

## Особливості особистісного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій

Марта Тиченко,

аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН, м. Київ, Україна,  
e-mail: m.tychenko@gmail.com,  
ORCID: 0000-0003-0622-3419

«It's all about people» – цей поширений англійський вислів можна перекласти як «все залежить від людей». І справді, роль кожного конкретного працівника є значущою як в розрізі роботи команд, окремих підрозділів, так і компаній у цілому. У даному дослідженні буде розглянуто особистісний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри, з'ясовано емпірично рівні його складових. Загалом цей компонент стосується стійких особистісних якостей. Варто додати, що в інших публікаціях авторки було розглянуто ціннісно-мотиваційний та когнітивний компоненти (Карамушка, Тиченко, 2023; Тиченко, 2024). Дане дослідження стосується сфери креативних індустрій, адже ця галузь має не лише важливий економічний вплив, але й є перспективною в контексті подальшого відновлення та відбудови нашої країни (Карамушка, Тиченко, 2023). Вибірка дослідження склала 114 працівників з даної професійної сфери, які відповідали на питання анкети, згенерованої в Google Forms. Серед методик анкети в контексті особистісного компоненту були включені такі: а) *шкала креативного потенціалу та практичної креативності*; б) *шкала загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія)*; в) *коротка шкала саморефлексії та інсайту* (Карамушка, Тиченко, 2024).

Насамперед будуть розглянуті результати щодо рівня вираженості кар'єрного потенціалу, практичної креативності та сприйнятої організаційної підтримки. В контексті *креативного потенціалу*, то в 55,3% досліджуваних ця складова виражена на високому рівні, в 35,1% – на середньому, а 9,6% – на низькому рівні. Цікаво, що *практична креативність* виражена достатньо низько – лише в 6,1% досліджуваних простежуються високий рівень її вираженості, в 57% – середній, а 36,8% – низький рівень. В свою чергу розподіл щодо *сприйнятої організаційної підтримки* є таким: високий рівень засвідчують 25,4% опитаних, при цьому середній – 38,6%, а низький рівень – 36%. Інтерпретуючи ці результати можна сказати, що переважна більшість досліджуваних досить високо оцінюють власний креативний потенціал, відповідні вміння та якості. Водночас не завжди бачать перед собою можливості для того, щоб використовувати ці якості та навички в роботі. Перефразовуючи думку авторів методики, конструкт практичної креативності відрізняється від творчої продуктивності, що може бути виміряна за допомогою продуктів діяльності, що можна чітко побачити чи оцінити (DiLiello, & Houghton, 2008). Загалом понад третина працівників сприймають організаційну підтримку в контексті стимулювання креативності на низькому рівні (може стосуватися винагород, визнання тощо). І це може бути

свідченням викликів, які відчувають працедавці в умовах повномасштабної війни.

В контексті креативних індустрій істотними є *підприємницькі якості* досліджуваних. Позаяк специфіка галузі передбачає здатність та готовність генерувати, втілювати, комерціалізувати нові ідеї, що має своє втілення у формі певного продукту чи послуги (Щурко, 2019; Dronyuk, Moiseienko, & Greguš, 2019). Отримані емпіричні дані засвідчують, що високий рівень загальних підприємницьких тенденцій виявлено у 28,1% досліджуваних, середній – 37,7%, а низький у понад третини – 34,2% опитаних. Відповідно є досить вираженими предиспозиції в контексті підприємницьких характеристик, що може включати потребу в досягненнях та автономності, власне креативність, прийняття можливого ризику, а з іншого боку – локус контролю. Хоча, звісно, ці характеристики теж потребують уваги та вдосконалення з боку досліджуваних.

Важливим питанням у даному дослідженні є вивчення *професійної життєстійкості* в досліджуваній групі (Кокун, 2021). Загалом спостерігаємо високі результати щодо більшості складових та компонентів, однак дещо менш вираженими є складова професійна включеність (в 28,1% та 48,2% опитаних – виявлено високий та середній рівні) та власне професійний компонент професійної життєстійкості (25,4% та 45,6%, що відповідає високому та середньому рівням). Варто зауважити, що в контексті соціального компоненту професійної життєстійкості у 14% від загальної кількості опитаних виявлено високий рівень його вираженості, а середній – у 43%. Загальний показник професійної життєстійкості виражений на високому рівні в понад третини досліджуваних (32,5%), а середній рівень спостерігається в 46,5% опитаних.

У даному дослідженні також вивчалися такі параметри як *саморефлексія* (що тлумачиться як моніторинг власних думок та почуттів, поведінкових патернів) та *інсайт* (чітке усвідомлення власних думок та почуттів, поведінкових патернів) (Grant, Franklin, & Langford, 2002). Цікаво, що вищими є показники шкали саморефлексії, високий рівень виявлено у 36,8% від загальної кількості досліджуваних, середній – в 35,1%, а низький – 28,1%. Натомість високі показники шкали інсайту спостерігаються у 21,1%, середні – 41,2%, а більш ніж у третини, 37,7% – низькі показники. Переконані, що саморефлексія та інсайт є важливими в контексті кар'єрного здійснення.

Отже, у даній роботі було проаналізовані результати щодо рівнів сутності та рівнів складових особистісного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри. Серед напрямків подальших досліджень – виявити специфіку зв'язку складових особистісного компоненту з чинниками мікро- (характеристиками працівників), мезо- (характеристиками організації) та макрорівнів (характеристиками суспільства).

### Список використаних джерел

1. Карамушка, Л. М., & Тиченко, М. Є. (2023). Особливості ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креа-

- тивних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 30(4), 66–83.
2. Тиченко, М. (2024). Когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: особливості та чинники. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 8, 130–146.
  3. Карамушка, Л. М., Тиченко, М. Є. *Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри. Психологічний практикум*. Київ. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
  4. DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 37–46.
  5. Щурко, У. (2019). Креативні індустрії в Україні: тенденції та перспективи розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 1(48), 172–176.
  6. Dronyuk, I., & Moiseienko, I. (2019). Analysis of creative industries activities in European Union countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479–484.
  7. Кокур О. М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 1(1), 90–104.
  8. Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(8), 821–835.