

Корнєва А.В.

Доктор філософії з психології, старший науковий співробітник
лабораторії кіберпсихології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
alina.kornieva@ukr.net
<https://orcid.org/0009-0000-6639-2340>

Життєстійкість як психологічний ресурс кар'єрного розвитку особистості в умовах війни

Анотація. Розглянуто життєстійкість як психологічний ресурс кар'єрного розвитку особистості в умовах війни. Проаналізовано її зв'язок із професійною адаптацією, кар'єрною адаптивністю, суб'єктністю та збереженням професійної перспективи.

Ключові слова: життєстійкість, кар'єрний розвиток, професійний розвиток, професійна життєстійкість, кар'єрна адаптивність, професійна реалізація, війна.

Kornieva A.V.

PhD in Psychology, Senior Researcher
Laboratory of Cyberpsychology
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational
Sciences of Ukraine
alina.kornieva@ukr.net
<https://orcid.org/0009-0000-6639-2340>

Hardiness as a psychological resource for career development in wartime

Abstract. Hardiness is considered as a psychological resource for career development in wartime. Its relationship with professional adaptation, career adaptability, agency, and the preservation of a professional future perspective is analyzed.

Keywords: hardiness, career development, professional development, professional hardiness, career adaptability, professional self-realization, war.

Війна істотно змінює умови, у яких людина будує професійне життя. Запланований раніше кар'єрний шлях може перериватися або набувати іншого напрямку через переїзд, втрату роботи, зміну режиму зайнятості, тривалі перерви у професійній діяльності чи потребу опановувати нові функції. Частина таких змін відбувається незалежно від намірів самої людини, тому професійне майбутнє стає менш передбачуваним. За цих обставин особливого значення набуває здатність співвідносити попередній досвід із новою життєвою ситуацією, переглядати способи досягнення професійних цілей і водночас не втрачати орієнтації на подальший розвиток.

Сучасне розуміння кар'єри не обмежується посадовим зростанням або переходом на вищий рівень професійної ієрархії. До її змісту належать професійне самовизначення, формування уявлень про себе як фахівця, набуття та вдосконалення компетентностей, реалізація професійних інтересів, а також

бачення людиною свого подальшого професійного шляху. М. Тиченко (2022) зазначає, що традиційні лінійні моделі кар'єри поступово поступаються більш варіативним моделям, у межах яких відповідальність за професійний розвиток значною мірою переходить до самої особистості. У такому розумінні кар'єра постає не лише як результат зовнішнього просування, а й як тривалий процес професійних виборів, рішень і змін.

Тривала нестабільність ускладнює планування на роки вперед. Навіть за збереження професійної мети людина не завжди може дотримуватися раніше визначених термінів або послідовності дій. Одні професійні рішення доводиться відкладати, інші – переглядати відповідно до доступних можливостей. Іноді змінюється місце роботи, формат зайнятості чи сама сфера застосування набутих компетентностей. Тому послідовність у професійному розвитку не обов'язково означає незмінність початкового плану. Значно важливішим стає збереження зв'язку між попереднім досвідом, теперішніми можливостями та подальшими професійними намірами.

Однією з психологічних характеристик, яка має значення в ситуаціях тривалої невизначеності та значного навантаження, є життестійкість. У концепції S. Maddi (2013) *hardiness* охоплює три компоненти – залученість, контроль і прийняття виклику. Залученість характеризує ставлення людини до власного життя і діяльності, її готовність залишатися включеною в те, що має для неї значення. Контроль пов'язаний із переконанням, що особисті рішення та дії можуть впливати принаймні на ту частину ситуації, яка перебуває в межах можливостей самої людини. Прийняття виклику стосується ставлення до змін та нового досвіду, зокрема здатності не розглядати порушення звичного перебігу подій виключно як втрату.

Для аналізу професійного життя особливе значення має поняття професійної життестійкості, представлене у дослідженнях О. Кокуна (2020). Автор розглядає її як системну особистісно-професійну властивість, що формується протягом професійного життя та виявляється через професійну включеність, контроль і прийняття професійних ризиків.

Зв'язок професійної життестійкості з іншими характеристиками професійного функціонування досліджували О. Кокун та І. Болотнікова (2021). Авторами встановлено її зв'язки із задоволеністю професією та роботою, професійною самоефективністю, а також окремими мотиваційними характеристиками працівників. При цьому складники життестійкості мають неоднакові взаємозв'язки з досліджуваними показниками. Зокрема, задоволеність професією співвідноситься з прийняттям професійного виклику, а також з емоційним і професійним компонентами життестійкості.

О. Корніяка (2025) розглядає професійну життестійкість у взаємозв'язку з мотиваційними й комунікативними особливостями фахівця. До чинників її розвитку авторка відносить інтерес до професійної діяльності, професійну включеність, контроль, прийняття професійних викликів і комунікативну компетентність. Важливим у цьому контексті є інтерес до роботи, оскільки він підтримує включеність у професійні завдання та потребу вдосконалювати власну майстерність.

Зі змінами професійного шляху пов'язане й поняття кар'єрної адаптивності. Н. Рідей (2024) характеризує її як здатність реагувати на зміни професійного середовища, розв'язувати завдання, що виникають на різних етапах професійного розвитку, та здійснювати професійний вибір у мінливих умовах.

Під час війни залежність професійного життя від обставин, які людина не може контролювати, помітно зростає. Переїзд в інший регіон або країну, скорочення робочих місць, припинення роботи установи, зміна умов праці, необхідність поєднувати кілька видів зайнятості чи освоювати нові професійні функції можуть змінити навіть достатньо усталений професійний шлях. Для однієї людини це означатиме тимчасову перерву, для іншої – зміну роботи, перекваліфікацію або пошук можливостей реалізувати набуті знання в іншій сфері.

Залученість у професійне життя за цих умов може мати різні форми. Якщо звична робота тимчасово недоступна, людина може підтримувати професійну активність через навчання, підвищення кваліфікації, участь у професійних спільнотах, опанування суміжних функцій або пошук іншої сфери застосування своїх знань і навичок. Відчуття контролю залежить не від можливості керувати всіма зовнішніми подіями, а від здатності розрізняти те, що не підлягає особистому впливу, і ті рішення, які все ще можна приймати самостійно. Це стосується вибору навчання, пошуку іншої роботи, розвитку необхідних компетентностей, визначення найближчих завдань чи зміни професійного напрямку. Прийняття виклику в професійній сфері може проявлятися в готовності відмовитися від способу дії, який утратив ефективність, і шукати інші можливості.

Проблема збереження активності в умовах війни порушується також у працях Т. Титаренко (2023), присвячених самовідновленню особистості у воєнній повсякденності. Серед практик, що підтримують самореалізацію, дослідниця розглядає робочу, навчальну та професійну активність. При цьому самовідновлення не означає буквального повернення до життя, яким воно було раніше. Після суттєвих змін людина змушена шукати інші способи організації повсякденності та вибудовувати зв'язок між попереднім досвідом і теперішнім життям.

Професійним розвитком може бути збереження кваліфікації в період вимушеної перерви, отримання додаткової спеціалізації, розширення професійних функцій, перехід до суміжної діяльності або повернення до роботи після тривалої паузи. В окремих випадках зміна сфери зайнятості також не означає повного розриву з попереднім досвідом, якщо набуті знання та компетентності використовуються в новій діяльності. Тому оцінювати наступність професійного шляху лише за посадою чи місцем роботи недостатньо.

Водночас життєстійкість не варто ототожнювати з безперервною працездатністю або вимогою залишатися продуктивним незалежно від життєвих обставин. Тривале психологічне навантаження може супроводжуватися втому, зниженням темпу роботи, потребою у відновленні та зміною професійних

пріоритетів. За таких умов перегляд планів не обов'язково свідчить про відмову від професійного розвитку. Людина може зберігати інтерес до професії та намір продовжувати діяльність, хоча способи реалізації цих намірів певний час будуть іншими.

Зміна звичних кар'єрних орієнтирів впливає і на зміст психологічного супроводу професійного розвитку. Звернення людини може стосуватися не тільки вибору професії чи планування наступного кар'єрного кроку. Причиною запиту нерідко стають втрата попередньої професійної ролі, тривала перерва у роботі, складність повернення до професійної діяльності, необхідність змінити її напрям або невизначеність щодо подальшого професійного майбутнього.

У практичній роботі кар'єрного радника увага може бути спрямована на попередній досвід клієнта, його професійні цінності, наявні компетентності та ресурси, а також на ті обмеження, які існують у конкретний період. Доцільно розглядати не один наперед визначений сценарій, а кілька можливих варіантів професійного розвитку. За нестабільних умов надто деталізований довгостроковий план швидко може втратити актуальність. Натомість загальний професійний напрям може залишатися достатньо стійким, навіть якщо терміни, проміжні етапи та способи його реалізації змінюються.

Професійне майбутнє в умовах війни формується під впливом багатьох обставин, частина яких не залежить від самої людини. Проте це не виключає можливості зберігати професійні інтереси, розвивати компетентності, приймати доступні рішення та поступово відновлювати або перебудовувати власну професійну траєкторію. У цьому контексті життєстійкість пов'язана з включеністю у професійне життя, самоефективністю, мотивацією, готовністю реагувати на зміни й зберігати уявлення про подальші професійні перспективи. Кар'єрний шлях при цьому може суттєво відрізнятись від того, який людина уявляла раніше. Зміна посади, професійної ролі, темпу розвитку чи способу використання набутих компетентностей не обов'язково припиняє професійний розвиток. За нових обставин він може продовжуватися в іншій формі, спираючись на вже набутий досвід і ті можливості, які залишаються доступними людині.

Список використаних джерел

1. Кокун, О. М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 5(20), 68–81.
2. Кокун, О. М., & Болотнікова, І. В. (2021). Особливості взаємозв'язків особистісно-професійних характеристик та життєстійкості працівників профспілкових організацій. Технології розвитку інтелекту, 5(1[29]). <https://doi.org/10.31108/3.2021.5.1.7>
3. Корніяка, О. М. (2025). Чинники детермінації розвитку професійної життєстійкості викладача. Наукові перспективи, 5(59), 1917–1928. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-5\(59\)-1917-1928](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-5(59)-1917-1928)

4. Рідей, Н. (2024). Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки, (23[68]), 101–110. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23\(68\).10](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).10)
5. Титаренко, Т. М. (2023). Воєнна повсякденність: як розширити вікно можливостей для самовідновлення. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 5(2), 1–5. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5224>
6. Тиченко, М. Є. (2022). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія, (1[25]), 102–108. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11>
7. Maddi, S. R. (2013). Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу використовувалася система ChatGPT (OpenAI, GPT-5.6 Sol) для оформлення бібліографічних посилань і списку використаних джерел