцінки професійного благополуччя), запропонований Е. І. Рут [Дод. Б]. Шкали опитувальника МОПБ пройшли перевірку на відповідність їх критеріальній валідності та синхронній надійності шкалам україномовного варіанту опитувальника К. Ріфф. Опитувальник МОПБ включав 6 шкал: "Автономність у професійній діяльності", "Професійний ріст", "Професійні цілі", "Позитивні взаємини в колективі", "Задоволеність рівнем компетентності" та "Задоволеність професійними досягненнями". Розраховувалися значення кожної шкали опитувальника, а також їх загальне значення - "Загальний показник професійного благополуччя" (Рут, 2016).

Методика оцінки професійного благополуччя виявляє актуальне благополуччя професіонала на даному етапі життя. Використання опитувальника дозволяє виміряти як суб'єктивну, так і об'єктивну складові психологічного благополуччя. Його валідиція на основі комплексного особистісного опитувальника Кеттелла підвищує його практичну значимість. В результаті досліджень було встановлено, що психологічне благополуччя має тісний зв'язок з осмисленістю життя, сферою цінностей та мотивацією. Дана методика складається з 36 пунктів, в які входять 6 шкал з окремими показниками та загальна шкала, що характеризує загальний показник психологічного благополуччя особистості професіонала.

Методика оцінки професійного благополуччя Рут Е. І. та Августової Л.І. дозволяє зрозуміти рівень задоволеності, самооцінки та впливу різних аспектів професійного життя на загальну якість життя професіоналів. Вона може бути застосована у дослідженнях, спрямованих на вивчення психологічного благополуччя, а також у практичній роботі з покращення професійного самопочуття та задоволення в роботі. На основі результатів перевірки на надійність та валідність МОПБ визнана придатною для застосування в науково-дослідних та практичних цілях.

Підрахунок балів за шкалами/підшкалами здійснюється відповідно до наданого ключа. Загальний показник професійного благополуччя: сума балів за всіма компонентами. Максимальна загальна сума балів, яку можна набрати за один з компонентів - 30, а для загального показника професійного благополуччя - 180. За допомогою формули показники за шкалами/підшкалами будуть переведені в 5-бальну систему, а максимальне значення загального показника професійного благополуччя дорівнює 30.

2.2 ВИБІРКА ТА ЇЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Загальна кількість респондентів складає 30 спеціалістів з напрямку HR. Розподіл за віковими категоріями був здійснений відповідно до теорії Е. Еріксона, а саме: молодість (18-35 років) та зрілість (35-60 років). Кількість осіб в молодшій групі становить 16 (53,3%), а в старшій - 14 (46,7%). Статевий розподіл також майже рівний, з 16 жінками (53,3%) та 14 чоловіками (46,7%). При одночасному розгляді цих двох ознак ми можемо отримати таку картину:

- 7 жінок віком 18-35 років;
- 8 чоловіків віком 18-35 років;
- 9 жінок віком 35-60 років;

- 6 чоловіків віком 35-60 років.

Посади, які обіймають респонденти, були розділені на 3 види-етапи для зручності:

- Рекрутери (спеціалісти з найму) - 12 осіб (43,3%);
- Менеджери - 10 осіб (33,3%);
- Голови (директори підрозділів та відділів) - 8 осіб (23,3%).

Важливо розуміти, що таке HR-функція і з яких компонентів вона складається. Наприклад, окремими функціями є рекрутинг (пошук, оцінка та відбір персоналу в компанії), управління винагородами, оцінка персоналу та ін. У компаніях з великим штатом ці функції виконують вузькі спеціалісти, які можуть бути навіть окремими відділами - наприклад, відділ Training & Development, який займається виключно навчанням і розвитком персоналу, або відділ Compensation & Benefits, який відповідає за управління винагородами співробітників компанії. У невеликих компаніях найпоширенішою є посада HR Generalist, яка поєднує в собі більшість HR-функцій, включаючи рекрутинг (звичайно, це залежить від конкретного типу компанії та потреб конкретного бізнесу).

В організаціях роль людських ресурсів має стратегічне значення. Своєю діяльністю людські ресурси можуть підвищити мотивацію, підвищуючи таким чином якість балансу між роботою та особистим життям для працівників. Одночасно покращується організаційний клімат, що безпосередньо впливає на продуктивність. Менеджер з персоналу повинен розуміти, що мотивація прямо пропорційна поліпшенню індивідуальних результатів.

Персонал є невід'ємною частиною будь-якої компанії, і робота з персоналом є важливим елементом успішної діяльності. Злагожені дії команди

професіоналів, що ділять спільні погляди, є базою для розвитку в бізнесі. Саме персонал створює додаткову вартість, гарантує якість і виконує ключову роботу для досягнення поставлених цілей, а також забезпечує розміщення компанії на ринку. Майстерність і креативність кожного члена команди, їхнє відчуття спільної справи, зацікавленість і присвяченість, впевненість в своїх здібностях і фокус на кінцевому результаті є гарантією успішного розвитку компанії. Багатофункціональність є важливою характеристикою роботи менеджера з персоналом.

Управління персоналом на всіх рівнях забезпечує роль менеджера з персоналу, що робить його функції багатоаспектними. Він встановлює тон для всієї організації, відповідає за підтримку бізнесу та ефективну роботу персоналу. Забезпечення результативності вимагає глибоких знань про політику і стратегію компанії, компетентності, професійних знань та навичок. Менеджер з персоналу бере участь у формуванні корпоративної культури, маючи відповідальність за її дотримання, відповідність цілям, цінностям та місії компанії. Він виступає посередником між керівництвом та співробітниками, зберігаючи нейтралітет, здатний спілкуватися та встановлювати гармонійні відносини з обома сторонами. Менеджер з персоналу повинен мати витримку, сильну волю та емоційну стійкість. Для ефективної командної роботи необхідно здатність запам'ятовувати великі обсяги інформації, бути завжди в курсі всіх подій та процесів, щоб надати своєчасну підтримку та керувати ними. Робота з персоналом вимагає високого рівня комунікабельності та здатності успішно взаємодіяти з персоналом.

Важливим завданням менеджера з персоналу є ефективна організація роботи команди. Це сприяє спільному успіху, активній взаємодії та постійному обміну інформацією. Менеджер з персоналу виступає в ролі представника компанії і через свою присутність і вчинки відображає корпоративну культуру.

Основною його функцією є працювати з людьми, сприяти ефективній комунікації в колективі та створювати сприятливу атмосферу. Якість взаємин має велике значення для покращення роботи та життя, а також для розвитку і виявлення потенціалу. Взаємодія з іншими людьми допомагає розкрити власні здібності та таланти. Висококласний HR-менеджер повинен мати високі вимоги до себе, проявляти лідерські якості і мати впевненість, вести за собою.

Спеціаліст з кадрів набирає, проводить співбесіди, перевіряє та розміщує працівників в організації. Вони скеровують працівників у всіх процедурах роботи з персоналом і переконуються, що вони розуміють процеси. Вони також відіграють важливу роль у виконанні інших людських ресурсів, таких як навчання, стосунки з працівниками, пільги та винагороди. Вище керівництво відділу кадрів в організації грає важливу роль для успіху та зростання відділу. Він повинен складатися з досвідчених людей, які мають значні знання про сферу людських ресурсів і навички комплексного управління людськими ресурсами. Тому організації шукають спеціаліста з кадрів, який зосереджується на певній сфері в HR і може надати досвідчене керівництво. Фахівці з кадрів в організації приймають деякі з найважливіших рішень щодо HR.

Робота відділу кадрів передбачає виконання різноманітних задач. Як впливає з назви, фахівці з персоналу відповідають за конкретне завдання з управління персоналом. Їхні повсякденні завдання включають обробку необхідних документів, ведення трудових книжок і забезпечення відповідності кадрових процедур таким організаціям, як Бюро статистики праці, а також місцевим, федеральним і державним нормам.

Основний висновок полягає в тому, що більшість фахівців з кадрів зосереджені на одній сфері, як, наприклад, навчання чи найм персоналу. Вони відрізняються від спеціалістів з людських ресурсів загального профілю, чия основна посадова інструкція передбачає одночасне виконання кількох завдань у

сфері людських ресурсів. Тому великі компанії з різними відділами, які займаються конкретними послугами, потребують спеціалістів з кадрів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

В емпіричному дослідженні було використано 2 методики. Перша методика - "Опитувальник професійної мотивації" (ОПМ-2), розроблена Є.Н. Осінім та Т.О. Гордєєвою з співавторами, призначена для вивчення внутрішньої та зовнішньої мотивації трудової діяльності. Ця методика дозволяє виявити рівень і структуру мотивації особистості в контексті професійної діяльності.

Друга методика - "Методика оцінки професійного благополуччя" (МОПБ), запропонована Рут Є. І. та Августовою Л.І., використовувалася для діагностики суб'єктивного професійного благополуччя. Ця методика вимірює як суб'єктивну, так і об'єктивну сторону психологічного благополуччя. Вона включає шість шкал, таких як "Автономність у професійній діяльності", "Професійний ріст", "Професійні цілі" та інші.

У першій методиці ОПМ-2 використовується опитувальник з двадцятьма твердженнями, де дослідник виражає ступінь погодження або непогодження за п'ятибальною шкалою. Результати опитування дозволяють визначити типи мотивації та рівень мотивації особистості.

У другій методиці МОПБ використовується опитувальник з шістьма шкалами, де респондент оцінює різні аспекти професійного благополуччя. Загальний показник професійного благополуччя обчислюється як сума балів за всіма компонентами.

Розподіл респондентів за віковими категоріями показує, що більшість спеціалістів знаходиться в молодшій віковій групі (18-35 років), але і серед

зрілих спеціалістів (35-60 років) присутні значні представники. Статевий розподіл майже рівномірний, з невеликою перевагою жінок над чоловіками. Щодо посад, найбільше спеціалістів в групі виконують роль рекрутерів (спеціалістів з найму), за ними йдуть менеджери, а голови (директори підрозділів та відділів) складають меншу частку.

HR-функція включає різні аспекти, такі як рекрутинг, управління винагородами, оцінка персоналу та інші. Вона має стратегічне значення в організаціях, сприяючи покращенню мотивації, організаційного клімату та продуктивності. Менеджер з персоналу відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної роботи персоналу та розвитку компанії. Він повинен мати розуміння політики та напрямків компанії, бути комунікабельним, забезпечувати оптимальну організацію роботи та налагоджувати ефективну взаємодію в команді. Взаємодія і спілкування з іншими людьми є важливими аспектами роботи HR-менеджера.

Спеціаліст з кадрів має велике значення для набору, розміщення та управління працівниками в організації. Вони забезпечують виконання завдань з управління персоналом, навчання та стосунків з працівниками. Досвідчене керівництво відділу кадрів є ключовим для успіху та зростання організації. Більшість спеціалістів з кадрів зосереджені на певній сфері, такі як навчання або найм персоналу. Великі компанії з різними відділами шукають таких фахівців з кадрів.

РОЗДІЛ 3. ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Аналіз та інтерпретація емпіричних даних

Опитувальник професійної мотивації (ОПМ-2). З наведеної гістограми (Рис.3.1) видно, що в структурі працевлаштованих осіб переважає автономна мотивація, зокрема – внутрішня, інтегрована і ідентифікована. У випадку внутрішньої мотивації, трудова діяльність здійснюється за інтересом до самої діяльності, тоді як при інтегрованій мотивації - може слугувати засобом досягнення цілей, які зовнішньо відносяться до безпосереднього змісту праці, але узгоджені з цілями та цінностями особи, що працює. Ідентифікована мотивація характеризується усвідомленням важливості, прийняттям зовнішніх цілей та цінностей діяльності як власних, як результат власного вибору.

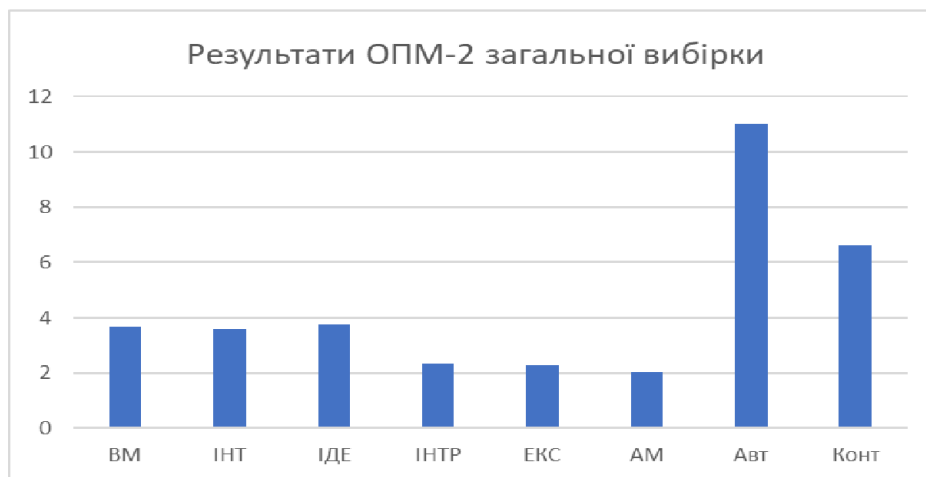


Рис. 3.1 - Середні рівні вираженості типів трудової мотивації за методикою "Опитувальник професійної мотивації".

Примітка: ВМ - внутрішня мотивація, ІНТ - інтегрована, ІДЕ - ідентифікована, ІНТР - інтроекційна, ЕКС - екстернальна, А - амотивація, Авт - автономна мотивація, контр - контрольована мотивація

Методика оцінки професійного благополуччя (МОПБ). Результати даного опитувальника виявили недоліки в певних аспектах професійного благополуччя

HR-спеціалістів. Серед прогалин можна виділити недостатню кількість балів у шкалах "Автономність у професійній діяльності", "Задоволеність рівнем компетентності" та "Задоволеність професійними досягненнями". Саме цей аспект заважає вибірці досягнути достатнього рівня успіху. Отриманий бал професійного благополуччя відповідає низькому рівню (менше 24), але майже досягає середнього рівня (Рис. 3.2).

Автономність у професійній діяльності	3,57
Задоволеність рівнем компетентності	3,65
Задоволеність професійними досягненнями	3,63
Професійні цілі	4,03
Професійний ріст	4,3
Позитивні стосунки в колективі	4,2
Професійне благополуччя	23,38

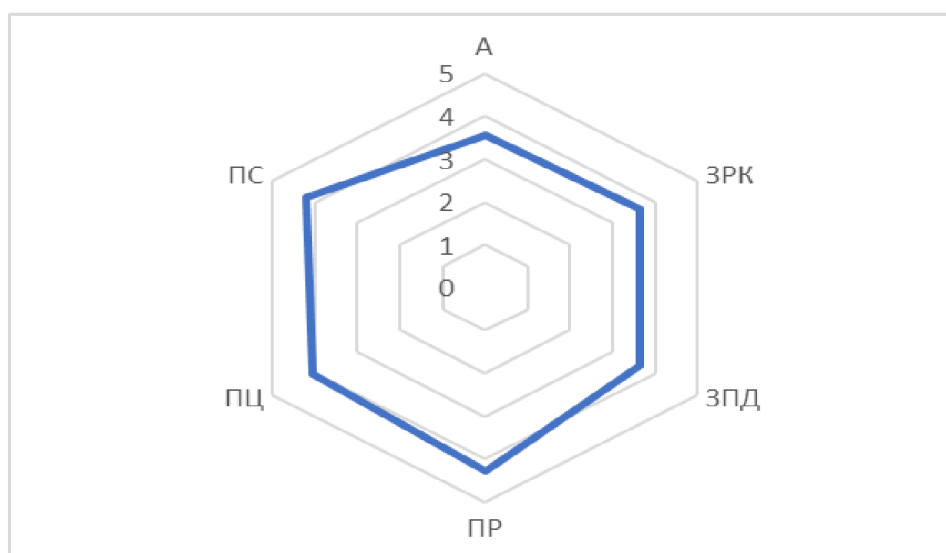


Рис. 3.2 Результати МОПБ загальної вибірки

Необхідно підвищити увагу до цих аспектів професійного благополуччя та зосередитися на розвитку автономності в професійній діяльності, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями. Це можна зробити шляхом надання спеціалістам можливості більш самостійно вирішувати завдання, забезпечення їх навчання та розвитку, а також визнання їх професійних досягнень. Ці кроки допоможуть підвищити загальний рівень професійного благополуччя HR-спеціалістів і сприятимуть їх професійному зростанню.

Автономія (незалежність). Середні показники за цією шкалою свідчать про наявність конформізму та піддатливості соціальному тиску під час виконання працевлаштування. Турбота про очікування та оцінки колег (приклад на рис. 3.3), керівництва, прийняття рішень на підставі суджень інших людей можуть призвести до зниження самовпевненості, незалежності, незадоволеності собою та бажання перебувати під контролем більш компетентних колег. Це має негативний вплив на рівень професійного благополуччя, оскільки супроводжується наявністю негативного емоційного фону. Для підвищення рівня автономності та професійного благополуччя, спеціалістам рекомендується визначити позиції, в яких вони точно впевнені.

35. У професійній діяльності на мене дуже часто впливають люди, які мають авторитет.

30 ответов

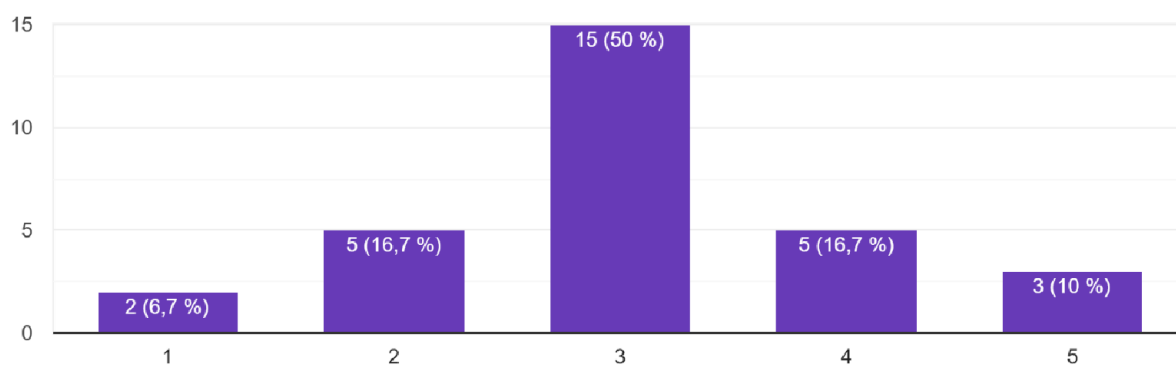


Рис. 3.3. Розподіл відповідей на питання про вплив суджень авторитетних колег.

Компетентність (рівень майстерності та професійної компетентності). Середні бали свідчать про труднощі у керуванні професійним повсякденним життям, справами, відсутність можливості змінити оточуюче трудове середовище, відсутність відчуття контролю над обставинами трудової сфери життя (приклад на рис. 3.4). Це може бути пов'язано з великою кількістю посадових обов'язків або нестачею професійних знань для виконання завдань. В такому разі рекомендується самоменеджмент - планування справ на наступний день, наступний тиждень та на більш тривалий період.

31. Я часто відчуваю, що мені не вистачає здібностей для виконання робочих завдань.

30 ответов

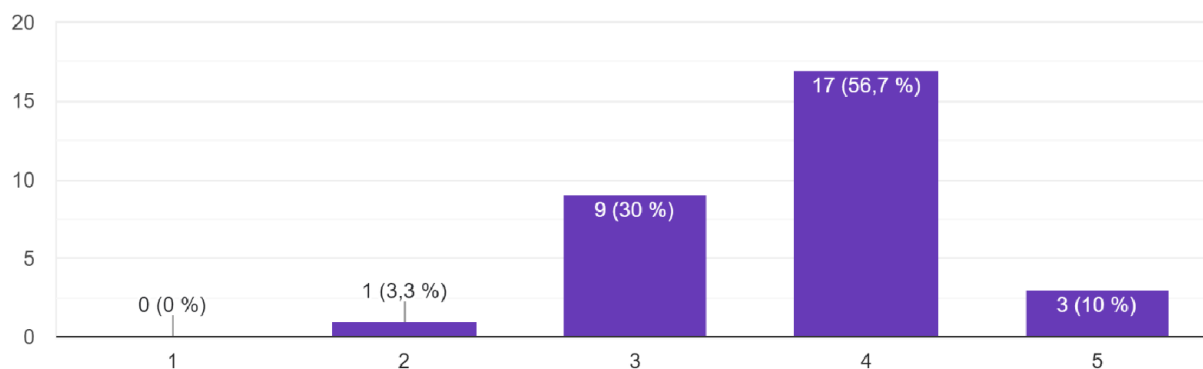


Рис. 3.4 Розподіл відповідей на питання про нестачу компетентності

Середні бали (Рис. 3.5) за цією шкалою свідчать про наявність фрустрації стосовно набутого за період своєї кар'єри, про наявність внутрішніх конфліктів та відносно-малого рівня незадоволеності собою як професіоналом. Для покращення цього показника рекомендується перегляд своїх орієнтацій та робочих пріоритетів, а також робити активні дії для зміни майбутньої оцінки на кращу.

29. Я багато в чому розчарований(на) своїми професійними здобутками.

30 ответов

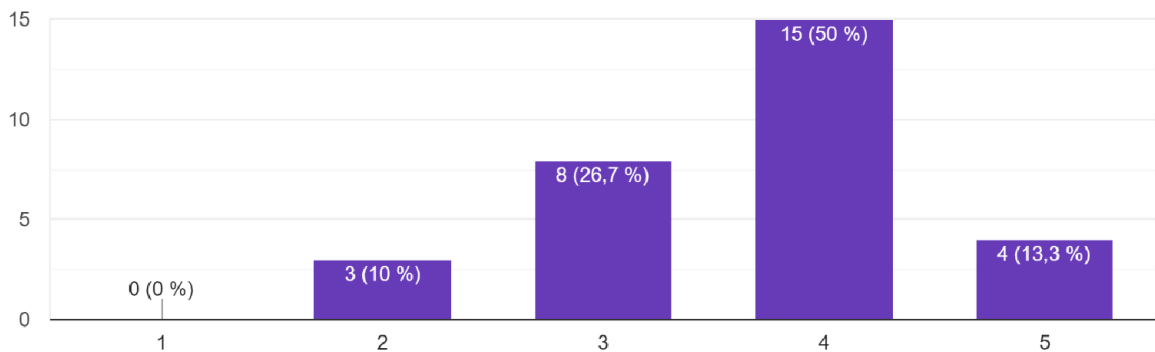


Рис. 3.5. Розподіл відповідей на питання про задоволеність своїми досягненнями

Аналіз статево-вікових особливостей результатів не виявив великих розбіжностей в показниках, адже відповіді по багатьох шкалах мають єдину загальну тенденцію. Проте, варто зазначити, що деякі відмінності все ж таки спостерігаються. Зокрема, серед чоловіків старшої вікової категорії виділяється "професійний ріст", оскільки відхилення від найближчого балу по цій шкалі становить понад 0,3 (4,6). Це можна пояснити сталістю та досвідом, а також етнокультурними особливостями цієї групи людей, які дотримуються традиційних гендерних ролей.

Щодо професійного благополуччя, дослідження показує, що найвищий рівень його спостерігається саме серед чоловіків старшої вікової категорії, які набрали в середньому 24,53 бали (Рис. 3.6.). У них також виявлені найвищі показники практично по всіх шкалах, крім "автономії". Слід зазначити, що немає значущої залежності між рівнем автономії та професійним благополуччям, тому вплив незалежності на результати є неоднозначним.

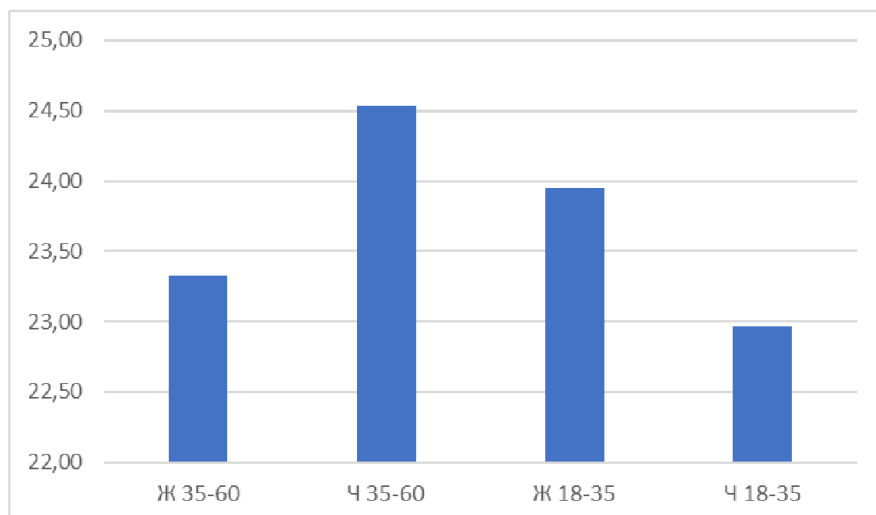


Рис. 3.6. Результати оцінки професійного благополуччя серед груп вибірки

У випадку юнаків спостерігається відсутність успіху із професійного благополуччя, що може бути пов'язано з нечіткістю щодо постановки цілей та ціннісних орієнтацій. Зауважимо, що серед жінок спостерігається протилежна ситуація, де молодші жінки мають вищі показники на більшості шкал, за винятком "досягнень", що очевидно пов'язано з більшою кількістю пройдених професійних шляхів. Такі результати чітко відображають різницю в самооцінці, яка є основою для проведення тестування.

Необхідно враховувати, що це лише загальні тенденції, і результати можуть відрізнитися в залежності від конкретних особистих особливостей та контекстуальних факторів.

Кореляційний аналіз проводився за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (r -Пірсона). Результати наведені у таблиці 3.1. Аналіз виявив деяку кількість значущих кореляцій, які для зручності виділені червоним кольором.

Таблиця 3.1

Кореляція розділів ОПМ-2 та МОПБ

	Автономність	Задоволеність рівнем компетентності	Задоволеність проф. досягненнями	Проф. ріст	Проф. цілі	Проф. спілкування	Проф. благополуччя
Внутрішня мотивація	$r = -0.873$ $p = 0.127$	$r = 0.536$; $p = 0.464$	$r = 0.968$; $p = 0.032$	$r = 0.509$; $p = 0.491$	$r = 0.695$; $p = 0.305$	$r = 0.859$; $p = 0.141$	$r = 0.801$; $p = 0.199$
Інтегрована	$r = -0.65$; $p = 0.385$	$r = 0.858$; $p = 0.142$	$r = 0.787$; $p = 0.213$	$r = 0.485$; $p = 0.515$	$r = 0.954$; $p = 0.046$	$r = 0.788$; $p = 0.212$	$r = 0.869$; $p = 0.131$
Ідентифікована	$r = -0.294$; $p = 0.706$	$r = 0.955$; $p = 0.045$	$r = 0.488$; $p = 0.512$	$r = 0.393$; $p = 0.607$	$r = 0.975$; $p = 0.025$	$r = 0.586$; $p = 0.414$	$r = 0.763$; $p = 0.237$
Інтроєктована	$r = 0.475$; $p = 0.525$	$r = -0.954$; $p = 0.046$	$r = -0.530$; $p = 0.47$	$r = -0.807$; $p = 0.193$	$r = -0.883$; $p = 0.117$	$r = -0.762$; $p = 0.238$	$r = -0.892$; $p = 0.108$
Екстернальна	$r = 0.473$; $p = 0.527$	$r = -0.914$; $p = 0.086$	$r = -0.499$; $p = 0.5$	$r = -0.847$; $p = 0.153$	$r = -0.825$; $p = 0.175$	$r = -0.752$; $p = 0.248$	$r = -0.871$; $p = 0.129$
Амотивація	$r = 0.92$; $p = 0.08$	$r = -0.407$; $p = 0.593$	$r = -0.813$; $p = 0.187$	$r = -0.933$; $p = 0.067$	$r = -0.415$; $p = 0.585$	$r = -0.899$; $p = 0.101$	$r = -0.789$; $p = 0.211$
Автономна мотивація	$r = -0.597$; $p = 0.403$	$r = 0.874$; $p = 0.126$	$r = 0.77$; $p = 0.23$	$r = 0.488$; $p = 0.512$	$r = 0.963$; $p = 0.037$	$r = 0.781$; $p = 0.219$	$r = 0.945$; $p = 0.045$
Контрольована мотивація	$r = 0.661$; $p = 0.339$	$r = -0.855$; $p = 0.145$	$r = -0.658$; $p = 0.342$	$r = -0.937$; $p = 0.063$	$r = -0.797$; $p = 0.203$	$r = -0.874$; $p = 0.126$	$r = -0.994$; $p = 0.006$
RAI індекс відносної автономії	$r = -0.68$; $p = 0.313$	$r = 0.936$; $p = 0.064$	$r = 0.765$; $p = 0.235$	$r = 0.810$; $p = 0.190$	$r = 0.940$; $p = 0.06$	$r = 0.905$; $p = 0.095$	$r = 0.997$; $p = 0.003$

Шкала «Задоволеності рівнем компетентності» корелює одразу з двома видами мотивації, а саме: «ідентифікована» та «інтроєктована». Перший зв'язок – позитивний, він показує позитивну узгодженість між кар'єрними планами (ІДЕ) та спроможністю його реалізувати (ЗРК). Друге поєднання має зворотній характер ($r < 0$), воно вказує на взаємне виключення орієнтації на розвиток (ЗРК) саме в обраній галузі й загальним обов'язком заробляти гроші (ІНТР).

Кореляція «Задоволеності професійними досягненнями» та внутрішньою мотивацією є неочевидною, адже бажання працювати в своїй сфері (ВМ)

впливає на задоволеність результатами (ЗПД) лише опосередковано. Одне прагнення не дає гарантії успіху, але впливає на зусилля, що докладаються для реалізації своїх цілей.

Шкала «Професійні цілі» також має кореляції. Перша – з інтегрованою (ІНТ) мотивацією, це означає, що розвиток людини як особистості та її кар'єри взаємопов'язані поняття, що відповідає, наприклад, теорії С'юпера, згідно з якою люди знаходять задоволення від кар'єри на основі свого бачення себе. Друга – з ідентифікованою (ІДЕ) мотивацією, ще один логічний зв'язок, на цей раз між кар'єрними планами (ІДЕ) та професійними цілями (ПЦ). Третя – з автономною мотивацією, що підтверджує визначення останньої як чиннику вільного вибору дій і цілей робітника, про це ж свідчить і смисл шкали ПЦ (професійна діяльність виконується з особистісним смислом на основі переконань, що мають професійні цілі).

Найбільш значимі для даного дослідження результати – наявні кореляції в останньому стовбці (Див. Табл.3.1).

Коефіцієнт кореляції Пірсона (r) 0.945 при значенні $p=0.045$ свідчить про сильну позитивну залежність між автономною мотивацією та професійним благополуччям. На підставі цих результатів можна зробити висновок, що у працівників з високим рівнем автономної мотивації зазвичай спостерігається високе професійне благополуччя. Це може бути корисною інформацією для роботодавців та організацій, оскільки підтримка та розвиток автономії співробітників можуть сприяти покращенню їхнього професійного благополуччя.

Коефіцієнт кореляції Пірсона -0.994 при значенні $p=0.006$ вказує на дуже сильну негативну залежність між контрольованою мотивацією та професійним благополуччям. Це означає, що зі зростанням рівня контрольованої мотивації у

працівників професійне благополуччя зменшується і навпаки. Отже, важливо забезпечувати баланс між контрольованою мотивацією та професійним благополуччям працівників, щоб підтримувати їхню продуктивність та задоволеність роботою.

Кореляційний аналіз між професійним благополуччям та відносним рівнем автономії HR-спеціалістів показав дуже сильну позитивну залежність ($r = 0.997$) зі значущістю $p = 0.003$. Це свідчить про те, що чим вищий рівень автономії у спеціалістів, тим вищий рівень їх професійного благополуччя.

Висновки, які можна зробити з цього результату, включають:

- Автономія має важливе значення для досягнення високого рівня професійного благополуччя. Спеціалісти, які мають більшу самостійність у своїй професійній діяльності, швидше досягають успіху та задоволеності своїми досягненнями.
- Сильна кореляція між автономією та професійним благополуччям підтверджує важливість відчуття контролю та свободи в роботі для позитивного впливу на самопочуття та задоволення професійним життям.
- Цей результат може служити підставою для розробки програм підвищення автономії у HR-спеціалістів з метою поліпшення їх професійного благополуччя та підвищення ефективності роботи.

Результати цього дослідження свідчать про важливість розуміння та підтримки автономії в професійній діяльності HR-спеціалістів для досягнення успіху та задоволення у роботі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

З гістограми ОПМ-2 видно, що в структурі працевлаштованих осіб переважає автономна мотивація, зокрема – внутрішня, інтегрована і ідентифікована. Це означає, що люди працюють не лише заради зовнішніх чинників, але й зі своєї внутрішньої потреби і задоволення. Однак, результати МОПБ показали, що HR-спеціалісти мають недоліки в певних аспектах професійного благополуччя, зокрема в автономності у професійній діяльності, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями.

Для підвищення рівня професійного благополуччя HR-спеціалістів рекомендується зосередитися на розвитку автономності в професійній діяльності, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями. Це можна забезпечити, надаючи спеціалістам більше можливостей самостійно вирішувати завдання, забезпечуючи їх навчання та розвиток, а також визнання їх професійних досягнень. Ці кроки сприятимуть підвищенню загального рівня професійного благополуччя HR-спеціалістів і сприятимуть їх професійному зростанню.

Аналіз статево-вікових особливостей результатів не виявив великих розбіжностей в показниках, адже відповіді по багатьох шкалах мають єдину загальну тенденцію. Проте, варто зазначити, що деякі відмінності все ж таки спостерігаються. Зокрема, серед чоловіків старшої вікової категорії виділяється "професійний ріст", оскільки відхилення від найближчого балу по цій шкалі становить понад 0,3 (4,6). Це можна пояснити сталістю та досвідом, а також етнокультурними особливостями цієї групи людей, які дотримуються традиційних гендерних ролей. Щодо професійного благополуччя, дослідження показує, що найвищий рівень його спостерігається саме серед чоловіків старшої вікової категорії, які набрали в середньому 24,53 бали. У них також виявлені найвищі показники практично по всіх шкалах, крім "автономії". Слід зазначити,

що немає значущої залежності між рівнем автономії та професійним благополуччям, тому вплив незалежності на результати є неоднозначним. У випадку юнаків спостерігається відсутність успіху із професійного благополуччя, що може бути пов'язано з нечіткістю щодо постановки цілей та ціннісних орієнтацій. Зауважимо, що серед жінок спостерігається протилежна ситуація, де молодші жінки мають вищі показники на більшості шкал, за винятком "досягнень", що очевидно пов'язано з більшою кількістю пройдених професійних шляхів. Такі результати чітко відображають різницю в самооцінці, яка є основою для проведення тестування. Необхідно враховувати, що це лише загальні тенденції, і результати можуть відрізнитися в залежності від конкретних особистих особливостей та контекстуальних факторів.

Шкала «Задоволеності рівнем компетентності» корелює одразу з двома видами мотивації, а саме: «ідентифікована» та «інтроєктована». Перший зв'язок – позитивний, він показує логічну узгодженість між кар'єрними планами (ІДЕ) та спроможністю його реалізувати (ЗРК). Друге поєднання має зворотній характер ($r < 0$), воно вказує на взаємне виключення орієнтації на розвиток (ЗРК) саме в обраній галузі й загальним обов'язком заробляти гроші (ІНТР). Кореляція «Задоволеності професійними досягненнями» та внутрішньою мотивацією є неочевидною, адже бажання працювати в своїй сфері (ВМ) впливає на задоволеність результатами (ЗПД) лише опосередковано. Одне прагнення не дає гарантії успіху, але впливає на зусилля, що докладаються для реалізації своїх цілей. Шкала «Професійні цілі» також має кореляції. Перша – з інтегрованою (ІНТ) мотивацією, це означає, що розвиток людини як особистості та її кар'єри взаємопов'язані поняття, що відповідає нашому теоретичному уявленню про ситуативну мотивацію.

Результати дослідження показують сильну позитивну кореляцію ($r = 0,945$, $p = 0,045$) між автономною мотивацією та професійним благополуччям.

Високий рівень автономної мотивації зазвичай сприяє високому професійному благополуччю, тоді як контрольована мотивація має сильну негативну залежність з професійним благополуччям ($r = -0,994$, $p = 0,006$). Забезпечення автономії сприяє поліпшенню професійного благополуччя, особливо у спеціалістів з управління людськими ресурсами ($r = 0,997$, $p = 0,003$). Висновок: автономія має важливе значення для досягнення професійного задоволення і підтримки успіху у роботі.

ВИСНОВКИ

Мотивація на роботі та професійне благополуччя HR-спеціаліста мають важливу взаємозв'язаність. Мотивація може бути внутрішньою (пов'язаною з самореалізацією та творчістю) або зовнішньою (пов'язаною з винагородою та статусом). Вона залежить від вибору професії, робочого місця та самої діяльності. Задоволеність роботою та мотивація до досягнень мають вплив на продуктивність. Для стимулювання мотивації використовуються різні методи. Компанії повинні створювати системи мотивації, які враховують потреби працівників, а працівники повинні знати свої внутрішні та зовнішні мотиви для успішної роботи та особистого розвитку.

Вивчення професійного благополуччя є активною галуззю психологічних досліджень, що об'єднує психологію праці, організаційну психологію та психологію професійного здоров'я. Модель Пітера Варра включає емоційне благополуччя, прагнення до зростання і розвитку, автономію і компетентність як основні складові професійного благополуччя. Існують інші моделі, які розглядають різні аспекти благополуччя, такі як емоційне, когнітивне, поведінкове, мотиваційне та психосоматичне. Дослідження факторів, що впливають на професійне благополуччя, включає аналіз взаємозв'язку між особистістю та робочим середовищем. Підхід, заснований на вивченні сильних сторін особистості, має наукове підтвердження. Розвиток цієї галузі психології потребує дальшого систематичного дослідження.

Кар'єрний розвиток стає все більш актуальним у сучасному світі. Вчені проводять дослідження та пропонують різні теорії та підходи до розуміння формування кар'єри та визначення кар'єрних цілей людини. Вони враховують особистісні риси, типи особистості, мотивацію та інші фактори, які впливають на успішну кар'єру. Важливим елементом успішної кар'єри є планування. Розвиток як особистості, так і професійних навичок, відіграє велику роль у

досягненні кар'єрних цілей. Спілкування з батьками також може впливати на вибір кар'єри та рівня навичок, необхідних для роботи. Кар'єрний розвиток є складним процесом, який потребує уваги до індивідуальних потреб, здібностей та бажань людини. Врахування різноманітних факторів та використання наукових теорій допомагає краще зрозуміти та досягти успіху в кар'єрі.

Загальна кількість фахівців, які працюють на посадах кадровиків в США, у 2021 році становила 782,8 тис. осіб, а до 2031 року очікується зростання цього числа до понад 841 тис. Основні професійні шляхи в кар'єрі HR-спеціаліста включають роль HR People Partner, HR Генерального спеціаліста, HR бізнес-партнера та менеджера з персоналу. Кожна з цих ролей має свої особливості та завдання. Для успішної роботи в галузі HR необхідні знання та навички у таких областях, як рекрутинг, навчання та розвиток, компенсація та винагорода, ефективність та оцінка персоналу, управління трудовими відносинами та інші.

Українським HR-спеціалістам важливо звернути увагу на мотивацію на роботі та розвиток професійних навичок. Для досягнення мотивації можна використовувати як внутрішні, так і зовнішні фактори. Внутрішня мотивація пов'язана з особистими цілями, самореалізацією та задоволенням від виконаної роботи. Зовнішня мотивація включає винагороди, похвали та статус. Для стимулювання мотивації на роботі компанії можуть використовувати різні методи, такі як системи винагород, можливості професійного розвитку та підвищення, а також позитивне робоче середовище. Індивідуальний підхід до кожного працівника та зворотний зв'язок також можуть сприяти мотивації та розвитку спеціалістів в галузі HR.

Професійне благополуччя HR-спеціалістів є важливою складовою їхньої кар'єри. Воно включає емоційне благополуччя, розвиток та зростання, автономію та компетентність. Вивчення професійного благополуччя включає аналіз взаємозв'язку між особистістю та робочим середовищем. Врахування факторів, які впливають на професійне благополуччя, допомагає створити

оптимальні умови для розвитку та задоволення працівників. Застосування сучасних наукових підходів та практик допомагає створити сприятливу атмосферу в робочому колективі та сприяє професійному зростанню HR-спеціалістів.

Стан розробленості проблеми кар'єрної мотивації та професійного благополуччя HR-спеціалістів залишається незадовільним та потребує більше уваги, адже кількість спеціалістів зростає з кожним роком.

Взаємозв'язок між кар'єрною мотивацією та професійним благополуччям HR-спеціаліста є ключовим аспектом, який вимагає детального вивчення. Для цього дослідження було застосовано дві методики - "ОПМ-2" для оцінки мотивації та "МОПБ" для вимірювання професійного благополуччя.

Результати дослідження вказують на те, що більшість HR-спеціалістів належить до молодшої вікової групи (18-35 років), але також серед зрілих спеціалістів (35-60 років) є значна кількість представників. Статевий розподіл практично рівномірний, з незначним переважанням жінок над чоловіками. У найпоширеніших посадах у галузі HR переважають рекрутери, за якими слідують менеджери, а роль керівників (директорів підрозділів та відділів) становить меншу частку.

Аналіз статевих особливостей не виявив значної розбіжності, більшість даних знаходяться в одному діапазоні. Проте, вікові відмінності дають більшу різницю в балах, а тому потребують подальшого вивчення в напрямку виявлення коренів диференціації.

Висновок дослідження підтверджує наявність взаємозв'язку між кар'єрною мотивацією та професійним благополуччям у HR-спеціалістів. Згідно з результатами, автономна мотивація має сильну позитивну залежність з професійним благополуччям, що свідчить про те, що особиста внутрішня потреба та задоволення від роботи впливають на успіх і задоволеність праці. Зокрема, HR-спеціалісти з вищим рівнем автономності мають більше

професійне задоволення та досягають більших успіхів у своїй професійній діяльності.

Крім того, контрольована мотивація показала негативну залежність з професійним благополуччям, що означає, що зовнішні чинники (санкції, премії) можуть негативно впливати на задоволення та успіх у роботі.

Урахування автономії має велике значення для досягнення професійного задоволення та підтримки успіху у роботі HR-спеціалістів. Рекомендується надавати спеціалістам більше можливостей для самостійного прийняття рішень та розв'язання завдань, підтримувати їх навчання та розвиток, а також визнавати їх професійні досягнення. Ці кроки сприятимуть підвищенню загального рівня професійного благополуччя HR-спеціалістів і сприятимуть їх професійному зростанню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Baranauskienė, I., Serdiuk, L., Danyliuk, I., & Kurapov, A. (2019). The factors of psychological well-being of adolescents with disabilities. *Specialusis ugdymas*, 2(40), 10-44.
2. Сердюк Л. З. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості: монографія / Л. З. Сердюк, І. В. Данилюк, В. В. Турбан, О. І. Пенькова, Н. Д. Володарська [та ін.]; за ред. Л. З. Сердюк. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. – 236 с.
3. Юрчинська Г.К., Грузинова К.М. Самореалізаційні характеристики психологічно благополучної особистості// Сучасні проблеми екологічної психології: екологічна парадигма сучасного образу життя і світу: матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (17 – 18 травня 2019 року, Харків) / за ред. Ю.М. Швалба. – Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. – с.35- 36.
4. Юрчинська Г.К., Грузинова К.М. Компоненти психологічного благополуччя як індикатори самореалізації особистості// Благополуччя особистості vs благополуччя середовища антиномія сучасного способу життя: Матеріали науково-практичного круглого столу (21 квітня 2019 року, Київ) / за ред. Ю.М. Швалба. – Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. – 57-58 с.
5. Коваленко, А. Б., Грищук, Е. Ю., & Рогаль, Н. І. (2020). ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КУРСАНТІВ. Український психологічний журнал: збірник наукових праць (2020). Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 1(13), 85-105.
6. Власенко О.С., Чарикова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. С. 234–237.

7. Баклицький І. О. Психологія праці. – Друге вид. – К.: Знання, 2008. – 655 с
8. Воронкова В. Г. Філософія управління персоналом: Монографія / Під ред. В.Г. Воронкової. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2005. 511 с.
9. Кузьмін О.Є, Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2012. 416 с
10. Дмитриченко Л. І., Чуніхіна Т. С., Дмитриченко Л. А., Хімченко А. Н. Корпорація в системі суспільного виробництва: монографія. - Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2010
11. Маслоу А. Мотивація та особистість / пров. А. М. Татлибаєвої; термінолог. правка В. Данченка. - К.: PSYLIB, 2004.
12. Занюк С.С. Психологія мотивації. Навчальний посібник. Київ: Видавництво «Либідь», 2002. 304 с.
13. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002
14. Капіца В. Ф. Світоглядна модернізація системи національної вищої освіти // Матеріали міжвузівської студентської конференції «Трансформація світоглядних уявлень молоді в умовах демократичних перетворень українського суспільства». 28 березня 2011 р. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2011 – с. 7-62 (236 с.)
15. Березовська Р.А. Психологія професійного здоров'я за кордоном: сучасний стан та перспективи розвитку. Психологічні дослідження, 2012
16. Bakker A.B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology. In: S. Leka, J. Houdmont (Eds.), Occupational health psychology: A key text. Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. pp. 194–224.

- 17.Ріфф, С., та Кейс, С. (1995). Переосмислення структури психологічного благополуччя. Журнал особистості та соціальної психології, 69, 719–727
- 18.Warr Р. Вимірювання благополуччя та інших аспектів психічного здоров'я. Журнал професійної психології, 1990, № 63, 193–210.
- 19.Bakker A.B., Oerlemans W.G.M. Subjective well-being in organizations. In: K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.), Handbook of Positive Organizational Scholarship. Oxford: Oxford University Press, 2011. pp. 178–189.
- 20.Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G. Структура професійного благополуччя: дослідження серед вчителів Нідерландів. Журнал професійної та організаційної психології, 2004, № 77, 365–375.
- 21.Page К.М., Vella-Brodrick D.A. Програма "Працюючи для благополуччя": рандомізоване контрольоване дослідження інтервенції щодо благополуччя співробітників. Журнал дослідження щастя, 2013,
- 22.Hakanen J.J., Schaufeli W.B. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study //Journal of affective disorders. – 2012. – Т. 141. – №. 2. – С. 415-424
- 23.Schaufeli W.B., Bakker A.B. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept //Work engagement: A handbook of essential theory and research. – 2010. – С. 10-24.
- 24.Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников //Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – №. 4.

25. А.А. Качина, В.І. Баскакова, ЗАХОПЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧНІ HR-ФАХІВЦІВ – 2019
26. Вітківська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: [монографія] / О.І. Вітківська. – К.: Науковий світ, 2001. — 91 с.
27. Могильовкін Є.А. Кар'єрне зростання: діагностика, технології, тренінг: монографія., 2007. 336 с
28. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджменту – К. 1997. – 704 с.
29. Benjamin L.T., DeLeon P.H., Freedheim D.K., Vandebos G.R.: “Parsons’s formula for successful guidance involved: (a) a clear understanding of the individual talents, limitations, and interests, (b) knowledge about diverse jobs including what was required for success in those jobs, (c) matching those two kinds of information for the best vocational guidance”. p. 30.
30. Тест Дж. Голланда/ Єлісєєв О.П. Практикум із психології особистості – 2003. С.386-389
31. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. –К.: Либідь, 2004 – 424 с.
32. Левін К., Бандура А. Гештальтпсихологія та соціально-когнітивна теорія особистості / К. Левін та А. Бандура. - 2007. - 125 с.
33. Основи практичної психології: Підручник / В.Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін. -К.: Либідь, 1999. -536с.
34. Капіца В.Ф., Орлова О.І. Шурупова К.В (Під заг. наук. Редакцією д.ф.н., проф. В.Ф.Капіци). Професійна кар'єра успішного фахівця. – Том 1. Монографія. – Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013 – 508с.

- 35.Єгорова, Є.В. та ін. (2014). Професійна орієнтація: підручник [за ред. О.М. Ігнатович]. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, – С.22-32.
- 36.Жданова С. Ю. Особенности представлений студентів о карьере / С. Ю. Жданова // Вектор науки Тольяттин. гос. ун-та. Серія: Педагогика, психология. – 2011. – № 4. – С. 102–105.
- 37.Желябін В. О., Беліченко А. Г. Антикризове управління та мотивація кар'єри. Навч.мет. Запоріжжя, ЗДА, 2004 - С. 32–39.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

ОПМ-2 (Опитувальник професійної мотивації)

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження і вкажіть, наскільки воно відповідає тому, що ви думаєте про причини вашої трудової діяльності. Поставте число, що відповідає вашій відповіді:

1	2	3	4	5
Зовсім не відповідає	Скоріше не відповідає	Щось середнє	Скоріше відповідає	Повністю відповідає

Чому ви в даний час працюєте тут?

1. Тому що я не знаю, чим я дійсно хотів(ла) б займатися. 1 2 3 4 5
2. Тому що, якщо б я не працював(ла), я відчував(ла) б почуття провини. 1 2 3 4 5
3. Тому що я боюся, що іншої роботи мені не знайти. 1 2 3 4 5
4. Тому що мені цікаво займатися своєю роботою. 1 2 3 4 5
5. Тому що ця робота відповідає моїм кар'єрним планам. 1 2 3 4 5
6. Тому що мені було б соромно бути невдахою. 1 2 3 4 5
7. Тому що мене змушують працювати життєві обставини. 1 2 3 4 5
8. Тому що я не знаю, де я хотів(ла) б насправді працювати. 1 2 3 4 5
9. Тому що я отримую задоволення від роботи. 1 2 3 4 5
10. Тому що це відповідає моїм життєвим цілям. 1 2 3 4 5
11. Тому що у мене немає іншого вибору. 1 2 3 4 5
12. Тому що для мене не так важливо, де працювати і чим займатися. 1 2 3 4 5
13. Тому що я дійсно люблю свою роботу. 1 2 3 4 5
14. Тому що ця робота допомагає мені розвиватися як особистість. 1 2 3 4 5
15. Тому що завдяки цій роботі я можу досягти своїх цілей. 1 2 3 4 5
16. Тому що від цього залежить думка інших людей про мене. 1 2 3 4 5

17. Тому що я боюся залишитися без засобів до існування. 1 2 3 4 5
18. Тому що ця робота відповідає моїм особистим цінностям. 1 2 3 4 5
19. Тому що для мене важливо розкрити свій потенціал, довести, на що я здатний(а). 1 2 3 4 5
20. Тому що працювати - це обов'язок кожної людини. 1 2 3 4 5

Бал за кожною шкалою обчислюється як середнє значення входять до неї тверджень:

Внутрішня мотивація (ВМ) 4, 9, 13

Інтегрована мотивація (ІНТ) 10, 14, 18

Ідентифікована мотивація (ІДЕ) 5, 15, 19

Інтроєктована мотивація (ІНТР) 2, 6, 16, 20

Екстернальна мотивація (ЕКС) 3, 7, 11, 17

Амотивація (АМ) 1, 8, 12

Для діагностичного застосування методики рекомендується використовувати вторинні показники:

Автономна мотивація (Авт): ВМ + ІНТ + ІДЕ

Контрольована мотивація (Конт): ІНТР + ЕКС + АМ

Індекс відносної автономії (RAI): Авт – Конт

ДОДАТОК Б

Первинна версія методики оцінки професійного благополуччя (МОПБ)

Інструкція: Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди з наведеними нижче твердженнями про те, що Ви відчуваєте щодо себе та своєї роботи. Для цього оберіть варіант відповіді, який найбільш точно описує ступінь вашої згоди із твердженням: 5 – повністю згоден, 4 – згоден, 3 – складно сказати, і згоден, і не згоден, 2 – не згоден, 1 – категорично не згоден. Будь ласка, пам'ятайте, що тут немає правильних чи неправильних відповідей.

Бланк опитувальника

Шкала № Питання

ПР 1 Мене приваблюють такі професійні завдання, які можуть розширити спектр моїх можливостей.

ПЦ 2 Я дуже люблю будувати професійні плани та втілювати їх у життя.

ЗПД 3 Мені здається, що багато з тих людей, кого я знаю, є більш успішними в професійній діяльності, ніж я.

А 4 Я впевнений у своєму професійному думці, навіть якщо вона суперечить думці моїх колег по роботі.

ПР 5 У роботі мені важливо постійно дізнаватися щось нове про свої професійні здібності.

ПЦ 6 Мої щоденні робочі справи здаються мені безглуздими.

ЗПД 7 В цілому я добре ставлюся до себе як до професіонала і довіряю собі в цьому плані.

ЗРК 8 Я добре справляюся з повсякденними службовими обов'язками.

А 9 Я часто змінюю прийняте рішення, якщо колеги по роботі не погоджуються з ним.

ЗРК 10 Мені не вистачає здібностей, щоб успішно ладити з людьми на роботі.

ПС 11 На роботі у мене мало дружніх неформальних стосунків, і я відчуваю самотнім.

ПЦ 12 Я - активна особа щодо реалізації намічених мною робочих планів.

ПР 13 Я вважаю важливим набувати новий досвід у професійній діяльності, що змінює мої звичні уявлення.

А 14 Я не боюся висловлювати свою професійну думку, навіть якщо вона суперечить більшості колег.

ЗРК 15 Мені складно організувати свою професійну діяльність так, як мені хочеться.

ПС 16 Коли мова йде про дружбу з колегами, я часто відчуваю себе стороннім спостерігачем.

ПЦ 17 Роздумуючи про професійне майбутнє, я відчуваю приплив сил та бажання діяти.

ЗПД 18 Я не вважаю себе хорошим професіоналом.

- ПС 19 На роботі я отримую багато теплоти та підтримки від колег.
- ЗРК 20 Я зміг улаштувати своє професійне життя відповідно до своїх інтересів та бажань.
- ПР 21 Я не люблю опинятися в нових робочих умовах, які вимагають змінити мої звички.
- ПЦ 22 У мене немає чіткого уявлення про те, чого я прагну досягти в професійній діяльності.
- ЗПД 23 Коли я оглядаюся на свій професійний шлях, я задоволений тим, як все склалося.
- ПЦ 24 Моя професійна діяльність має сенс.
- А 25 Досить часто я змінюю свою поведінку на роботі, щоб не виділятися.
- ПС 26 Я знаю, що можу довіряти своїм колегам на роботі, і вони також можуть довіряти мені.
- ЗПД 27 Я в багатьох відношеннях розчарований своїми професійними досягненнями.
- ПР 28 Для мене робота - постійний процес розвитку, змін, зростання.
- ЗПД 29 Я часто зволіюю себе на думці, що моє професійне життя склалося неправильно.
- ЗРК 30 Я часто відчуваю, що мені не вистачає здібностей для виконання робочих завдань.
- ПС 31 Для мене завжди було складно та втомлювати підтримувати довірчі (неформальні) відносини з колегами по роботі.
- ЗРК 32 Труднощі повсякденної роботи часто втомлюють мене.
- ПР 33 Я давно відмовився від спроб значно покращити або змінити свою роботу.
- А 34 У професійній діяльності мене дуже часто впливають люди, які мають авторитет.
- ПС 35 Думаю, що мені завжди не вистачало теплих і довірених відносин з іншими людьми на роботі.
- А 36 У професійній діяльності я оцінюю себе за своїми власними мірками, а не за критеріями інших людей.