

Амінсва Я.Р.

старша викладачка кафедри загальної та соціальної психології
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

e-mail: yanaamineva@icloud.com

<https://orcid.org/0009-0005-9048-4161>

Кар'єра як продовження особистості: роль індивідуальних чинників у професійному розвитку

Анотація. У статті розглянуто особистісні чинники кар'єрного розвитку та їхню роль у виборі професійного середовища, адаптації до вимог діяльності й переживанні задоволеності працею. Особливу увагу приділено типології професійної особистості Дж. Голланда, відповідно до якої виділяють реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький і конвенційний типи. Підкреслено, що професійна успішність визначається не окремою рисою, а узгодженістю інтересів, цінностей, здібностей, мотивації та характеристик робочого середовища. Обґрунтовано необхідність розглядати кар'єрний розвиток як динамічний процес самопізнання, набуття досвіду та уточнення професійного вибору.

Ключові слова: особистість, кар'єрний розвиток, професійне самовизначення, професійні інтереси, типологія Голланда, професійне середовище.

Yana Amineva

Senior Lecturer, Department of General and Social Psychology Oles Honchar

Dnipro National University

e-mail: yanaamineva@icloud.com

<https://orcid.org/0009-0005-9048-4161>

Career as an Extension of the Self: The Role of Individual Factors in Professional Development

Abstract. This article examines the personality factors influencing career development and their role in choosing a professional environment, adapting to job requirements, and experiencing job satisfaction. Particular attention is paid to J. Holland's typology of vocational personalities, which distinguishes between realistic, investigative, artistic, social, enterprising, and conventional types. It is emphasized that professional success is determined not by a single trait, but by the alignment of interests, values, abilities, motivation, and characteristics of the work environment. The necessity of viewing career development as a dynamic process of self-discovery, gaining experience, and refining one's career choice is substantiated.

Keywords: personality, career development, career self-determination, career interests, Holland's typology, work environment.

Постановка проблеми. Кар'єра дедалі менше сприймається лише як послідовність посад або рух угору службовою ієрархією. У сучасних умовах вона охоплює професійні вибори, зміну ролей, навчання, адаптацію до нових

вимог і пошук діяльності, яка відповідає цінностям людини. Саме тому питання особистісних чинників кар'єрного розвитку має не лише теоретичне, а й практичне значення: люди з подібною освітою та професійними можливостями можуть по-різному будувати кар'єру, реагувати на труднощі й оцінювати власну успішність. Тож ми бачимо, як особистісний компонент займає си не головне місце у проблематиці професійного розвитку.

Особистість можна розглядати як відносно стійку систему рис, мотивів, цінностей, інтересів, способів переживання та поведінки. Ця система впливає на те, які завдання людина обирає, у якому темпі працює, як взаємодіє з колегами, ставиться до ризику, конкуренції та відповідальності. Водночас кар'єра не є прямим наслідком певного типу особистості. На неї впливають освіта, соціальне середовище, економічні умови, життєві обставини, доступ до ресурсів і випадкові події. Отже, особистісні характеристики створюють схильності та можливі траєкторії, але не визначають професійне майбутнє наперед. До найбільш значущих чинників професійного розвитку належать професійні інтереси, мотивація досягнення, самооцінка, самоефективність, відповідальність, здатність до саморегуляції, відкритість новому досвіду, комунікативні якості та стійкість до невизначеності. Важливу роль відіграють і цінності: для однієї людини головними є стабільність та безпека, для іншої - автономія, творчість, суспільна користь, влада або матеріальний результат. Саме цінності пояснюють, чому однакова посада може бути для однієї людини ресурсною, а для іншої - виснажливою.

Мотивація підтримує тривале професійне зусилля, але її якість має не менше значення, ніж сила. Внутрішня мотивація пов'язана з інтересом до змісту праці, бажанням розвиватися і відчувати компетентність. Зовнішня мотивація орієнтує на винагороду, статус, схвалення або уникнення невдачі. Обидва види можуть співіснувати, однак залежність лише від зовнішніх підтверджень робить кар'єрну самооцінку нестійкою. Людина може досягати об'єктивного успіху й водночас не переживати задоволення, якщо діяльність суперечить її інтересам і життєвим сенсам.

Важливим психологічним ресурсом є самоефективність - переконання людини у власній здатності організувати дії та впоратися із завданнями. Вона впливає на складність обраних цілей, наполегливість після помилок і готовність освоювати нові ролі. Проте висока впевненість має поєднуватися з реалістичним зворотним зв'язком. Кар'єрний розвиток потребує не лише віри у себе, а й здатності бачити прогалини, навчатися та змінювати стратегію.

Однією з найвідоміших моделей, що пояснює зв'язок особистості та професійного вибору, є типологія Дж. Голланда. Її центральна ідея полягає в тому, що люди прагнуть до середовища, у якому можуть реалізувати характерні для себе інтереси, здібності й цінності. Чим вища відповідність між особистісним профілем і професійним середовищем, тим більшою може бути ймовірність задоволеності, стабільності вибору та результативності. Модель містить шість типів, відомих за аббревіатурою RIASEC:

Реалістичний тип орієнтований на практичні дії, техніку, інструменти, механізми та конкретний результат. Такі люди часто цінують ясність завдання, матеріальність результату й можливість застосувати технічні або ручні навички. Їм можуть відповідати професійні середовища інженерії, транспорту, виробництва, аграрної сфери, будівництва чи технічного сервісу. *Дослідницький тип* прагне аналізувати явища, встановлювати закономірності та розв'язувати інтелектуальні проблеми. Для нього характерні допитливість, критичність, самостійність мислення й інтерес до доказів. Відповідними можуть бути наукові, аналітичні, медико-біологічні, математичні та ІТ-напрями.

Артистичний тип тяжіє до самовираження, уяви, створення нових образів і нестандартних рішень. Він цінує свободу, естетику та можливість відходити від жорстких алгоритмів. Такий профіль може реалізовуватися у мистецтві, дизайні, архітектурі, медіа, літературі, рекламі та інших творчих сферах. *Соціальний тип* орієнтований на допомогу, навчання, підтримку та розвиток інших. Важливими є емпатія, відповідальність, комунікативність і здатність будувати довірливий контакт. Прикладами відповідних сфер є психологія, освіта, медицина, соціальна робота, реабілітація та тренінгова діяльність. *Підприємницький тип* прагне впливати, переконувати, організовувати діяльність і досягати помітного результату. Йому властиві ініціативність, амбіційність, готовність брати відповідальність і працювати в умовах конкуренції. Потенційними напрямками є менеджмент, підприємництво, продажі, право, політика та управління проектами. *Конвенційний тип* надає перевагу структурі, порядку, правилам і точності. Такі люди часто ефективні в роботі з даними, документами, обліком і стандартизованими процедурами. Їм можуть відповідати бухгалтерія, адміністрування, фінанси, статистика, діловодство та страхова справа.

Варто зауважити, що у реальному житті «чисті» типи трапляються рідко. Здебільшого людина поєднує ознаки двох або трьох напрямів. Наприклад, психолог може мати соціально-дослідницький профіль, архітектор - артистично-дослідницький, а керівник освітнього проекту - соціально-підприємницький. Тому типологію не варто використовувати як жорстку систему розподілу людей за професіями. Її цінність полягає у створенні мови для аналізу власних інтересів і пошуку середовища, яке дозволяє реалізувати сильні сторони.

Важливо також розрізняти професію і конкретне робоче середовище. Одна й та сама професія може передбачати різні ролі, рівні автономії, темп, обсяг спілкування та способи оцінювання результату. Людина може бути незадоволена не професією загалом, а культурою організації, керівництвом, режимом роботи або невідповідністю конкретної посади її цінностям. Тому кар'єрне консультування має охоплювати не лише питання «Ким бути?», а й «У яких умовах я працюю найкраще?», «Які завдання дають мені енергію?» та «Яку ціну я не готовий платити за професійний успіх?». Кар'єрний вибір не завершується після здобуття освіти. Особистість змінюється під впливом досвіду, а професійне середовище формує нові компетентності та способи

взаємодії. Те, що відповідало людині на початку кар'єри, може втратити актуальність після зміни життєвих пріоритетів. Звідси випливає необхідність періодично переглядати професійні цілі, співвідносити їх із власним станом і враховувати не лише потенційні досягнення, а й психологічну вартість обраної траєкторії.

Висновки. Особистісні чинники є важливою, але не єдиною умовою кар'єрного розвитку. Інтереси, цінності, мотивація, самоефективність, саморегуляція та комунікативні особливості впливають на вибір діяльності, адаптацію до професійного середовища і суб'єктивне переживання успішності. Типологія Дж. Голланда допомагає побачити відповідність між індивідуальним профілем і вимогами праці, проте не повинна перетворюватися на ярлик або готовий рецепт професії. Продуктивний кар'єрний розвиток починається не з пошуку «ідеальної» посади, а з більш точного розуміння себе: своїх сильних сторін, інтересів, цінностей, обмежень і бажаних умов праці. Коли професійний вибір узгоджується з особистістю, кар'єра стає не лише способом досягнення статусу чи доходу, а простором реалізації здібностей, підтримання внутрішньої мотивації та побудови життя, яке людина вважає своїм.

Список використаних джерел

1. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd ed. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1997.
2. Gajek M., Stelmach A. Planuj, wyznaczaj, działaj. O skutecznym osiągnięciu celów zawodowych. Kielce : Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, 2012.
3. Dr Gaja. Jak nasza osobowość decyduje o karierze zawodowej. URL: <https://drgaja.pl/siedem-obszarow-szczescia/praca-i-kariera/jak-nasza-osobowosc-decyduje-o-karierze-zawodowej/> (дата звернення: 22.09.2026).

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції програми ІІІ на залучались.