

Домославська Ю.П.

*аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка
НАПН України,
Програмний менеджер Health and MHPSS Caritas-Spes Ukraine
E-mail: u.domoslav@gmail.com*

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-3069-9967>

Внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка як психологічний чинник кар'єрного розвитку персоналу в бізнес-організаціях

Анотація. Визначення психологічних детермінантів внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки та її потенційне значення для кар'єрного розвитку персоналу в бізнес-організаціях.

Ключові слова: внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка, інтрапідприємництво, кар'єрний розвиток, проактивна поведінка, психологічні детермінанти, творчість, готовність до ризику, персонал, бізнес-організації.

Y.P. Domoslavska

PhD student at the Laboratory of Organisational and Social Psychology G.S. Kostyuk Institute of Psychology National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,

Programme Manager, Health and MHPSS, Caritas-Spes Ukraine, E-mail: u.domoslav@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-3069-9967>

Intrapreneurial Behavior as a Psychological Factor in Career Development of Personnel in Business

Abstract. 2 Identifying the psychological determinants of intra-organisational entrepreneurial behaviour and its potential significance for staff career development in business organisations.

Keywords: intrapreneurial behavior, intrapreneurship, career development, proactive behavior, psychological determinants, creativity, risk-taking propensity, employees, business organizations.

Сучасне умови кар'єрного розвитку характеризується високою динамічністю, невизначеністю та постійною трансформацією умов праці. Ринок праці постійно диктує зміни технологій, структури зайнятості, характеру професійних ролей та зовнішніх умов функціонування організацій зумовлюють необхідність постійного пошуку внутрішніх ресурсів розвитку для кандидатів. За даними World Economic Forum, до 2030 року очікується

трансформація близько 39% ключових навичок працівників, що актуалізує необхідність безперервного навчання, розвитку адаптивності, гнучкості та інших внутрішніх ресурсів кар'єрного розвитку (World Economic Forum, 2025).

Головною тенденцією та ключовим ресурсом організацій стає людський капітал, а особливо здатність працівників не лише виконувати визначені посадові функції, а й самостійно ініціювати зміни, генерувати та реалізовувати нові ідеї, знаходити нестандартні рішення й діяти в умовах невизначеності.

Ключовим рушієм розвитку організацій в умовах постійних змін є формування у працівників здатності до ініціативної, інноваційної та ризик-орієнтованої поведінки. Саме ці характеристики становлять психологічне підґрунтя внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки (*intrapreneurial behavior*), яка дозволяє працівнику виступати не лише виконавцем, а й активним суб'єктом організаційного розвитку. (Kredentser, O., Gorgievski, M. J., & Domoslavskaya, Y., 2025).

Сучасні бізнес-організації дедалі частіше змушені реагувати на форс-мажорні обставини не як на виняткові ситуації, а як на постійну характеристику організаційного середовища. Відтак здатність швидко адаптуватися, переглядати усталені способи роботи, приймати рішення в умовах неповної інформації та брати відповідальність за нові рішення стає важливою конкурентною перевагою як організації, так і окремого працівника.

У цьому контексті впливу сьогоденного ринку праці особливого значення набуває проактивно кар'єрна поведінка, яка передбачає активні спроби працівника впливати на власний професійний розвиток і створювати умови для його подальшого просування та стійкості. Дослідження в межах соціально-когнітивної моделі *career self-management* показують, що проактивна поведінка є важливим механізмом, який пов'язує індивідуальні психологічні характеристики та соціальні чинники з такими результатами кар'єрного розвитку, як суб'єктивний кар'єрний успіх, професійне зростання та конкурентоспроможність на ринку праці (Lent et al., 2022).

Таким чином, у сучасних умовах кар'єрний розвиток дедалі більшою мірою пов'язується не лише з адаптацією працівника до наявних організаційних можливостей, а й із його здатністю самостійно ініціювати зміни, створювати нові професійні можливості та впливати на розвиток організаційного середовища. Однією з форм такої проактивної поведінки може виступати внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка, яка поєднує особисту ініціативу працівника, пошук і реалізацію нових можливостей, інноваційну активність та створення нової цінності в межах організації. Це дозволяє розглядати внутрішньоорганізаційну підприємницьку поведінку не лише як ресурс організаційного розвитку, а й як потенційно важливий психологічний чинник кар'єрного розвитку персоналу.

Особливого значення набуває визначення психологічних характеристик, які сприяють прояву внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки, такі як: ініціативність, творчість, орієнтація на досягнення, автономність та готовність до прийняття ризику можуть визначати готовність працівника виходити за межі формально визначених посадових функцій, ініціювати нові

способи діяльності та брати участь у створенні організаційних змін. Водночас прояви такої поведінки можуть створювати для працівника додаткові можливості професійного розвитку через розширення професійних ролей, набуття нового досвіду, розвиток компетентностей та підвищення професійної суб'єктності, що допомагає формувати власний шлях кар'єрного розвитку.

Завдяки емпіричному дослідженню яке було спрямоване на визначення психологічних детермінант внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки та теоретичне обґрунтування її потенційного значення для кар'єрного розвитку персоналу в бізнес-організаціях маємо методiku адаптовану українською мовою для оцінювання внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки Intrapreneurial Behavior Scale (EIS-UA), яка дає змогу оцінити прояви інтрапартнерської поведінки працівників у межах організації, зокрема активність, пов'язану зі стратегічним оновленням та реалізацією нових можливостей (Kredentser, Gorgievski, & Domoslavskaya, 2025).

Отримані результати засвідчили найбільш виражений зв'язок із досліджуваними проявами виявлено для творчості та збалансованої готовності до ризику. Саме ці характеристики найбільшою мірою пов'язані зі здатністю працівника генерувати нові ідеї, шукати нестандартні способи вирішення професійних завдань, ініціювати зміни та діяти в ситуаціях невизначеності, що гостро необхідно для розвитку бізнес-середовища в умовах війни і передбачає пошук і реалізацію нових можливостей, ініціювання змін та створення нової цінності в межах материнських організації.

Отже, внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка може розглядатися як перспективний напрям психологічного дослідження кар'єрного розвитку персоналу в сучасних бізнес-організаціях. Її вивчення дозволяє поєднати проблематику особистісної ініціативи, проактивної поведінки, організаційних змін та індивідуальної кар'єрної траєкторії, що є особливо актуальним в умовах високої невизначеності та трансформації сучасного ринку праці.

Залучення штучного інтелекту: Gemini 3 використовувався для форматування посилань, пошуку та перекладу. Grammarly AI використовувався для виправлення граматики та пунктуації.

Список використаних джерел

1. Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
2. Kredentser, O., Gorgievski, M. J., & Domoslavskaya, Y. (2025). Translation, cultural adaptation and psychometric validation of The Employee Intrapreneurship Scale in Ukraine. *East European Journal of Psycholinguistics*, 12(2), 243-260. <https://doi.org/10.29038/kre>
3. Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygrymus, E. R., Yeung, J. G., & others. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 664–682. <https://doi.org/10.1177/10690727221080948>
4. World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>