

12. Мельничук М.М.. Психологія толерантності особистості: монографія. Полтава: ФОП Мірон І.А, 2014. – 244 с.
13. Миронець С.М. До проблеми професіографічного аналізу діяльності медиків-рятувальників. Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць. Вип.12. Ч.ІІ. Харків:НУЦЗУ., 2012. 3- 11 с.
14. Пересадін Н.А., Дяченко Т.В. Реабілітологія. Стратегія і тактика ефективного відновлення здоров'я. Монографія .-Луганськ:Знання.,2004.- 480 с.
15. Пріб Г.А., Бегеза Л.Є. «Професіогенез особистості. Соціально-психологічні аспекти», Проблеми сучасної психології N 2(16), 2019. 102-107 с.
16. Пономаренко В.О. Екстремальність і проблема ставлення до професійної діяльності у професійній життєдіяльності. Світ психології.N 6..2006.- 38- 46 с.
17. Світозарова С.В. Особливості психокорекційної роботи у осіб з розладами первинної професійної адаптації. С.В. Світозарова. Вісник національного університету оборони України.-К.,2011.-вип.1(20). 222- 226 с.
18. Тихомірова А.А .Семінар «Професійна деформація у працівників»-Київ, 2021.
19. Юр'єв Л.М., Марута Н.О., Охорона психічного здоров'я.-Харків :вид. Строков Д.В.,2022. – 293 с.
20. Johnston, M. «Current trends» The Psychologist N7,p.113-117, 1994.
21. Johnston, M D. Dixon «Current Issues and NEN Direction in Psychology and Health.What happened to behaviour in the decade of behaviour»Psychology and health, N 23,p.45-54, 2008.
22. Grimshaw, J.M., Thomas R.E., G.Mac Lennan, C.Fraser,C.R.Ramsay»Effectiveness and efficiency of guideline dissemination and implementation strategies»,Health Technology Assessment, N 8, 2004.

Робота виконана під науковим б1
керівництвом д-ра психол. наук, професора
КОРОЛЬЧУКА М. С.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ЖИТТЄВОГО ДОСВІДУ НА ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ТА УСПІШНІСТЬ У КАР'ЄРІ

**КУРАКІНА А., 2 курс ІВК ДТЕУ,
спеціальність «Психологія», освітня програма «Психологія»**

У статті розглянуто провідні психологічні аспекти впливу життєвого досвіду на процес професійного зростання та успішність у кар'єрі. Обґрунтовано взаємозв'язки між рівнем набутого життєвого досвіду та професійною успішністю фахівців.

The article examines the leading psychological aspects of the influence of life experience on the process of professional growth and career success. The relationships between the level of acquired life experience and the professional success of specialists are substantiated.

Актуальність обраної теми дослідження зумовлена тим, що одним із найважливіших чинників професійної реалізації людини та її успішності в кар'єрному вимірі є вмiле використання нею власного життєвого досвіду. Сформована внаслідок отриманого досвіду компетентність у тому чи іншому аспекті професійної діяльності робить співробітника більш стійким і підготовленим до складнощів, що можуть з'явитись в процесі виконання завдань,

підвищуючи цінність його умінь в очах керівництва та зміцнюючи самооцінку самого фахівця. Отже, вивчення закономірностей впливу життєвого досвіду на процес професійного зростання та успішність у кар'єрі є актуальною проблемою сучасної психології.

Метою статті є визначення психологічних аспектів впливу життєвого досвіду на процес професійного зростання та успішність у кар'єрі.

Об'єктом дослідження є феномен професійного зростання та успішності в кар'єрі.

Предметом дослідження є психологічні аспекти впливу життєвого досвіду на процес професійного зростання та успішність у кар'єрі.

Різні аспекти проблеми взаємозв'язків життєвого досвіду та процесу професійного зростання були всебічно висвітлені в роботах сучасних науковців, які детально аналізують, як накопичений досвід сприяє формуванню кар'єри та розвитку необхідних навичок. Так, М. Головань та В. Яценко у своїх дослідженнях розглядають досвід у структурі компетентності особи [1]. О. Зазимко пропонує власну інтерпретацію життєвого досвіду як чинника особистісного розвитку в юності [3]. О. Лактіонов розглядає досвід людини в контексті теоретичних проблем психології [6]. Дослідження О. Павленко присвячені виявленню закономірностей формування індивідуального досвіду в просторі життєдіяльності й перспектив особистості [8; 9]. М. Дубинка розглядає професійну ідентичність крізь призму процесів професійного самовизначення [2]. У роботі Т. Клибанівської увагу сфокусовано на теоретичному аспекті професійної ідентичності [4]. Ю. Котенева визначає основи формування уявлень про професійну кар'єру [5]. С. Лукомська та О. Чуйко з'ясовують термінологічні аспекти професійної ідентичності [7]. У роботі К. Чучиліної виокремлено чинники професійного успіху молодих фахівців [10]. Вивчення праць названих дослідників дозволило систематизувати актуальні підходи до вивчення заявленої наукової проблематики, а також з'ясувати нерозкриті питання, що потребують ґрунтовнішого опрацювання.

Життєвий досвід – це сенсовірна структура особистості, яка складається протягом усього життєвого шляху людини [6, с. 23]. Життєвий досвід – це не будь-який досвід загалом, а досвід самопізнання і самотворення.

Людина створює себе лише настільки, наскільки вловлює за цим створенням дещо інше, певний вищий зміст [9, с. 223]. Реалізуючи потребу в розумінні свого місця у світі й, відповідно, потребу в самовираженні та самореалізації, людина у молоді та зрілі роки прагне відкриття сенсу власного життя, а в старості – сенсу життя людини в цілому та сенсу смерті: у її свідомості етапи життя послідовно надбудовуються один на одного і зливаються в ціле завдяки трансцендентному інтеграційному началу.

О. Зазимко відзначає, що «життєвий досвід не є прерогативою старості, він складається протягом усього життєвого шляху людини [3, с. 121]. Ці чинники дозволяють людині, наділеній багатим життєвим досвідом, дистанціюватися від життя та зрозуміти його екзистенційний зміст. Саме потреба досягнути цей зміст багато в чому становить суть духовних пошуків людини.

Зміст життєвого досвіду визначається подієвим життям людини. «Події» – це вузлові моменти і поворотні етапи життєвого шляху індивіда, коли прийняттям того чи іншого рішення протягом більш-менш тривалого періоду визначається життєвий шлях людини [1, с. 114].

Таким чином, факти життя інтегруються у життєвий досвід, лише якщо вони стають особистісною подією. Особистість, осмислюючи і переживаючи подію, визначає її значущість для себе та інших і прогнозує наслідки цієї події у перспективі життєвого шляху. Процес інтеграції життєвого досвіду пов'язаний із активною роботою самосвідомості.

У міру того, як людина набуває життєвого досвіду, перед нею не тільки відкриваються нові сторони буття, а й відбувається більш-менш глибоке переосмислення життя. Цей процес переосмислення, що проходить через все життя людини, утворює найпотаємніший і основний зміст її сутності, визначає мотиви дій людини і внутрішній зміст тих завдань, які вона вирішує в житті. М. Головань та В. Яценко зауважують, що «здатність до осмислення життя у широкому контексті й розпізнання в ньому того, що є дійсно значущим, вміння не тільки знайти засоби для розв'язання ситуативних завдань, але й визначити самі завдання і мету

життя так, щоб по-справжньому знати, куди в житті рухатися й навіщо, – це ґрунтовні ознаки справді цінного життєвого досвіду» [1, с. 116].

Життєвий досвід формується внаслідок переосмислення найважливіших подій життя, досвід переосмислення та ієрархізації смислів триває протягом усього життєвого шляху, інтеграція цього досвіду становить основу активності у плані самовизначення особистості. Це дозволяє О. Лактіонову зробити висновок, що «інтеграція життєвого досвіду пов'язана з інтенцією до розширення меж особистості у світі та з освоєнням нових форм самоздійснення, тобто з суб'єктною позицією людини» [6, с. 25].

Життєвий досвід, будучи базовим інтегральним утворенням, може бути визначений як накопичена впевненість Еґо у своєму прагненні до порядку і сенсу: це прийняття свого життєвого шляху як єдиного належного і такого, що не потребує заміни, це емоційна інтеграція і тверда впевненість у найважливіших цінностях буття. Вищий рівень життєвого досвіду дозволяє людині реалізуватися як цілісність, розвинена її культурою та цивілізацією [8, с. 198].

Визначення змісту життєвого досвіду дозволяє перейти до питання про його структуру. За визначенням О. Павленко, життєвий досвід включає «ціннісний досвід, який пов'язаний із формуванням ідеалів, моральних норм, найважливіших мотивів, інтересів, переконань – того, що орієнтує зусилля людини; досвід рефлексії про себе та предмет, що пов'язує всі компоненти досвіду між собою; досвід активізації, що орієнтує людину стосовно власних можливостей; операційний досвід, що поєднує конкретні засоби перетворення ситуації та своїх можливостей, досвід співпраці; мудрість як експертну систему знань, що дозволяє формулювати виважене судження у життєво важливих ситуаціях, а також досвід сенсоутворення та свідомості» [9, с. 225]. Розширення життєвого досвіду відбувається через взаємозбагачувальне поєднання різних видів досвіду: безпосереднього, чуттєвого, смислового, що оцінюється емоційно та опосередковано, на раціональному рівні.

Незважаючи на відмінності уявлень про життєвий досвід у психологічній літературі, у переважній більшості фахових праць він тлумачиться як інтегративне утворення, результат душевно-духовної практики, синтез плодів розуму, почуттів та волі, в якому виявляється активність та цінність особистості й на який можна покладатися при оцінці навколишньої дійсності та свого місця в ній. Настільки важливе значення життєвого досвіду, що акцентується в працях психологів, наразі не набуло належної розробки.

У процесі професійної діяльності людина завжди здійснює вибір, керуючись певними цілями. Організація у свою чергу, приймаючи нового працівника на роботу, також має свої певні цілі. Для цього претендент на посаду має реально оцінювати власний життєвий досвід та співвідносити можливості його застосування згідно з вимогами, що їх висуває до нього організація. Від цього залежить як його успішність під час прийому на роботу, так і успіх всієї кар'єри загалом.

Діяльність із управління кар'єрою містить низку управлінських дій, які здійснюють суб'єкти управління, кожен із яких переслідує власні інтереси. Найкращий варіант, як зазначають С. Лукомська та О. Чуйко, досягається у тому випадку, коли забезпечується компроміс цих інтересів [7, с. 185].

У процесі формування системи управління діловою кар'єрою персоналу необхідно враховувати, що зазначений процес є взаємодією трьох груп чинників: особистості самої людини; професійного середовища, в якому людина працює та розвивається; позаробочого середовища, в якому співробітник живе та відпочиває [4, с. 53].

Проаналізуємо чинники, що впливають на кар'єрне зростання і саму кар'єру загалом. З-поміж них слід виокремити зовнішні та внутрішні чинники. К. Чучиліна умовно поділяє зовнішні чинники кар'єрного розвитку на дві сфери: загальну (позаслужбову) та спеціальну (службову) [10, с. 85]. Цей поділ є умовним, оскільки чинники, які наявні у позаслужбовій сфері, утворюють багато причин, що мають високе значення для кар'єри службовця, і, навпаки, службове становище багато в чому визначає його ставлення, поведінку, зв'язки в родині та суспільстві.

До зовнішніх чинників кар'єрного розвитку належать:

1. Близьке оточення службовця та кадрова політика організації. Цей чинник складається з урахуванням постійних відносин із друзями дитинства, навчання, перших етапів служби, філософією організації щодо співробітників. Ці відносини скріплюються спільністю інтересів та схожістю кар'єрних цілей. Визнання цим оточенням досягнень людини є суттєвим стимулом її подальшого кар'єрного зростання

2. Умови праці та функційність соціальних норм. Так, з одного боку, важливими є умови, які роботодавець створює для своїх співробітників з метою виконання ними професійних обов'язків. Комфортність умов праці в переважній більшості випадків позитивно впливає на трудову продуктивність. З іншого боку, ефективний співробітник повинен постійно стежити за технічними новинками, вловлювати у досягненнях науки та практики те, що може збагатити професійний досвід, особистий спосіб діяльності.

3. Чіткість принципів професійної діяльності. Задоволеність співробітником власною професійною діяльністю прямо пов'язане зі зрозумілістю вимог до посадових та організаційних обов'язків, якісне виконання яких сприяє професійному та посадовому просуванню [5, с. 14].

Аналіз внутрішніх чинників, що впливають на розвиток кар'єри, дозволяє перевірити внутрішню готовність до професійної діяльності та намітити шляхи подальшого професійного та особистісного розвитку:

1. Чинник здібностей людини. Найпростіший і найвірніший спосіб виявлення своїх здібностей – аналіз досвіду діяльності, з'ясування того, в чому людина є найбільш успішною. Доцільно розпочати такий аналіз із визначення видів діяльності, які приносять найбільше задоволення. Однак діяльність завжди пов'язана з вирішенням завдань, багато з яких не відповідають сфері особистих інтересів. Внутрішній ресурс можна активувати двома способами. Перший – опанування того, що не цікаво: у процесі накопичення знань про предмет діяльності, вміння поводитися з ним, він стає ближчим та цікавішим. Другий спосіб – підключення волі до небажаної, але необхідної діяльності.

2. Чинник здатності до підтримки та розвитку активності у вирішенні професійних завдань та зростання у професійній майстерності. Ця здатність тісно пов'язана із темпераментом людини. При плануванні кар'єри необхідно є диференційована орієнтація стосовно типу темпераменту.

3. Чинник упевненості у власних силах, прагнення до лідерства, почуття обов'язку та відповідальності. Є небезпека, що впевненість може трансформуватися в самовпевненість, прагнення до лідерства часто перероджується у владолобство та марнославство, що може деформувати кар'єрний процес з орієнтацією на егоїстичні цілі. Водночас домінування у структурі особистості якостей почуття обов'язку й відповідальності скоує ініціативу, творчість, породжує невпевненість і страх за наслідки прийнятих рішень.

4. Чинник професійних знань та досвіду. У кожній сфері професійної діяльності набір цих компонентів є специфічним. Але всі вони визначаються кваліфікаційними вимогами щодо посади та отриманої спеціальності. Ще більше для успішної кар'єри необхідна орієнтація на вимоги, які висуває професійне життя сьогодні і висуватиме завтра.

5. Чинник інтересу та здатності до пізнання та набуття досвіду. Здібності розвиваються у діяльності, тому саморозвиток здібностей полягає у постійному досягненні нових цілей. Інтерес має дивовижну здатність – не зникати після успішного досягнення мети, а навпаки, посилюватися.

6. Чинник здоров'я. Взаємозв'язок здоров'я та кар'єри є дуже значущим. Будь-яке просування людини пов'язане з навантаженнями на організм, оскільки у зв'язку з цим виникає напруга захисних сил, мобілізація тілесних і нервово-психічних ресурсів для пристосування до змін і вирішення життєвих завдань. Через це потрібна наявність певних антистресових програм [2, с. 115].

Від того, наскільки правильно обрано та реалізовано кар'єрний шлях, а також того, наскільки правильно використовується набутий фахівцем протягом життя досвід, залежить

задоволеність працівника своєю професійною долею та особистим життям. Вміння по'єднувати ці елементи впливає не лише на загальну продуктивність, але й на якість виконуваної роботи і тривале професійне зростання.

Дослідження закономірностей впливу життєвого досвіду на процес професійного зростання та успішність у кар'єрі проводилося на базі агенства нерухомості «Mikele» (м. Київ). Зазначене підприємство спеціалізується на наданні професійних ріелторських послуг з продажу, покупки та оренди нерухомого майна. Участь у дослідженні взяли 30 співробітників агенства нерухомості «Mikele», чоловіки та жінки, віком від 25 до 53 років.

З метою визначення психологічних аспектів впливу життєвого досвіду на процес професійного зростання та успішність у кар'єрі в дослідженні було застосовано кілька методик. Авторська анкета, розроблена в межах цієї роботи, мала на меті з'ясування закономірностей впливу життєвого досвіду на професійне зростання учасників дослідження. За допомогою методики оцінки кар'єрної орієнтації «Якорі кар'єри», запропонованої Е. Шейном, було заплановано визначити провідні переваги, якими учасники дослідження керуються під час вибору професійного шляху та протягом побудови власної кар'єри. Щоб з'ясувати поточний рівень задоволеності роботою працівників ріелторської компанії, ми скористались опитувальником П. Спектора. Задля виявлення того, наскільки учасники дослідження мотивовані досягати успіху в своїй професійній діяльності, було залучено методику Т. Елерса «Діагностика мотивації до успіху».

Визначимо провідні тенденції, виявлені за підсумками послугування авторською анкетною «Вплив життєвого досвіду на професійне зростання».

Найчисельнішою віковою групою, представники якої взяли участь у дослідженні, стали особи у віковому проміжку від 30 до 45 років (53,3%, $n = 16$). Більшість серед опитаних осіб склали жінки (76,7%, $n = 23$). 3-поміж учасників дослідження 56,7% ($n = 17$) перебувають у шлюбі, 23,3% ($n = 7$) від загальної кількості мають дітей. Рівень освіти більшості учасників дослідження – вища (76,7%, $n = 23$). 66,6% опитаних ($n = 20$ осіб) оцінюють баланс між роботою та особистим життям як такий, що має надмірний ухил у бік роботи, через що особисте життя зазнає суттєвих втрат.

Абсолютна більшість учасників опитування (83,3%, $n = 25$) зауважили, що працюють у поточній галузі від п'яти до десяти років. За останні десять років активної діяльності учасники дослідження переважно (53,3%, $n = 16$) змінили від одного до двох місць роботи.

Серед життєвих подій, які мали найбільший вплив на їхнє професійне зростання, респонденти виділили такі ключові моменти, як: досвід співпраці в колективі професіоналів своєї справи (43,3%, $n = 13$), створення власної родини та потреба заробляти більше (23,3%, $n = 7$), отримання підвищення по роботі (13,3%, $n = 4$), стажування (6,6%, $n = 2$). Найзначнішими чинниками позитивного впливу на власне професійне зростання учасники дослідження визначили підтримку сім'ї та друзів (26,6%, $n = 8$), менторство або наставництво (23,3%, $n = 7$), пройдені професійні курси або тренінги (20%, $n = 6$), отриману освіту (16,6%, $n = 5$), власні інтереси та захоплення (13,3%, $n = 4$). Найбільш значними чинниками негативного впливу на професійне зростання були названі особистісні кризи (80%, $n = 24$), також було відзначено негативні наслідки від впливу менторства або наставництва (13,3%, $n = 4$), отриманої освіти (6,7%, $n = 2$). 66,7% учасників дослідження ($n = 20$) відчували значні фінансові труднощі протягом останніх п'яти років.

56,6% учасників дослідження ($n = 17$) вважають, що їхній життєвий досвід допоміг їм розвинути навички, необхідні для кар'єрного зростання. 43,3% опитаних ($n = 13$) зауважили, що стикалися зі значними перешкодами в кар'єрі, пов'язаними із їхнім життєвим досвідом. Переважна більшість із них відзначили, що ці перешкоди були спричинені недостатнім досвідом у галузі, в якій вони на той момент працювали. Найважливішими професійними навичками, необхідними для успіху в поточній галузі, учасники дослідження вважають: уважність (46,7%, $n = 14$), пунктуальність (26,7%, $n = 8$), впевненість (20%, $n = 6$). Для покращення власних професійних навичок опитані переважно користуються порадами старших колег (23,3%, $n = 7$), проходять онлайн-курси із підвищення кваліфікації (16,7%, $n =$

5), вивчають фахову літературу (13,3%, n = 4). Рідко відчують стрес на роботі 33,3% учасників дослідження (n = 10). Ніколи не відчували стресу під час виконання професійних обов'язків 6,7% учасників дослідження (n = 2). Час від часу відчують стрес на роботі 43,3% учасників дослідження (n = 13), відчують стрес часто під час виконання професійних обов'язків 16,7% учасників дослідження (n = 5).

Переважає більшість учасників дослідження оцінюють власне задоволення роботою як таке, що характеризується середнім рівнем (66,7%, n = 20). Близькі до повної задоволеності роботою 20% учасників дослідження (n = 6), до повної незадоволеності роботою – 13,3% (n = 4). Переважає більшість опитаних оцінюють підтримку з боку керівництва як достатню – 63,3% (n = 19). Середнім показником, згідно з оцінками опитаних, є їхня підтримка з боку колег – як достатню її оцінюють 56,7% (n = 17). Високо учасники дослідження оцінюють підтримку з боку родини в кар'єрі – 73,3% (n = 22) наголошують на її високій важливості. Лише 23,3% (n = 7) відзначають можливість звернутися до друзів за порадою стосовно кар'єри.

Зміни на роботі є суттєвим чинником ускладнення виконання професійних обов'язків для 60% (n = 18) учасників дослідження. Впевненими у своїх професійних навичках вважають себе 43,3% учасників дослідження (n = 13). Загалом, серед опитаних домінує середній рівень оцінки впливу життєвого досвіду на їхню кар'єру (46,7%, n = 14).

Отже, за підсумками використання авторської анкети «Вплив життєвого досвіду на професійне зростання» було виявлено домінування серед опитаних середніх показників. Учасники дослідження переважно оцінюють вплив власного життєвого досвіду на професійне зростання як такий, що заклав певний базис їхньої професійної компетентності, проте не призвів до суттєвих змін у формуванні кар'єрної успішності.

Далі було реалізовано оцінювання за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна для визначення кар'єрної орієнтації. За його підсумками було виокремлено такі провідні тенденції.

Стабільність роботи постає домінантною мотивацією для 33,3% учасників дослідження (n = 10). Ці люди відчують потребу в постійному місці працевлаштування із мінімальною ймовірністю звільнення. Для них характерним є ототожнення поточного робочого місця зі своєю кар'єрою. Вони дуже сильно цінують безпеку, захист, соціальні гарантії та можливість прогнозування, що надається їм із боку роботодавця, тому не шукають варіантів у інших компаніях-представницях галузі.

Інтеграція стилів життя є найважливішою мотивацією для 20% учасників дослідження (n = 6). Для них ключовою постає потреба у збереженні гармонії між особистим життям і кар'єрою. Люди цієї категорії будують свою кар'єру відповідно до загального стилю життя, врівноважуючи власні потреби, потреби родини і кар'єр. Для їхньої поведінки, в тому числі і професійної, постає характерним домінування конформності, що дозволяє уникати ризику порушення звичайного ритму життя.

Стабільність місця проживання як провідну мотивацію зауважили у своїх відповідях 16,7% учасників дослідження (n = 5). Ці опитані вважають найважливішим чинником, що визначає для них привабливість поточного місця роботи, можливість нікуди не переїздити та зручність трансферу до робочого місця зі своєї домівки.

Професійна компетентність постає провідним чинником мотивації для 16,7% учасників дослідження (n = 5). Для них найважливішою у поточній професійній діяльності є можливість реалізуватися як професіонал, досягти визнання свого таланту, яке вони отримують на чинному місці роботи. Управлінські функції не є для них привабливими, оскільки їх більше хвилює потенціальний розвиток наявних здібностей та шанс виявити їх у професійній сфері, будучи відомими передусім як майстри своєї справи.

13,3% опитаних (n = 4) визначили автономію та незалежність як провідну мотивацію своєї професійної діяльності. Вони почуваються дискомфортно в ситуаціях, що вимагають дослівного слідування організаційним правилам, проте цінують на поточному місці роботи можливість використовувати власний творчий підхід, способи й темпи, які дозволяють їм успішно виконувати поставлені перед ними завдання. Для них кар'єра є способом реалізації індивідуальної свободи.

Отже, за підсумками використання методики оцінки кар'єрної орієнтації «Якори кар'єри» Е. Шейна було визначено домінування мотиваційних чинників, пов'язаних зі стабільністю побудови кар'єри. На нашу думку, перевага таких показників зумовлюється поточною відсутністю стабільності в суспільному житті. Аналіз інших показників вказує на наявність різних пріоритетів серед працівників, які варто враховувати при формуванні політики управління персоналом.

Розглянемо результати отримані під час збору даних за методикою «Опитувальник задоволеності роботою» П. Спектора.

Повну задоволеність поточним місцем роботи продемонстрували 16,7% учасників дослідження, що свідчить про високий рівень комфорту у роботі серед частини респондентів (n = 5). Їх цілком задовольняють рівень заробітної платні, можливості кар'єрного зростання, відносини з керівництвом, наявність додаткових виплат, організаційні норми. Вони позитивно оцінюють стан своїх відносин із колегами, обсяг завдань, що виконується ними в ході провадження професійної діяльності, рівень комунікації всередині організації тощо.

56,7% учасників дослідження (n = 17) за підсумками дослідження продемонстрували переважну задоволеність поточним місцем роботи. Здебільшого вони задоволені рівнем оплати праці, проте вважають, що вона могла бути більшою та супроводжуватися додатковими виплатами. Організаційні норми та рівень комунікації всередині організації сприймаються ними як такі, що потребують вдосконалення. При цьому стан своїх відносин із колегами та керівництвом ці учасники дослідження оцінюють як переважно позитивний.

23,3% учасників дослідження (n = 7) за підсумками дослідження продемонстрували, що не вповні задоволені поточним місцем роботи. Позитивну оцінку від них було отримано здебільшого за шкалами «Відносини з колегами» та «Зарплатня», натомість скоріше негативно ці опитані розглядають шанси кар'єрного просування, відносини з керівництвом, відсутність додаткових виплат і невідповідність робочого навантаження посадовим інструкціям.

Для 3,3% учасників дослідження (n = 1) за підсумками дослідження постала цілковита незадоволеність поточним місцем роботи. Зазначений результат був отриманий на основі негативних оцінок практично за всіма шкалами опитувальника.

Отже, з урахуванням даних проведення методики «Опитувальник задоволеності роботою» П. Спектора було виявлено переважну задоволеність учасниками дослідження поточним місцем роботи. Утім, наступною за відсотковим співвідношенням була група осіб, які продемонстрували помірну незадоволеність умовами професійної діяльності, що є свідченням наявності певних проблем в організації.

Проаналізуємо результати оцінювання за методикою Т. Елерса «Діагностика мотивації до успіху».

Надмірний рівень мотивації до успіху було продемонстровано 23,3% учасників дослідження (n = 7). У своїй діяльності вони ставлять досягнення успіху на перше місце, відсуваючи решту чинників її провадження на периферію. При цьому ці учасники дослідження, йдучи до власної мети, яка може суттєво відрізнятись від мети, яка охоплює загальну діяльність групи, незрідка демонструють схильність до ігнорування потреб осіб, із якими вони виконують цю роботу, можуть бути агресивними, владними, чим негативно налаштовують проти себе колег. Проте амбітність осіб із завищеним рівнем мотивації до успіху може й підсилювати мотивацію людей навколо них, що в низці випадків сприяє згуртуванню та успішному виконанню поставлених завдань. Але слід враховувати, що особи із занадто високим рівнем мотивації до успіху можуть ставати дратівливими й тривожними, якщо бажаного успіху не досягнуто, або ж на шляху до його досягнення виникли певні проблеми.

Помірно високий рівень мотивації до успіху було продемонстровано 23,3% (n = 7) учасників дослідження. Для них досягнення успіху постає бажаною метою, проте не такою, аби заради неї жертвувати гармонійними відносинами в колективі чи нехтувати власними принципами.

Середній рівень мотивації до успіху було продемонстровано 36,7% учасників дослідження (n = 11). Представники середнього рівня мотивації до успіху демонструють спроможність відступити, якщо мета не може бути досягнута моментально, проте цей відступ дозволить їм ретельніше вивчити суть завдання та повернутися до його виконання краще підготовленими. У них відсутня принциповість стосовно необхідності виконання завдання тут і зараз.

Низький рівень мотивації до успіху було продемонстровано 16,7% учасників дослідження (5 осіб). Переважна більшість із них взагалі не вірить у власну спроможність досягти успіху в будь-якому різновиді діяльності. Для цих учасників дослідження поняття успіху є чимось настільки далеким, що вони навіть не орієнтуються на його досягнення при виконанні поставлених завдань, сприймаючи цей процес як необхідну рутину.

Отже, проаналізувавши результати за методикою Т. Елерса «Діагностика мотивації до успіху» найбільш вираженим виявився високий та середній рівень мотивації до успіху. Процес виконання професійних обов'язків для учасників дослідження, що продемонстрували показники низького рівня, давно став рутинним явищем, яке ніяк не надихає на досягнення успіху. Ці фахівці переважно є зневіреними у будь-яких позитивних перспективах своєї професійної діяльності, надаючи перевагу тому, аби просто рухатися за течією, не привертаючи до себе зайвої уваги.

Таким чином, задоволеність працівника своєю професійною діяльністю та особистим життям, а також його трудова віддача, яка впливає на ефективність організації, залежить від того, наскільки добре фахівець проаналізує свій життєвий досвід і зробить на його основі відповідні висновки. Розвиток кар'єри є ефективним тільки тоді, коли людина повною мірою інтегрує власний досвід, перетворює його в свою силу та враховує можливий вплив зовнішніх чинників стосовно її професійного просування до визначеної мети. Тому важливо, об'єктивно оцінювати вплив життєвого досвіду на кар'єрний розвиток, адже це може суттєво вплинути на його успішність. Щоб досягти істинної самоактуалізації, працівник має не лише вдало використовувати накопичений досвід, але бути готовим адаптуватись до нових умов і викликів, що забезпечить стійкий розвиток та сприятиме загальному благополуччю особистості.

Список використаних джерел

1. Головань М. С., Яценко В. В. Досвід в структурі компетентності особи. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницького університету імені Григорія Сковороди»*. 2014. Вип. 5, Т. IV (55). С. 111-119.
2. Дубінка М. М. Дослідження питання професійної ідентичності як детермінанти процесу професійного самовизначення у працях зарубіжних учених. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. 2022. Вип. 206. С. 113-121.
3. Зазимко О. В. Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник розвитку особистості в юності. *Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник розвитку особистості* : монографія / за ред. Н. В. Чепелевої. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. С. 119-140.
4. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1. Т. 2. С. 52-56.
5. Котєнева Ю. М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів в процесі фахової підготовки: автореферат дис. канд. пед. наук. Старобільськ, 2016. 22 с.
6. Лактіонов О. М. Досвід людини як теоретична проблема психології. *Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН*. 2000. Т. 1. Ч. 2. С. 23-29.
7. Лукомська С. О., Чуйко О. В. Термінологічні аспекти професійної ідентичності. *Науковий вісник МДУ імені В. О. Сухомлинського*: зб. наук. пр. 2013. Т. 2. Вип. 11 (99). С. 184-187.

8. Павленко О. В. Індивідуальний досвід у просторі життєдіяльності особистості. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. Т. VII. Вип. 35. С. 194-203.
9. Павленко О. В. Інтерпретація досвіду у формуванні перспективи особистості. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка
10. Чучиліна К. С. Чинники професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві: Дис. канд. соц. наук. Харків, 2016. 204 с.

Робота виконана під науковим керівництвом канд. психол. наук, доцента
СВЧЕНКО І. М.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

ЛАПАЙ Л., 2 курс ІВК ДТЕУ,
спеціальність «Психологія», освітня програма «Психологія»

У статті представлено результати аналізу наукових підходів до теоретико-методологічних основ психологічних чинників розвитку корпоративної культури військовослужбовців, аналіз проблем формування корпоративної культури військовослужбовців, її ролі в військових організаціях, досліджено які принципи можуть бути застосовані для удосконалення корпоративної культури військовослужбовців.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, психологічні чинники, військові організації, управлінська діяльність, військовослужбовці.

The article presents the results of the analysis of scientific approaches to the theoretical and methodological foundations of the psychological factors of the development of the corporate culture of military personnel, the analysis of the problems of the formation of the corporate culture of military personnel, its role in military organizations, and what principles can be applied to improve the corporate culture of military personnel.

Keywords: corporate culture, organizational culture, psychological factors, military organizations, managerial activity, military personnel.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Під час війни в Україні розвиток управління ефективністю діяльності організацій загалом та військових організацій зокрема багато в чому визначається рівнем розвитку корпоративного управління та корпоративної культури. Військові організації лише розпочали формувати власну корпоративну культуру в системі управління, яка ґрунтується на кодексах етичної та корпоративної поведінки. Проблематика корпоративної культури багатогранна, відносно нова для нашого суспільства й недостатньо досліджена з наукової точки зору. У зв'язку з тим, що корпоративна культура загалом перебуває на «перетині» менеджменту, психології, культурології, педагогіки, соціології, філософії та ін., вона потребує комплексних наукових досліджень на засадах системного підходу за участю фахівців різного профілю.

Важливість зазначеної проблеми зростає, зокрема внаслідок глобальних змін, особливо в реаліях сьогодення – тепер з акцентом на війні в Україні. До повномасштабного вторгнення рф у процесі соціально-економічних реформ в Україні корпоративна культура