

Яковенко В.С.

аспірант факультету психології та спеціальної освіти Київського столичного
університету імені Бориса Грінченка, Київ, Україна;
v.yakovenko.asp@kubg.edu.ua;
<https://orcid.org/0009-0008-9566-0904>

**Наративні індикатори усвідомлення власної кар'єрної траєкторії
керівниками вищої ланки: методологічна рамка якісного емпіричного
дослідження**

Анотація. Обґрунтовано методологічну рамку якісного дослідження кар'єрної траєкторії керівників вищої ланки з використанням наративного інтерв'ю. Запропоновано індикатори для аналізу суб'єктивного кар'єрного досвіду та кар'єрного радництва.

Ключові слова: професійна свідомість, кар'єрна траєкторія, кар'єрний наратив, наративна ідентичність, керівники вищої ланки, смислотворення, кар'єрне радництво.

Yakovenko V.S.

PhD student, Faculty of Psychology and Special Education, Borys Grinchenko
Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine;
v.yakovenko.asp@kubg.edu.ua;
<https://orcid.org/0009-0008-9566-0904>

**Narrative Indicators of Senior Executives' Career Trajectory Self-Awareness:
A Framework for a Qualitative Empirical Study**

Abstract. The paper outlines a qualitative pilot study framework for examining senior executives' career self-awareness through semi-structured narrative interviews. It suggests indicators for analyzing meanings attached to career experience and for career counseling.

Keywords: professional consciousness, career trajectory, career narrative, narrative identity, senior executives, meaning making, career counseling.

Постановка проблеми. Сучасні психологічні концепції професійного розвитку дедалі виразніше відходять від розуміння кар'єри як лінійної послідовності посад і формально зафіксованих досягнень. Зокрема, у парадигмі М. Савікаса кар'єра постає як суб'єктивно сконструйована історія, крізь призму якої людина надає зв'язності окремим подіям, рішенням і переходам та співвідносить їх із власними цінностями, цілями й уявленнями про майбутнє (Savickas et al., 2009). Відповідно, предметом психологічного аналізу стає не лише те, що відбувалося у професійному житті людини, а й те, яким чином вона інтерпретує цей досвід і включає його у цілісне уявлення про власний професійний шлях.

У цьому контексті професійну свідомість доцільно розглядати як систему уявлень, значень і смислових відношень, через які суб'єкт осмислює професійну діяльність, власну роль у ній, професійне середовище та значущі події власного досвіду (Дробот, 2014). Кар'єрна самосвідомість є специфічним, темпорально організованим аспектом професійної свідомості: вона стосується не стільки уявлення людини про себе як професіонала загалом, скільки того, як вона осмислює власний професійний шлях у часі, надаючи зв'язності й смислу послідовності його етапів, рішень і переходів. У такій перспективі минулий досвід, актуальна професійна позиція та уявлення про можливе майбутнє співвідносяться в межах єдиної суб'єктивної кар'єрної траєкторії. Таке розмежування дозволяє виокремити кар'єрну самосвідомість як специфічний аспект професійної свідомості, пов'язаний саме з осмисленням професійного шляху в часі.

Для керівників вищої ланки це питання набуває особливого значення: їхня професійна історія, як правило, охоплює тривалі періоди управлінської діяльності, зміну ролей і організаційних контекстів, досвід успіхів, криз і значущих кар'єрних переходів. Водночас тривалість і насиченість досвіду самі по собі не означають його інтегрованості у зв'язне уявлення про власну траєкторію. Тому методологічно важливим стає питання про те, за якими ознаками в кар'єрному наративі можна емпірично реконструювати способи усвідомлення й смислової організації власного професійного шляху.

Метою цієї статті є обґрунтування робочої системи наративних індикаторів усвідомлення кар'єрної траєкторії керівників вищої ланки та принципів їх використання у якісному емпіричному дослідженні. Предметом цієї публікації є методологічна та аналітична рамка пілотажного дослідження, зокрема система наративних індикаторів і принципи їх подальшої інтерпретації. Йдеться не про завершену діагностичну модель, а про методологічну рамку пілотажного етапу, яка має бути уточнена на основі подальшого аналізу емпіричного матеріалу.

Наратив як спосіб організації кар'єрного досвіду. Теоретичною основою такого підходу є уявлення про наратив не лише як форму повідомлення про досвід, а як спосіб його психологічної організації. У концепції наративної ідентичності Д. МакАдамса життєва історія виконує інтегративну функцію: людина вибудовує зв'язок між подіями різного часу, наділяє їх причинним і смисловим відношенням та створює відносно цілісне уявлення про себе як суб'єкта власного життя (McAdams, 2001). В українській наративно-психологічній традиції близька логіка представлена у працях Н. Чепелевої, де наратив розглядається як засіб організації та впорядкування особистого досвіду, Т. Титаренко, яка пов'язує автонаратив із процесами життєконструювання і переосмислення власного шляху, та В. Зливкова, який безпосередньо звертається до проблематики наративної ідентичності як способу інтеграції життєвого досвіду в цілісну історію особистості (Чепелева, 2013; Титаренко, 2016; Зливков, 2019).

У психології кар'єри ця логіка найбільш послідовно реалізується у теорії кар'єрного конструювання М. Савікаса. Кар'єрний наратив у ній не є простим хронологічним переліком посад або рішень; він організується навколо повторюваних тем, смислів і способів інтерпретації досвіду, які дозволяють суб'єкту пояснювати собі зв'язок між минулим, теперішнім і майбутнім. Парадигма «Проектування Життя» (*Life Design*) розширює цей підхід до завдання конструювання значущого життєвого шляху в умовах мінливості та невизначеності (Savickas et al., 2009).

Звідси випливає основне робоче припущення майбутнього дослідження: ступінь усвідомлення кар'єрної траєкторії може реконструюватися не лише через зміст того, що людина повідомляє про свою кар'єру, а й через спосіб, у який вона структурує та інтерпретує цю історію. Тому аналітична увага має бути спрямована не тільки на перелік значущих подій, але й на позицію суб'єкта щодо них, характер смислових узагальнень, способи інтеграції кризового досвіду, виділення поворотних моментів, повторювані ціннісні мотиви та зв'язок між попереднім досвідом і уявленнями про майбутнє.

Дизайн пілотажного дослідження. Запропонована рамка планується до апробації у якісному пілотажному дослідженні з використанням напівструктурованого наративного інтерв'ю. До вибірки передбачається залучити 5-10 керівників вищої ланки (генеральних директорів, функціональних директорів та керівників бізнес-підрозділів) з управлінським стажем не менше 10 років і досвідом щонайменше одного значущого кар'єрного переходу. Орієнтовна тривалість інтерв'ю становитиме 45–60 хвилин; розмова може проводитися очно або онлайн, із аудіозаписом за згодою респондента, подальшою повною транскрипцією та анонімізацією матеріалу.

Структура інтерв'ю спрямована на поступовий перехід від загальної реконструкції кар'єри як історії до аналізу окремих епізодів і майбутньої перспективи. Респонденту пропонується поділити власну кар'єрну історію на умовні «розділи», визначити ключові епізоди професійного підйому, невдачі та поворотні моменти, осмислити довгостроковий внесок і вплив на інших, а також описати можливий наступний етап кар'єрного шляху. Така структура дозволяє одночасно отримати фактичний матеріал про професійні події та простежити, яким чином сам респондент організує їх у зв'язну смислову конфігурацію.

Наративні індикатори усвідомлення кар'єрної траєкторії. Для первинної операціоналізації кар'єрної самосвідомості пропонується розглядати наративні індикатори у трьох взаємопов'язаних площинах: суб'єктній організації кар'єрного досвіду, смисловій трансформації досвіду та інтеграції окремих подій у зв'язну кар'єрну історію. Такий поділ має аналітичний характер: у реальному наративі відповідні прояви можуть перетинатися і бути представлені в одному смислово завершеному фрагменті.

Перший рівень – суб'єктна організація кар'єрного досвіду – пов'язаний із категорією суб'єктності (*agency*), тобто мірою, у якій респондент позиціонує

себе активним суб'єктом власної траєкторії. Йдеться не про об'єктивний контроль над обставинами, який у професійному житті завжди є обмеженим, а про спосіб інтерпретації власної участі у виборах і змінах. До робочих індикаторів цього рівня належать усвідомлений вибір, ініціатива та вплив на розвиток подій, а також протилежний полюс – опис кар'єри як переважно реактивної послідовності зовнішніх рішень і випадковостей. У цьому сенсі важливо розрізняти сам факт зовнішньої детермінації та спосіб її осмислення: навіть ситуація вимушеного переходу може бути включена у наратив як момент власного рішення, переоцінки пріоритетів або зміни способу дії. Поняття суб'єктної позиції також узгоджується з дослідженнями рефлексивної компетентності топ-менеджерів, де здатність осмислювати власну позицію у складній професійній взаємодії розглядається як важлива складова професійної самосвідомості (Остапенко, 2014).

Другий рівень – смислова трансформація досвіду – охоплює декілька взаємопов'язаних індикаторів. Першим є смислотворення (*meaning making*): здатність виходити за межі опису події та формулювати, що саме цей досвід змінив у розумінні себе, управлінської ролі, критеріїв успіху або подальших професійних виборів. Розповідь «що сталося» у цьому випадку доповнюється відповіддю на питання «що це для мене означає». Саме наявність такого переходу від факту до узагальненого смислу дозволяє розглядати подію не лише як біографічний епізод, а як елемент організації кар'єрної самосвідомості.

Другим індикатором смислової трансформації виступають поворотні моменти (*turning points*) – події, які сам респондент позначає як такі, що змінили напрям кар'єри або його уявлення про себе як професіонала. Методологічно важливо не ототожнювати поворотний момент із будь-яким формальним переходом між посадами чи організаціями. Зовнішня зміна може мати незначне психологічне значення, тоді як внутрішній поворот іноді відбувається без зміни формального статусу. У цьому контексті релевантними є висновки Е. Ібарри про професійну адаптацію: нова ідентичність часто формується не до переходу, а в процесі експериментування з новими ролями і способами дії (Ibarra, 1999). Тому в інтерв'ю доцільно фіксувати не лише сам епізод, а й контраст «до – після», зміни в уявленні про себе та вплив події на наступні рішення.

Нарешті, третій індикатор на другому рівні – це спосіб інтеграції негативного досвіду, який у наративній традиції описується через позитивну / негативну трансформацію досвіду (*redemption / contamination*). У першому випадку складний або негативний епізод переосмислюється як джерело подальшого розвитку, у другому – позитивний або нейтральний досвід включається у ширший сюжет втрати смислу, розчарування чи зниження суб'єктності (McAdams, 2001). В контексті цього дослідження кар'єрної траєкторії важливим є не оцінювання того, який тип оповіді є «кращим», а виявлення способів, якими керівник включає кризові епізоди у цілісну історію і пояснює їхнє значення для подальшого професійного розвитку.

Третій рівень аналізу – інтеграція кар'єри у зв'язну історію – стосується наративної узгодженості (*narrative coherence*). Йдеться про темпоральну, причинну та смислову зв'язність наративу: чи може респондент виокремити етапи власного професійного шляху, пояснити переходи між ними, простежити повторювані мотиви та співвіднести минулий досвід із актуальною позицією і майбутніми намірами. У Д. МакАдамса зв'язність життєвої історії є одним із механізмів інтеграції ідентичності у часі (McAdams, 2001), тоді як у підході М. Савікаса аналогічну функцію виконують життєві теми – наскрізні смислові лінії, що організують окремі кар'єрні події (Savickas, 2009). Тому в межах аналізу доцільно фіксувати повторювані ціннісні мотиви, способи пояснення респондентом послідовності рішень, а також наявність або відсутність зв'язку між образами минулої, теперішньої та майбутньої кар'єри. При цьому наративна узгодженість не повинна ототожнюватися з об'єктивною лінійністю професійного шляху. Навпаки, зовні нелінійна кар'єра може мати для суб'єкта чітку смислову логіку, тоді як формально послідовне просування не обов'язково супроводжується усвідомленням причин власних виборів і критеріїв їх оцінювання. Саме тому предметом аналізу виступає не відповідність кар'єри певній нормативній моделі, а спосіб її суб'єктивної організації у свідомості респондента.

Принципи кодування. Одиницею аналізу передбачається смислово завершений фрагмент наративу – від окремої фрази до абзацу або короткого епізоду, у межах якого можна ідентифікувати відносно цілісне висловлювання про кар'єрний досвід. Кодування має здійснюватися за індуктивно-дедуктивною логікою. Початкова система категорій задається теоретичною рамкою наративної ідентичності та кар'єрного конструювання, однак конкретні формулювання кодів і субкодів уточнюватимуться на матеріалі пілотажних інтерв'ю. Такий підхід дозволяє уникнути двох крайнощів: механічного накладання наперед заданої схеми на матеріал і, навпаки, повної відмови від теоретично обґрунтованих категорій.

Один смисловий фрагмент може отримувати кілька кодів, якщо він одночасно відображає, наприклад, суб'єктну позицію, поворотний момент і смислове переосмислення досвіду. Водночас пілотажний характер дослідження передбачає відкритість до виявлення додаткових аналітичних категорій і смислоутворювальних мотивів, які не були закладені у початкову теоретичну модель, але систематично проявлятимуться в емпіричному матеріалі. Крім того, на пілотажному етапі важливо перевірити змістовне розрізнення категорій, типові способи їх поєднання та те, наскільки вони дозволяють реконструювати індивідуальну логіку кар'єрної історії.

Висновки. Запропонована система наративних індикаторів є спробою перейти від теоретичного визначення кар'єрної самосвідомості до її якісної емпіричної операціоналізації. Методологічно вихідною є теза про те, що усвідомлення кар'єрної траєкторії виявляється не лише у змісті згадуваних подій, але й у способах, якими суб'єкт позиціонує себе щодо них, надає їм

смислу, інтегрує кризовий досвід, виділяє поворотні моменти, визначає власний внесок та вибудовує зв'язок між минулим, теперішнім і майбутнім.

Робоча рамка об'єднує три площини аналізу: суб'єктну організацію досвіду, його смислову трансформацію та інтеграцію у зв'язну кар'єрну історію. Наступним етапом є апробація протоколу наративного інтерв'ю, уточнення системи кодів і перевірка їх змістового розрізнення на матеріалі пілотажної вибірки. У подальшому наративний аналіз доцільно співвіднести з психосемантичними методами, що дозволить поєднати реконструкцію кар'єрної історії з аналізом категорій і смислових відношень, через які керівник структурує власний професійний досвід.

Практичний потенціал запропонованої рамки може бути пов'язаний із її подальшим використанням у кар'єрному консультуванні. Після відповідної апробації система наративних індикаторів може слугувати кар'єрним радникам орієнтиром для структурованого аналізу того, як людина осмислює власний професійний шлях: наскільки вона займає суб'єктну позицію щодо кар'єрних рішень, які події визначає як поворотні, яких смислів надає успішному й кризовому досвіду, як оцінює власний внесок і яким чином пов'язує попередній досвід із майбутніми професійними намірами. У такому форматі наративне інтерв'ю може виконувати не лише дослідницьку, а й рефлексивну функцію, допомагаючи структурувати професійний досвід, виявляти недостатньо усвідомлені кар'єрні мотиви та формувати більш цілісне уявлення про можливі напрями подальшого розвитку.

Список використаних джерел

1. Дробот, О. В. (2014). *Психосемантика управлінської свідомості керівника*. Східний видавничий дім.
2. Зливков, В. Л. (2019). Комунікативно-дискурсивний простір наративної ідентичності особистості. У С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, & В. Л. Зливкова (Ред.), *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості* (с. 16–35). Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.
3. Остапенко, І. В. (2014). *Соціально-психологічні особливості формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів* [Дисертація кандидата психологічних наук, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України].
4. Титаренко, Т. М. (Ред.). (2016). *Психологія життєтворення особистості в сучасному світі*. Міленіум.
5. Чепелева, Н. В. (Ред.). (2013). *Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник розвитку особистості*. Імекс-ЛТД.
6. Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791. <https://doi.org/10.2307/2667055>

7. McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100–122. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.2.100>
8. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

ДЕКЛАРАЦІЯ **про використання систем штучного інтелекту**

Під час підготовки матеріалу використовувався ChatGPT (OpenAI, GPT-5.6 Sol) як допоміжний інструмент для обговорення структури та методологічної логіки матеріалу, формулювання й мовно-стилістичного редагування окремих фрагментів тексту, підготовки англomовної анотації, назви та ключових слів, а також перевірки оформлення матеріалу. ШІ не використовувався для генерації або аналізу емпіричних даних. Автор здійснював критичну оцінку запропонованих ШІ формулювань, самостійно приймав остаточні рішення щодо змісту матеріалу та несе повну відповідальність за його наукову коректність.