

Рудницька С.Ю.
доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії когнітивної психології
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
rudnsvit@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0141-6337>

Смислові чинники кар'єрного розвитку особистості

Анотація. Кар'єрний розвиток в умовах системної невизначеності проаналізовано через авторську типологію смислових ресурсів особистості. Виокремлено специфічні смислові чинники кар'єрної орієнтації, що доповнюють сучасні моделі кар'єрної адаптивності.

Ключові слова: кар'єрний розвиток, смислові ресурси, невизначеність, кар'єрна адаптивність, наративний підхід, смислотворення.

Rudnytska Svitlana
Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Head of the Laboratory of Cognitive Psychology,
G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAES of Ukraine
rudnsvit@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0141-6337>

Meaning Factors of Career Development

Abstract. Career development under conditions of systemic uncertainty is analyzed through the author's typology of personal meaning resources. Specific meaning factors of career orientation are identified, complementing current career adaptability models.

Keywords: career development, meaning resources, uncertainty, career adaptability, narrative approach, meaning-making.

Вступ. В умовах невизначеності класичні лінійні моделі кар'єрного розвитку поступаються місцем моделям сталої кар'єри (sustainable careers), які, у свою чергу, визнають нестабільність і фрагментацію професійного шляху структурною нормою, а не тимчасовим відхиленням (De Vos, Van der Heijden, & Akkermans, 2020). Сучасний ринок праці, з автоматизацією, гіг-економікою, а в українських умовах, – з вимушеною воєнною релокацією певних професій, – значно підсилює зазначену тенденцію.

Теорія кар'єрної адаптивності (Savickas & Porfeli, 2012), надійність якої підтверджено масштабним аналізом понад 400 досліджень (Demirtaş-Zorbaz, Ulaş Kılıç, & Akın Arıkan, 2024), змістовно відповіла на цей виклик, концептуалізуючи адаптацію як систему психосоціальних ресурсів особистості (занепокоєності, контролю, допитливості та упевненості), проте залишилася зорієнтованою переважно на поведінкову саморегуляцію, а не на

більш глибокі механізми, що підтримують спрямованість особистості в принципово непередбачуваному професійному середовищі.

Отже, наша мета полягає у визначенні смислових чинників кар'єрного розвитку через поширення авторської типології смислових ресурсів особистості на сферу її професійної самореалізації.

У межах психолого-герменевтичного підходу, смислові ресурси відрізняються від ресурсів подолання. Так, на відміну від ресурсів подолання, які активуються реактивно у відповідь на конкретну кар'єрну загрозу (звільнення, скорочення), спираючись на індивідуальні й соціальні ресурси, що вичерпуються та відновлюються в логіці «караванів» (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018), смислові ресурси підтримують саму здатність особистості орієнтуватися в ситуації, коли кар'єрна траєкторія є принципово структурно непередбачуваною.

У цьому контексті, кар'єра може розглядатися не лише як інструментальний засіб забезпечення існування людини, а простором її смислотворення. Результати сучасних досліджень показують, що усвідомлення значущості власної праці (meaningful work) є самостійним чинником благополуччя, не тотожним задоволеності роботою чи гідними умовами праці (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023), а сама значущість передбачає одночасно когерентність, мету і вагомість життєвого досвіду людини (Martela & Steger, 2016).

Поширення запропонованої нами типології п'яти смислових ресурсів (Рудницька, 2026) на сферу кар'єрного розвитку уможливорює виокремити відповідні смислові чинники (див. табл. 1), частина з яких співвідноситься з вимірами кар'єрної адаптивності (Savickas & Porfeli, 2012), тоді як належність та відповідальність заповнюють теоретичну прогалину, не представлену в чотирифакторній моделі CAAS.

З нашої точки зору, тут принципово важливим є те, що чинники відповідальності й належності не зводяться до наявних вимірів CAAS. Відповідальність як кар'єрне авторство доповнює вимір «контроль» ціннісним акцентом, адже йдеться не про поведінкову регуляцію процесу пошуку роботи, а про прийняття власної причетності до професійного шляху без ілюзії тотального контролю над його результатом.

А належність як професійна ідентичність і причетність до фахової спільноти, взагалі не має прямого відповідника серед чотирьох вимірів CAAS, хоча саме цей ресурс є критичним для фрилансерів, переміщених фахівців і осіб у тривалому кар'єрному переході, які позбавлені стабільної організаційної належності.

У свою чергу, ресурс агентності спирається на класичне розуміння самоєфективності як переконаності у власній здатності досягати бажаних результатів (Bandura, 1997), однак у нелінійному кар'єрному середовищі така переконаність вже не може ґрунтуватися на гарантії результату, а лише на реалістичній оцінці доступного простору впливу.

Таблиця 1

Смислові ресурси як чинники кар'єрного розвитку особистості

Смисловий ресурс	Чинник кар'єрного розвитку	Функція в умовах невизначеності	Відповідність щодо СААС
Децентрація	Кар'єрний рефреймінг: здатність побачити професійний розрив (звільнення, застарівання фаху) у ширшій життєвій перспективі	Знімає катастрофізацію одиначної кар'єрної події, відкриває альтернативні професійні наративи	Curiosity (дослідження альтернатив)
Перспектива майбутнього	Кар'єрна часова перспектива: здатність утримувати образ професійного майбутнього попри непередбачуваність ринку праці	Відновлює горизонт планування там, де традиційна кар'єрна траєкторія перервана	Concern (занепокоєність майбутнім)
Відповідальність	Кар'єрне авторство: прийняття власної причетності до професійного шляху без ілюзії тотального контролю над результатом	Утримує суб'єктну позицію там, де зв'язок «зусилля → результат» ослаблений	Control (частково; додає ціннісний вимір)
Належність	Професійна ідентичність і фахова спільнота як джерело смислової підтримки	Компенсує ізоляцію фрилансерів, переміщених фахівців і осіб у кар'єрному переході	Не представлено в СААС – теоретичне доповнення
Агентність	Кар'єрна самоефективність: переконаність у здатності діяти в межах доступного простору впливу	Заміщує ілюзію контролю реалістичною суб'єктністю у нелінійному кар'єрному середовищі	Confidence (упевненість)

Отже, так само, як і в загальній моделі смислових ресурсів, кожен із виокремлених чинників реалізується не як статична риса, а як наративна практика: рефреймінг кар'єрної кризи, конструювання образу професійного майбутнього, прийняття авторської позиції щодо власного професійного шляху, включення в наративи професійної спільноти та побудова процесуальних наративів кар'єри.

Висновки. Моделі кар'єрної адаптивності (СААС) операціоналізують психосоціальні ресурси саморегуляції, проте не вичерпують смисловий вимір кар'єрної орієнтації особистості. Поширення авторської типології смислових ресурсів особистості на сферу її кар'єри виявляє два недостатньо теоретизовані чинники: відповідальність (кар'єрне авторство) і належність (професійна спільнота), що логічно доповнюють, але самі не зводяться до

вимірів СААС. При цьому смислові чинники кар'єрного розвитку функціонують не як статичні риси особистості, а як наративні механізми, що актуалізуються через практики означення професійної ідентичності, рефреймінгу кар'єрного розриву та конструювання можливих сценаріїв професійного майбутнього.

Перспективи подальших досліджень. Запропоноване співвіднесення смислових ресурсів з вимірами СААС створює теоретичне підґрунтя для розроблення диференційованих програм кар'єрного консультування і психолого-герменевтичних наративних технологій супроводу кар'єрного розвитку в умовах невизначеності ринку праці, зокрема автоматизації та вимушеної воєнної релокації професій.

Список використаних джерел

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Demirtaş-Zorbaz, S., Ulaş Kılıç, Ö., & Akın Arıkan, Ç. (2024). Career Adapt-Abilities Scale: Reliability generalization meta-analysis. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/00332941241278327>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Рудницька, С. Ю. (2026). Смислові ресурси особистості в умовах глобальної невизначеності. *Наукові перспективи*, 6(72), 464–477. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-6\(72\)-464-477](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-6(72)-464-477)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки цього матеріалу застосовувався Claude (Anthropic, версія Opus 5) для формування структури тексту на основі теоретичного матеріалу авторки. Авторка бере на себе повну відповідальність за

достовірність усіх матеріалів і підтверджує самостійність проведення наукового дослідження та формулювання його висновків.