

Карамушка Л.М.

доктор психологічних наук, професор,
академік НАПН України,
заступник директора з науково-дослідної роботи
та міжнародних зв'язків
Інституту психології імені ГС.Костюка НАП України
lkarama01@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Інноваційні види кар'єри та роль позитивного психологічного капіталу (PsyCap) у їх здійсненні

Розкрито особливості протейної кар'єри та безмежної кар'єри (як видів інноваційної кар'єри) та їх значення у професійній діяльності персоналу організацій. Обґрунтовано значення позитивного психологічного капіталу (PsyCap) в їх здійсненні, розкрито його основні складові та інструменти для аналізу.

Ключові слова: традиційні види кар'єри, інноваційні види кар'єри, протейна кар'єра, безмежна кар'єра, позитивний психологічний капітал, складові позитивного психологічного капіталу.

Karamushka L.M.

Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Academician of the NAES of Ukraine,
Deputy Director for Research and International Relations,
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
lkarama01@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Innovative career types and the role of positive psychology capital (PsyCap) in their implementation

The features of the protean career and the limitless career (as types of innovative career) and their importance in the professional activity of the personnel of organizations are disclosed. The value of positive psychological capital (PsyCap) in their implementation is substantiated, its components and tools for analysis are disclosed.

Key words: traditional types of career, innovative types of career, protean career, limitless career, positive psychological capital, components of positive psychological capital.

Актуальність дослідження. Сьогодні здійснення професійної кар'єри персоналу передбачає аналіз не лише соціальних, матеріальних ресурсів, але і врахування психологічних ресурсів як організації, так і працівників (Карамушка, 2026).

Під професійною кар'єрою нами розуміється свідомо обраний і реалізований шлях досягнення професіоналізму та посадового зростання в процесі успішного просування в певному виді професійної діяльності (Карамушка, 2022).

Одним із підходів до аналізу змісту професійної кар'єри є їх розподіл на *традиційні та інноваційні види*. Основна відмінність між цими видами полягає в тому, що традиційні види кар'єри залежать від організації, передбачають поступовий професійний рух працівників в одній організації, в той час, як інноваційні види кар'єри передбачають власну ініціативу, активність та мобільність працівників щодо її здійснення різних типах організацій.

У цьому контексті важливим є аналіз змісту інноваційних видів кар'єри, до яких зокрема, відноситься протейна та безмежна кар'єра, а також визначення ролі позитивного психологічного капіталу (PsyCap) у їх здійсненні. Це і складає мету нашого дослідження.

Результати теоретичного аналізу проблеми.

Протейна кар'єра (Protean Career) – це кар'єра, якою керує сама людина (а не організація), орієнтуючись на власні цінності та психологічний успіх (Hall, 2004). До ключових характеристик такої кар'єри відносяться: самоуправління кар'єрою (керування кар'єрним шляхом переходить від організації безпосередньо до самої людини (індивід сам несе відповідальність за свій розвиток)); ціннісна орієнтація (головним рушієм кар'єрних рішень є внутрішні цінності особистості (такі як свобода та особистісне зростання), а не зовнішні організаційні вимоги чи винагороди); суб'єктивний успіх (основним критерієм успіху стає психологічний успіх (відчуття самореалізації та задоволення), а не традиційне просування ієрархічними сходами); контекст змін (цей вид кар'єри здійснюється в рамках глобальних процесів реструктуризації компаній, децентралізацій та глобалізацій ринку праці); здійснення кар'єри як покликання (кар'єра має інтенсивність справжнього внутрішнього покликання).

Безмежна кар'єра (Boundaryless Career) – це кар'єра, що передбачає мобільність між різними компаніями, галузями та країнами (Arthur & Rousseau, 1996). Такий підхід виступає проти застарілого уявлення про довічну роботу в одній корпорації та лінійне просування по службі. Для типу кар'єри характерні два ключові виміри мобільності: фізична мобільність (реальні переходи між різними роботодавцями, секторами економіки, проектами та географічними локаціями; людина здобуває досвід через портфоліо робіт, а не через вислугу років в одному кабінеті); психологічна мобільність (внутрішня готовність бачити можливості за межами звичних рамок; людина ідентифікує себе зі своєю експертністю чи професією, а не з назвою бренду працедавця).

У літературі наголошується, що у безмежній кар'єрі перетинаються такі кордони: а) організаційні (регулярна зміна компаній для професійного або фінансового зростання замість очікування внутрішнього підвищення); б) ієрархічні межі (нелінійний рух, що включає горизонтальні переходи (латеральну кар'єру) заради розширення кругозору); в) професійні межі (перехід між різними ролями, суміжними спеціальностями або робота на стику індустрій); г) межі між роботою та особистим життям (інтеграція проєктної зайнятості, фрилансу, пауз на навчання та особистих проєктів у єдиний життєвий цикл) (Arthur & Rousseau, 1996).

Важливу роль у здійсненні названих видів кар'єри відіграє позитивний психологічний капітал працівника (PsyCap). Модель Psychological Capital (*PsyCap*) була запропонована F. Luthans, F., C. M., Youssef & B. J. Avolio (2007). Ця модель являє собою сукупність чотирьох позитивних психологічних ресурсів, які допомагають людині досягати успіху та справлятися з труднощами. Її часто називають *моделлю H.E.R.O.* за першими літерами її компонентів. До основних цієї моделі відносяться:

- *Надія (Hope)*: поєднання «сили волі» (енергія для досягнення мети) та «сили шляху» (здатність розробляти альтернативні плани, якщо основний не спрацював);
- *Самоефективність (Self-efficacy)*: впевненість у власних силах, необхідна для того, щоб братися за складні завдання та докладати зусиль для їх успішного виконання;
- *Стійкість (Resilience)*: здатність «відскакувати» назад і навіть ставати кращим після невдач, конфліктів чи серйозних змін;
- *Оптимізм (Optimism)*: позитивне бачення майбутнього та схильність пояснювати успіхи власними здібностями, а невдачі – тимчасовими зовнішніми чинниками.

Основна ідея цієї моделі полягає в тому, що ці ресурси є «станоподібними» (state-like), тобто вони не є сталими рисами характеру, а піддаються розвитку, навчанню та управлінню.

Дослідження показують, що високий PsyCap прямо корелює зі: зростанням продуктивності та задоволеності роботою; лояльністю та результативністю працівників (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). У поєднанні чотири конструкції, що складають PsyCap, були емпірично визначені як основна конструкція другого порядку, яка мала сильніший зв'язок із задоволенням роботою та продуктивністю, ніж кожен з компонентів сам по собі.

Психологічний капітал (надія, самоефективність, оптимізм, резильєнтність) розглядається як внутрішній ресурс, що допомагає подолати дефіцит зовнішніх умов. Слід зазначити, що психологічні ресурси є «пластичними», їх можна розвивати через короткострокові інтервенції, що допомагає компенсувати брак інших ресурсів в організації.

Як свідчить аналіз літератури, діагностику PsyCap можна здійснювати за допомогою шкали психологічного капіталу (ПсиКап-12С), адаптація якої здійснена на українській вибірці (Олефір & Боснюк, 2023).

Висновки та перспективи дослідження. Теоретичний аналіз зарубіжних досліджень та вітчизняних джерел свідчить про те, що позитивний психологічний капітал (PsyCap) виступає важливим психологічним ресурсом здійснення інноваційних видів кар'єри. Це потребує спеціальної уваги до проведення емпіричних досліджень з цієї проблеми в умовах українських реалій сьогодні.

Список використаних джерел

1. Карамушка, Л. (2026). Психологічні ресурси організації: основні теорії та моделі дослідження в зарубіжній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 38(1), 92-101. <https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.8>
2. Карамушка Т.В. (2022). *Психологічна кар'єра аспірантів* (соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри). Київ-Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
3. Олефір, В. О., & Боснюк, В. Ф. (2023). Адаптація шкали психологічного капіталу (ПсиКап-12С). *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, 9, 50-71. <https://doi.org/10.32999/KSU2663-970X/2023-9-4>
4. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.001.0001>
5. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
6. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
7. Luthans F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007) *Psychological capital*. Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01018-000>

Декларація про використання штучного інтелекту

Залучення штучного інтелекту: ШІ Gemini використовувався для пошуку джерел, їх перекладу та бібліографічного оформлення за АПА.