

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПСИХОЛОГІЯ

SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT

PSYCHOLOGY

Випуск 2 (67), 2025



Видавничий дім
“Гельветика”
2025

Редакційна колегія

Грись А. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом (головний редактор)

Карпенко З. С., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська політехніка»

Корсакевич С. С., доктор філософії з психології, керівник навчально-наукового інституту психології та соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Крупельницька Л. Ф., доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психодіагностики та клінічної психології факультету психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Павлюк М. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Попович І. С., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Херсонський державний університет

Расвська Я. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Хміляр О. Ф., доктор психологічних наук, професор, начальник кафедри суспільних наук, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського

Dr hab **Mirucka Beata**, Professor, Faculty of Education, University of Białystok (Białystok, Poland)

“Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія” включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія “Б”) на підставі Наказу МОН України від 27 вересня 2021 року № 1017 (додаток 3). Спеціальність: С 4 – Психологія.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 24.09.2025)

Реєстрація суб'єкта у сфері друкованих медіа: Рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення № 1173 від 11.04.2024 року.

Ідентифікатор медіа: R30-03892.

Суб'єкт у сфері друкованих медіа – Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (вул. Фрометівська, буд. 2, м. Київ, 03039, iapm@iapm.edu.ua, тел. (044) 490-95-00).

Періодичність видання: 4 рази на рік.

Мови розповсюдження: українська, англійська, польська, німецька, французька.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

DOI: 10.32689/maup.psych

Наукові праці МАУП. Психологія. 2025. Вип. 2 (67). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 150 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку психології. Для науковців, викладачів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ЗМІСТ

Вікторія АБДУЛЛАЄВА

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ АДАПТИВНОСТІ УКРАЇНЦІВ
В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ 7

Олександра ВАСИЛИК

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПОНЯТТЯ
«М'ЯКА СИЛА» («SOFT POWER») В ПСИХОЛОГІЇ.....13

Дарина ГУРІНЕНКО

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ.....20

Оксана ДАНЬКО

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ВІДМІННОСТЕЙ
У СТРЕСОСТІЙКОСТІ: ВІД БІОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ
ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАСТОСУВАНЬ.....25

Всеволод ЗЕЛЕНІН

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ
В УМОВАХ ВИСОКОЇ КОНКУРЕНЦІЇ: РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ТА САМОРЕГУЛЯЦІЇ.....30

Ольга КАЗАЧУК

АРХЕТИПИ, ВЛАДА І ДОБРОЧЕСНІСТЬ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВІДБОРУ СУДДІВ
У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЙ ЮНґА ТА НІЦШЕ.....38

Ірина КАЛІНА, Світлана ПАЛІЙ, Юлія МАЗУР

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ КОРЕЛЯТИ ТА ФАКТОРИ СУБ'ЄКТИВНОГО
СПРИЙНЯТТЯ ЧАСУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ.....47

Лілія КОНЯЄВА

ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ
У КОНТЕКСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ..... 54

Ростислав КОСТЕНКО, Аліса ЄРМАКОВА

ПСИХОЛОГІЯ КУЛЬТУРИ: РОЛЬ УКРАЇНСЬКОЇ ПІСЕННОЇ ТРАДИЦІЇ
У ФОРМУВАННІ ДУХОВНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ.....63

Алла СТЕЦЕНКО, Василина КУКІЛЕВСЬКА

ОСОБЛИВОСТІ ФЕНОМЕНУ «ВІДКЛАДЕНОГО ЖИТТЯ» У СУЧАСНИХ ЖІНОК.....68

Валентина ОЛІЙНИК, Леонід БІЛИЙ, Інна ШЕПЕЛЬ

РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ТА ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я:
ВІКОВІ ТА ПАТОПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ.....74

Тетяна ПОНОМАРЕНКО, Олена ХОМЧУК, Ольга ПЕТРЕНКО

КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСВІТЯН
В СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ..... 81

Денис ПРЕДКО

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АНТРОПОЛОГІЧНИХ ВІЗІЙ ВАСИЛЯ ЗЕНЬКОВСЬКОГО.....88

Галина САЛІХОВА

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРОЦЕСІ МІГРАЦІЇ У ЛЮДЕЙ
З ДОСВІДОМ ПСИХОТРАВМ ДИТИНСТВА..... 96

Вікторія СВІР, Анастасія СИЧ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	102
Тетяна СМІРНОВА ТРАВМО-ФОКУСОВАНА ПСИХОТЕРАПІЯ: ВІД СТАБІЛІЗАЦІЇ ДО ЗЦІЛЕННЯ.....	108
Ганна ТЕРЕЩЕНКО МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННИХ ДІЙ І ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ.....	114
Олена ТУРИНІНА СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА СПРИЙМАННЯ ЧАСУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	119
Олена ТЮРІНА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СОЦІАЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ В ПЕРІОД РАНЬОГО ДОРОСЛІШАННЯ.....	126
Оксана ФУРМАН, Тетяна НАДВИНИЧНА, Арсен ГОЛОТА АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАДАЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ УНІВЕРСИТЕТУ.....	132
Тамара ЧОРНОШТАН, Микола ЛИЛА, Євгеній ЧОРНОШТАН СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ ДІТЕЙ, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ БОЙОВІ ДІЇ.....	138
Микола ШОПША, Світлана МАРЧЕНКО АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	145

УДК 159.98

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.3>**Дарина ГУРІНЕНКО**

здобувач вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія,

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», darinasea@gmail.com

ORCID: 0009-0005-1136-1711

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

У даному дослідженні розглядалися соціальні та психологічні фактори, що впливають на процес планування кар'єри молодими фахівцями.

Формування комфортного та результативного процесу планування кар'єри молодих фахівців виступає ключовим завданням у наш час. Згідно теорії поколінь сучасні молоді фахівці належать до поколінь «мільєніалів» та «зумерів», які вирізняються своїм прагненням мати баланс між роботою та приватним життям, працювати в психологічно комфортних умовах, будувати швидкі кар'єрні траєкторії та досягати зростання в короткі строки. Це є суттєвою відмінністю від старших поколінь («бебі-бумерів» та «іксів»), які більше цінують стабільність, передбачуваність та більш орієнтовані на тривалі робочі процеси. Така ситуація створює певний дисбаланс на ринку праці та складнощі у сфері управління людськими ресурсами, особливо коли різні покоління зустрічаються в одній організації. Нове покоління молодих спеціалістів готове стрімко залишати нові місця роботи у пошуках ідеального трудового місця, а HR відділи шукають нові стратегії рекрутингу та утримання молодих фахівців в організації, а також адаптації робочого мікроклімату та умов роботи (наприклад, залучення психологів, коучів, встановлення гібридних графіків роботи). Тому виявлення факторів, які впливають на побудову кар'єри молодих спеціалістів має велике значення як для шукачів роботи, так і роботодавців.

В рамках цієї статті розглянуто цілі та проблеми найбільш сучасних та ефективних підходів до соціально-психологічного планування кар'єри молодих фахівців, представлений аналіз найефективніших чинників, сформовані рекомендації щодо методики розробки власного підходу соціально-психологічного планування кар'єри для будь-якої організації. Дослідження цієї проблематики дозволяє глибше зрозуміти закономірності розвитку сучасного ринку праці та запровадження успішних стратегій взаємодії між новими працівниками та роботодавцями.

Ключові слова: кар'єра, молоді фахівці, планування кар'єри, чинники успіху, професійний розвиток.

Daryna Gurinenko. SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF CAREER PLANNING AMONG YOUNG PROFESSIONALS

In this study, socio-psychological factors influencing the career planning process of young specialists were examined.

The development of a comfortable and effective career planning process for young specialists is a key challenge of our time. According to generational theory, today's young specialists belong to the cohorts of Millennials and Zoomers, who are characterized by their pursuit of balance between work and private life, the need to work in psychologically comfortable environments, the desire to build accelerated career routes, and the ambition to achieve growth in a short time frame. This represents a significant difference from older generations (Baby Boomers and Generation X), who place greater value on stability, predictability, and long-term professional engagement. Such differences create imbalances in the labor market and challenges in the field of human resource management, especially when multiple generations interact within the same organization. The new generation of young professionals is ready to quickly leave workplaces in search of the ideal job, while HR departments, in turn, are seeking new strategies for recruitment and retention, as well as opportunities to adapt the working environment and conditions (for example, through the involvement of coaches, psychologists, or hybrid work schedules). Therefore, identifying the factors that influence career development among young specialists is of great importance for both job seekers and employers.

This article discusses the objectives and challenges of the most contemporary and effective approaches to the socio-psychological aspects of career planning among young specialists. It presents an analysis of the most influential factors and offers recommendations for developing an organizational methodology for socio-psychological career planning applicable to any institution. Exploring this issue makes it possible to obtain a deeper understanding of the patterns of development of the modern labor market and implementing successful strategies for interaction between new employees and employers.

Key words: career, young professionals, career planning, factors of success, professional development.

Постановка проблеми. Амбітні люди прагнуть не тільки працювати на своє задоволення, а й просуватися по службі. Це бажання особливо актуальне для фахівців, які давно працюють на одному місці та відчують у собі потенціал йти далі, досягати нових цілей. Великі компанії роблять ставку на людей, які є визнаними лідерами і добре орієнтуються в професії. Для цього людина має пройти всі стадії кар'єрного зростання: від низів до керівних посад. На сьогоднішній день значимість

молодих фахівців недооцінена. Такий стан справ найчастіше обґрунтовується відсутністю досвіду цієї категорії фахівців і неможливістю прийняття ними оперативних рішень у кризових ситуаціях. З іншого боку, нинішнє покоління молодих фахівців характеризується прагненням до більш швидкого кар'єрного зростання та бажанням мати баланс між особистим життям та роботою. Це також впливає на ринок управління людськими ресурсами та змінює його.

Мета роботи. Проаналізувати особливості соціально-психологічних чинників ефективності планування кар'єри молодих фахівців.

Стан дослідження. Аспектами кар'єри й кар'єрного зростання фахівців опікувалися зарубіжні (Д. Грінхус, С. Сіарс, Д. Сьюпер, Е. Шейн та ін.) й вітчизняні дослідники (Л. Березовська, А. Тангел [1], Н. Гура [5], М. Деліні [6], В. Капіца та співавт. [7], Н. Шевченко, О. Швігл [13] та ін.). Окремі пояснення особливостей кар'єрного зростання майбутніх фахівців і молодих фахівців знаходимо в публікаціях Л. Богуш [2], О. Борисенко [3], А. Василик, А. Вандоляк [4], Н. Ортікової [10] та ін. Важливі в контексті нашого дослідження теоретичні та практичні аспекти професійного розвитку, кар'єрного просування, особистісно-професійного самоздійснення суб'єктів трудової діяльності та особливості їх дослідження розкриті у працях О. Кокуна [8], Л. Коломієць, Г. Шульги [9], В. Гриньової та співавт. [2] та ін.

Виклад основного матеріалу. Кар'єрне зростання залежить не тільки від особистої цілеспрямованості людини, а й від багатьох зовнішніх чинників. Аналізуючи фактори, які впливають на фактори кар'єрного зростання молодих фахівців, варто виокремити:

- розвиток співробітника, показниками якого є об'єктивні ознаки успіху (рівень зарплати, посада, авторитет, репутація);
- позиція людини, яка полягає у її досягненнях, місці роботи, взаємозв'язку між професією та іншими аспектами повсякденного життя;
- адаптивність до зовнішніх умов чи здатність співробітника поміняти професію для реалізації своїх стандартів кар'єрного зростання;
- ототожнення себе або оцінка свого становища в соціумі.

За даними опитування у 2022 році, проведеного компаніями SAP та Oxford Economics, своєю роботою задоволені менше половини таких співробітників, і кожен п'ятий із них заявляє про бажання звільнитися протягом наступних шести місяців. Хоча гідна оплата та соціальний пакет залишаються важливою частиною управління, запропонованих компаніями умов вже недостатньо для утримання найкращих фахівців [1].

В останні роки відбулося значне зрушення у відносинах між співробітником та роботодавцем: молоді фахівці спочатку налаштовані на те, щоб послідовно попрацювати в різних компаніях, отримуючи можливості для особистого та професійного зростання на кожному етапі кар'єри [2, с. 25].

В результаті цих змін виникла потреба в новій моделі утримання персоналу, яка починається з найму та продовжується формуванням робочого середовища, що розкриває потенціал співробітника. В українських організаціях молоді фахівці проходять відбір у кілька етапів: починаючи з співбесіди та закінчуючи психологічним тренінгом. У процесі виконання трудової діяльності проводяться такі заходи як: «Місяць ідей», «Лабораторія ідей», «Розробка інновацій», де переможця мотивують у матеріальному та нематеріальному заохоченні. Також будь-яка публікація співробітників чи отримання додаткової освіти не залишається поза увагою керівництва [3].

Ефективна стратегія утримання починається з вибору відповідної людини. Одна з найпоширеніших причин, через яку люди звільняються з компанії, не пропрацювавши і року, – це невідповідність очікуванням. Відповідність посаді – не єдине, що потрібно враховувати під час найму; відповідність культурі організації не менш важлива [4, с. 96].

Коли люди почуваються в безпеці (отримують гідну зарплату), їм хочеться, щоб їхня робота приносила користь і відповідала їх особистим навичкам та інтересам, щоб їхній внесок цінували, і щоб вони могли пишатися своєю компанією [6, с. 8].

Визнання заслуг та винагороди залишаються важливим і дієвим способом розвитку позитивної культури, тому збільшення зарплати, просування по службі та публічні висловлювання вдячності дуже важливі для утримання кращих фахівців.

Як пояснюють Джин Мартін і Конрад Шмідт у своїй статті для Harvard Business Review, «Навіть співробітники, які не мають високого потенціалу, працюють набагато краще в компаніях, де докладені зусилля винагороджуються за заслуги» [7].

У той час як публічне визнання залишається найважливішим елементом успішної корпоративної культури, крім нього високо-ефективним співробітникам необхідно отримувати часті відгуки та подяки від безпосереднього начальства. 50% висококласних фахівців вважають за потрібне обговорювати свою роботу з керівником не менше одного разу на місяць, але лише 53% стверджують, що отримують від начальства достатній зворотний зв'язок [8, с. 205]. Навіть дуже зайнятий керівник повинен знаходити час на часте спілкування з найкращими учасниками команди, інакше у них може виникнути відчуття, що їх недооцінюють, або що в їхній кар'єрі настав період застою.

Ще один найважливіший елемент корпоративної культури, що сприяє утриманню талановитих співробітників, – це постійне навчання, що йде на користь не лише фахівцю, а й усієї організації. Високоєфективні та талановиті співробітники – це майбутні лідери вашої компанії, і процес їхнього навчання бажано розпочати якомога раніше [9, с. 30].

Але тепер уже недостатньо відправляти людей на конференції, семінари чи триденні програми сертифікації. Сучасним спеціалістам потрібні можливості для постійного навчання на базі інноваційних платформ та за індивідуальним графіком.

Невизначеність щодо кар'єри стала серйозною проблемою для психологів кар'єри, практиків, дослідників та педагогів. Нездатність приймати рішення, пов'язані з кар'єрою, є поширеним явищем для підлітків та молодих людей. Попередні дослідження зазначали, що вивчення, вибір та прийняття рішення щодо кар'єри є важливим завданням для розвитку молодих людей. Рання дорослість – це відповідний для розвитку час, коли людина повинна починати приймати рішення, плани та вибір, пов'язаний з кар'єрою. У минулому невизначеність щодо кар'єри не була серйозною проблемою, тому що людей не змушували переглядати свої кар'єрні рішення, як це відбувається зараз.

Молоді люди можуть бути змушені переглянути свої кар'єрні рішення через низький потенціал заробітку в майбутній кар'єрі. За даними Гаффнера та Хазлера (2002), від 20 до 60 відсотків молодих дорослих не визначилися зі спеціальностями коледжу та вибором майбутньої кар'єри. Студенти із заявленою спеціальністю також відчують невизначеність щодо зробленого вибору; багато студентів коледжу починають свою кар'єру в коледжі, не маючи уявлення, чому вони обрали свою спеціальність.

Щоб консультивати студентів коледжу в процесі пошуку кар'єри, необхідно розуміння факторів, що сприяють нездатності студентів приймати рішення, пов'язані з кар'єрою.

Постійне навчання може бути вплетено в щоденний робочий графік ваших кращих співробітників [1, с. 37]. Крім того, керівник з обмеженими коштами на навчання може організувати новий проект і призначити виконавців таким чином, щоб створити умови для підвищення кваліфікації та покращення мотивації співробітників та залучити більш досвідчених фахівців.

Але навіть використання всіх вище перерахованих ідей не гарантує, що ви отримаєте

своїх кращих спеціалістів. Навіть із урахуванням таких факторів, як оплата праці, посади та відростання, дослідження, проведене компанією Glassdoor, показало, що співробітники, які занадто довго залишаються на одній і тій же посаді, набагато більш схильні до входу в іншу компанію для подальшого кар'єрного зростання [2].

Щоб утримати своїх кращих спеціалістів, необхідно надати їм очевидні можливості для розвитку кар'єри і як можна швидше позиціонувати їх як майбутніх лідерів.

Одна велика компанія з профілем на сайті Glassdoor вирішила цю проблему таким чином: високоєфективним співробітникам був наданий доступ до закритих інтернет-форумів, очолюваних генеральним директором, на яких обговорювалися найбільш важливі проблеми, що встають перед компанією [9, с. 105]. Співробітники поділилися своїми повідомленнями і пропонували свої послуги з вирішення проблеми, що не тільки підвищило прозорість інформації та рівень залученості, але і дозволило вищому керівництву наладити спілкування з «вхідними зірками» [3, с. 355].

Для успішної адаптації з молодими спеціалістами, що працюють на виробництві, проводиться певна організаційна та науково-дослідницька робота. Однією з її форм є робота рад молодих вчених і спеціалістів, яка може мати значний вплив на роботодавців і зокрема на виховання молодих спеціалістів і у підвищення ефективності їх праці [4, с. 355]. Локальні положення про ради молодих вчених і спеціалістів розробляються кадровими і технічними службами підприємств, організацій у тісній взаємодії з молодіжними організаціями, функціонуючими на підприємствах.

Свою роботу вказані ради здійснюють під керівництвом головних інженерів, заступників керівників по кадрам або під керівництвом керівників науково-дослідних підрозділів, що функціонують на виробництві (наприклад, начальник спеціального конструкторського технологічного бюро, спеціального конструкторського бюро та ін.) [5, с. 99]. Такі формування формуються на підприємствах, в яких працює не менше 10 молодих спеціалістів у віці до 35 років, які мають вищу і середню спеціальну освіту.

Також, варто згадати ініціативи приватних українських навчальних закладів по запуску безкоштовного навчання студентів по напрямках професійно-технічної освіти у співпраці з провідними компаніями. Практика на таких підприємствах вже надає можливість отри-

мати сучасний досвід, створити нові зв'язки, та можливість зрозуміти наскільки компанія та майбутній працівник підходять одне одному.

На даний момент нами були проаналізовані підходи до соціально-психологічного планування кар'єри молодих фахівців, які видаються найбільш сучасними та ефективними:

1) Компетентнісний підхід, який полягає у формуванні певних освітніх циклів на різних етапах становлення спеціаліста у рамках організації. Зокрема, молоді спеціалісти попадають на початковий етап взаємодії з організацією. У рамках названого підходу він являє собою вступний курс бесід, тренінгів або лекцій, в рамках якого надаються відповіді на найчастіші питання нових фахівців, відбувається ознайомлення з циклами функціонування організації, структурними підрозділами організації, трудовим колективом, описом робітника процесу та функціоналу молодого спеціаліста в ньому. Діючим інструментом у межах зазначеного підходу виступає формування «дорожньої карти», що включає основні етапи робочого процесу молодого спеціаліста з ключовими завданнями, навичками та переліком відомостей про колектив, задіяний на кожному ділянці робіт.

2) Наставництво. Наставництво – це обмежений за часом процес, що характеризується індивідуальним чи колективним керівництвом досвідченіших співробітників над молодшими співробітниками чи його групами; використовується як професійна підготовка та адаптації молодих співробітників до організації [6]. Актуальність зазначеного підходу підтверджується наявністю спеціально виданих актів для підготовки інституту наставників у межах державної цивільної служби. Зазначений підхід, на наш погляд, представляється найбільш ефективним методом у зв'язку з тим, що заснований на міжособистісній комунікації, що включає в себе компетентнісний підхід. Зазначене положення сприяє прискореній психологічному становленню молодого фахівця, що істотно впливає на професійну підготовку. При цьому важливо враховувати той факт, що в ролі наставників важливо встановлювати осіб, які мають як належний рівень поваги та авторитету (бажано представники керівного складу), так і належна кількість педагогічних властивостей, серед яких терпіння, педагогічний підхід в інтеграції фахівця у професійну діяльність, чуйність, уважність, уміння вирішувати конфлікти, робота із ставленням до помилок. Більше того, на кожному наступному етапі важливо виявляти задоволення потреб моло-

дого фахівця, ступінь його психологічного комфорту в рамках колективу та внутрішнього самовідчуття, а також з'ясовувати джерела переживань та завдання, які є важкоздійсненними, сприяти в них.

3) Розвиток емоційного інтелекту, тобто розробка такої групи адаптаційних заходів, за якої індивід навчається внутрішньої здібності управління своїми та чужими емоціями. Як наслідок, підвищується не тільки ефективність адаптації молодого фахівця до трудового колективу та середовищі, але й цінність організації в очах молодого фахівця, оскільки він набуває чергового нестандартна навичка, нестандартне завдання для особистісного зростання. Більше того, цей підхід дозволить молодому фахівцю також гнучко і оперативно адаптуватися до умов, що постійно змінюються функціонування трудового колективу та умов праці у майбутньому.

Зазначені вище методики є взаємодоповнювальними для забезпечення швидкості та якості процесу адаптації молодого спеціаліста. Однак важливо пам'ятати, що ефективність соціально-психологічної адаптації залежатиме від спеціалізації організації, в рамках якої має бути розроблено свій унікальний набір підходів та методик з урахуванням особливостей виробничого процесу. На наш погляд, найефективнішим є підхід наставництва, оскільки він комплексно закриває психологічні та професійні потреби молодого фахівця у період адаптації за допомогою контакту з досвідченим чуйним авторитетним спеціалістом-наставником. У рамках зазначеного підходу у молодого фахівця формується внутрішньо відчуття, що «його тут чекали, він унікальний і його навички вкрай важливі».

Висновки. Представлені приклади адаптації реалізації молодих співробітників в черговий раз показують, що сучасне покоління є фактором продуктивності та інноваційності сучасних промислових підприємств. Аналіз представлених даних дозволяє зробити наступні висновки:

- молоді спеціалісти є одними з найважливіших кадрових ресурсів підприємств. Експертами відзначається активність молодих спеціалістів як результат активної роботи з ними, але не всі їх можливості використовують організацію;

- більшість малих і середніх підприємств при пошуку співробітників запозичують досвід співробітників, не дають можливості розвитку для молодих спеціалістів;

- основними методами підвищення корисної активності молодих спеціалістів для підприємств є: взаємодія з навчальними занят-

тями з питань підвищення якості навчання, участь у навчальному процесі в частині організації практики; врахування особливостей роботи з поколінням; матеріальне заохочення; розвиток заходів для залучення участі в них молодих спеціалістів і працівників у вигляді науково-технічних конференцій або конкурсів молодіжних проєктів.

Таким чином, ключова задача суспільства і держави надає підтримку підприємствам,

які організовують системну роботу з молодими спеціалістами, спрямовану на сторону суспільних інтересів та інтересів державного розвитку. У свою чергу, завдання підприємств на сучасному етапі реалізовувати потенціал молодих спеціалістів у повній мірі та надавати можливості для самореалізації. При грамотному підході всіх усіх сторін існує можливість зміни побачень, цінностей і місій компаній в кращу сторону.

Література:

1. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України* : Збірник наукових праць. Київ : НУОУ, 2015. № 1(44). С. 21–27.
2. Богуш Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. 2018. № 2 (157). С. 117–122.
3. Борисенко О. М. Кар'єра як процес професійного становлення та розвитку індивіда. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 23–32.
4. Василик А. В., Вандоляк А. В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю України. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. С. 342–352.
5. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «Крок». Київ, 2019. 239 с.
6. Деліні М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір. *Нова парадигма*. випуск 134. С. 94–108.
7. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця. Під заг. наук. ред. д.ф.н., проф. В. Ф. Капіци. Том 1. Монографія. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508 с.
8. Vasilyeva T. N. Socio-psychological adaptation of young specialists-engineers in a design organization: problems and strategies for overcoming them. T. N. Vasilyeva, V. V. Romanov. *Organizational psychology*. 2019. V. 9. No. 2. P. 93–105.
9. Grigoryeva S. S. Psychological foundations of professional self-realization of personality. S. S. Grigorieva, I. V. Kostakova. *National Psychological Journal*. 2014. No. 3 (15). P. 84–89.

Дата надходження статті: 26.06.2025

Дата прийняття статті: 15.07.2025

Опубліковано: 01.10.2025