

~ ДЕМОКРАТІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА ~

УДК: 316.6+316.477

DOI: <https://doi.org/10.32680/2409-9260-2025-9-334-15-21>

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ СТАЛОГО СУСПІЛЬНОГО УСТРОЮ

Сергєєва О. С., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри банківської справи, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна

e-mail: lenasergeeva2007@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5523-3894

Анотація. У статті обґрунтовано, що в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій недостатньо систематизовано чинники, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти. Метою дослідження стало виявлення та систематизування ключових чинників, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій. Методи дослідження включають аналіз наукових джерел, контент-аналіз освітніх стратегій, а також порівняльне оцінювання впливу соціально-психологічних змінних на кар'єрні орієнтації. За результатами проведеного дослідження доведено, що перелічені чинники мають як негативний, так і позитивний вплив на розвиток кар'єрних здібностей та можуть відчутно впливати на формування кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти, визначаючи їхні можливості та перспективи на ринку зайнятості. Роль ЗВО у цьому процесі є визначальною: вони створюють освітнє середовище, що сприяє усвідомленому професійному самовизначенню, розвитку ключових компетентностей, адаптації до змін та формуванню реалістичних кар'єрних орієнтацій відповідно до потреб сучасного ринку праці.

Ключові слова: особистість, кар'єрні орієнтації, здобувачі, екзогенні та ендогенні чинники, ринок праці.

CAREER ORIENTATIONS OF HIGHER EDUCATION STUDENTS IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE SOCIETAL DEVELOPMENT

Olena Serhieieva, PhD (Economics), Associate Professor, Department of Banking, Odesa National University of Economics, Odesa, Ukraine

e-mail: lenasergeeva2007@ukr.net

ORCID: 0000-0002-5523-3894

Abstract. In the current context of societal transformation guided by the principles of sustainable development, the issue of youth career self-determination is gaining particular significance. Key global trends include automation, the integration of artificial intelligence into HR processes, the growing hybridization of employment forms, and shifting employee expectations regarding working conditions. The purpose of this study is to identify the specific features of the formation and development of career orientations among higher education students within the framework of a transforming society oriented toward sustainable development, taking into account the influence of social, economic, psychological, and educational factors. The formation of career orientations among young people is the result of a complex interaction between personal characteristics and the surrounding social context. A comprehensive approach to analyzing these factors enables a deeper understanding of the mechanisms of professional self-determination and supports the development of effective career growth strategies. It is noted that, in terms of their influence on the development of career orientations among higher education students, the relevant factors can be classified into endogenous, exogenous, and interactive. Exogenous factors are shaped by the external environment surrounding the individual and may be further differentiated by their nature. Endogenous factors constitute the internal foundation of career self-determination, defining the individual's capacity for adaptation, development, and realization in the professional sphere. Interactive factors emerge from the interplay between endogenous and exogenous components, shaping a personalized trajectory of career development. These reflect not only external influences but also the individual's ability to adapt, reflect, and make decisions in response to changing conditions. Based on the results of the conducted research, the factors influencing the development and formation of career orientations are proposed to be structured into three groups: Exogenous factors: technogenic, trend-related, political, economic, social, legal, cultural, and technological; Endogenous factors: psychological type, physical health, motivation, value orientations, educational and professional aspirations; Interactive factors: social interaction and adaptability to change. It is argued that these factors may exert both positive and negative influences on the development of career competencies and can significantly affect the formation of career orientations among higher education students, ultimately shaping their opportunities and prospects in the labor market.

Keywords: personality, career orientations, exogenous and endogenous factors, labor market або job market.

JEL Classification: J210; J240; Q010

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації суспільства, орієнтованого на принципи сталого розвитку, питання професійного самовизначення молоді набуває

особливої значущості. Здобувачі вищої освіти стикаються з низкою складних викликів як на глобальному, так і на національному рівнях. Ключовими глобальними тенденціями є автоматизація, впровадження штучного інтелекту в HR-процеси, зростаюча гібридизація форм зайнятості та зміна очікувань працівників щодо умов праці. Компанії змушені адаптуватися до нових моделей роботи, включаючи віддалений та гнучкий графік, водночас зберігаючи ефективність управління командою та мотивації персоналу. На психологічному рівні це глибоко впливає на здобувачів вищої освіти як тих, хто лише планує професійний шлях, так і тих, хто вже його формує, сприяючи або ускладнюючи визначення кар'єрних цілей та орієнтацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі проведеного дослідження встановлено, що системні та всебічні наукові роботи, присвячені розвитку кар'єрних орієнтацій у представників молодого віку, майже відсутні. Більшість наукових публікацій у цьому напрямі зосереджені переважно на аспектах формування кар'єри та впливу на матеріальне становище, соціально-економічний статус, емоційний комфорт та інтегральний рівень життєвої задоволеності. Значний внесок у розробку цієї проблематики зробили як українські, так і закордонні дослідники, зокрема М. М. Гриньова [1], Л. В. Балабанова [2], О. М. Коропецька [3], Н. І. Шилова [4], М. І. Найдюнов [5], Ю. О. Асєєва [6], В. В. Пундєв [7], В. Т. Лозовецька [8], С. С.-Й. Нгай (S. S.-Y. Ngai) [9], Дж. Саткліфф (J. Sutcliffe) [10], Н. М. Годфрі (N. M. Godfrey) [11], Е. К. П. Хуей (E. K. P. Hui) [12].

Відокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри наявність значної кількості досліджень, присвячених кар'єрним орієнтаціям молоді, у науковому дискурсі все ще недостатньо систематизовано чинники, що впливають на формування кар'єрних стратегій саме у здобувачів вищої освіти в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій. Зокрема, не повною мірою враховано вплив таких змінних, як цифровізація освітнього простору, нестабільність ринку праці, психологічна готовність до професійної мобільності та роль емоційної грамотності у прийнятті кар'єрних рішень.

Отже, дослідження кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти у контексті сталого суспільного устрою є важливим для формування ефективних освітніх, соціальних та управлінських стратегій, що сприятимуть гармонійному розвитку особистості та суспільства загалом.

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей формування та розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти у контексті трансформацій сучасного суспільства, орієнтованого на принципи сталого розвитку, з урахуванням впливу соціальних, економічних, психологічних та освітніх чинників.

Основний матеріал. Впродовж останніх десятиліть Україна пережила низку системних криз, кожна з яких зумовлювала структурні зміни в окремих секторах економіки та спричиняла суттєві негативні наслідки як для фінансової системи, так і для економіки країни загалом. Повномасштабна війна, розпочата росією проти України, породжує нові, безпрецедентні виклики як для національного господарства, так і для глобального економічного середовища. Сучасний ринок праці України зазнає глибоких трансформацій, обумовлених необхідністю адаптації до нових соціально-економічних викликів, спричинених повномасштабною війною. Однією із ключових тенденцій цього періоду є поступове скорочення обсягів ринку праці, що супроводжується дефіцитом кваліфікованих кадрів. Такий кадровий вакуум уповільнює розвиток більшості секторів економіки та змушує роботодавців постійно фокусуватися на пошуку та залученні професійних фахівців. Основним завданням є пошук фахівців, у яких є усвідомлення сильних сторін, цілей і переваг, що сприяє прийняттю зважених рішень щодо кар'єри та надання компаніям якісних пропозицій, що відповідають їхнім очікуванням. Тому особливої актуальності набуває осмислення ролі ЗВО та професійної підготовки у формуванні кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в умовах трансформаційного суспільства.

Узагальнивши підходи науковців, у цій роботі під поняттям «чинники впливу на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти» пропонуємо розуміти явища чи процеси діяльності особистості та/або екзогенного середовища, здатні стримувати чи спричинити трансформацію їх кар'єрної траєкторії.

Отже, формування кар'єрних орієнтацій у молоді є результатом складної взаємодії особистісних характеристик та соціального контексту. Комплексний підхід до аналізу чинників дозволить глибше зрозуміти механізми професійного самовизначення та розробити ефективні стратегії кар'єрного зростання.

Можна стверджувати, що з позиції впливу на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти є розмежування чинників впливу на ендогенні та екзогенні. У межах екзогенних чинників доцільно виокремлювати чинники залежно від їх природи, вони формуються під впливом зовнішнього середовища, що оточує особистість.

Науковиця В. Т. Лозовецька наголошує, що «саме у цей період на розвиток особистості здебільшого впливає соціум та як слід може негативно впливати на розуміння перспектив формування орієнтацій щодо майбутньої професії» [8].

Наслідком цих страшних викликів є те, що нині роботодавці стикаються з труднощами під час пошуку відповідних вмотивованих кандидатів. Основними причинами нестачі працівників є не лише мобілізація та просторове переміщення робочої сили, але й зростання частки кандидатів із недостатніми знаннями та навичками, що змушує роботодавців адаптувати їхні кар'єрні можливості безпосередньо на робочому місці та навпаки кандидати тепер більше звертають увагу на умови та рівень оплати праці, а також на можливості для професійного і кар'єрного зростання. Політична нестабільність може знижувати мотивацію до довгострокового кар'єрного планування та спричиняти еміграційні настрої.

Техногенний чинник, зокрема пандемія COVID-19, що охопила світ упродовж останніх років, стала потужним каталізатором змін, який вплинув на різні сфери життя, зумовив перегляд усталених уявлень і практик, трансформував освітній процес у напрямі дистанційного навчання, цифрової взаємодії та переосмислення ролі гнучких кар'єрних стратегій. В результаті чого молодь дедалі частіше орієнтується на професії, що забезпечують не лише матеріальну стабільність, а й соціальну значущість, етичність, гнучкість та можливість самореалізації в умовах нестабільності.

Найбільш значущими з погляду впливу на розвиток кар'єрних орієнтацій є економічні чинники, а саме рівень економічного розвитку країни. Це формує уявлення про перспективність професій через рівень зайнятості, заробітної плати, попит на ринку праці. Ці чинники визначають доступ до ресурсів для професійного розвитку (навчання, стажування, підприємництво). Економічні кризи або нерівномірність розвитку регіонів можуть обмежувати варіативність кар'єрних орієнтацій.

Стан соціального середовища, що включає демографічні тенденції, рівень соціальної мобільності, значно впливає на уявлення про престиж професій, на впровадження соціальних програм, на рівень підтримки молоді та на інституційні механізми розвитку людського капіталу. Вплив на розвиток кар'єрних орієнтацій здійснюється через доступ до освітніх та професійних можливостей завдяки державним програмам, грантам, квотам, регіональним ініціативам. Суттєвий вплив на формування очікувань щодо кар'єри має сімейне середовище, освітні установи, соціальні мережі. Соціальна нерівність може обмежувати доступ до якісної освіти та професійного розвитку.

Зважаючи на зазначене, вважаємо, що соціально-економічні чинники, такі як соціальна нестабільність, динаміка рівня доходів, рівень зайнятості та нерівності, прямо пропорційно впливають на стереотипи та уявлення щодо вибору кар'єри, престижності професій та професійного розвитку. Особиста безпека, високий рівень безробіття, зниження реальних доходів населення стимулює молодь мігрувати за кордон, де у них є більше можливостей побудувати кар'єру. Для молоді, яка залишається в Україні, головним фокусом є готовність обирати конкурентний ЗВО за рівнем підготовки та доступом до сучасних знань та технологій, участі у міжнародних освітніх програмах, можливості для стажувань та навчання за кордоном.

Слід зазначити, що нині рекрутингові компанії вже адаптуються до цих умов та переходять від довгострокових стратегій до короткострокових через розширення кола цільової аудиторії кандидатів та зміну орієнтирів в оцінюванні кандидатів – не за професійними здібностями *hard skills*, а за *soft skills* та мотивацією, здатністю до навчання.

До групи правових чинників доцільно включати вплив на розвиток кар'єрних орієнтацій чинного законодавства та діяльності регуляційних органів, причому їх вплив є досить суттєвим та може бути як прямим, так і опосередкованим, а саме за допомогою забезпечення регулювання трудових відносин, ефективної дії гарантій зайнятості та механізмів захисту від дискримінації. Нестабільність або фрагментарність правового поля може створювати бар'єри для професійного самовизначення.

Культурні чинники відображають систему цінностей, традицій, уявлень про успіх, працю, гендерні ролі та соціальну відповідальність. Вони впливають на вибір професійної сфери через культурні стереотипи, очікування та норми поведінки. Культурна відкритість сприяє формуванню гнучких, інноваційних кар'єрних орієнтацій.

Не менш важливим для формування майбутньої кар'єри є врахування технологічного чинника, хоча зазначений чинник є порівняно новим, він вже справляє істотний вплив на процеси розвитку та професійного самовизначення молоді. Активне впровадження інноваційних технологій, зростання рівня цифровізації та стрімкий розвиток фінансових технологій (FinTech) трансформують не лише кар'єрні орієнтації здобувачів вищої освіти, а й змінюють вимоги ринку праці до компетентностей майбутніх фахівців. Надмірна або некритично сприйнята інформація може спричинити фрагментарність кар'єрних орієнтацій або їх поверхневність.

Слід зазначити, що зовнішнє середовище формує комплекс умов та чинників, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій у здобувачів. Отже, екзогенні чинники створюють контекст, у якому відбувається формування кар'єрних орієнтацій, та визначають межі можливого для особистості. Їхній вплив є опосередкованим, але фундаментальним для професійного самовизначення в умовах «нової реальності».

Виділення впливу ендегенних чинників на розвиток та формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти є важливим, оскільки воно дозволяє визначити рівень вдосконалення цих здібностей для ЗВО.

Ендегенні чинники пов'язані з індивідуальними особливостями особистості, її мотиваційною структурою, когнітивними установками та професійною ідентичністю. Саме у період навчання у ЗВО відбувається формування кар'єрних орієнтацій, які стають фундаментом для побудови кар'єрних цілей і планів, що, зі свого боку, визначають ефективність подальшого професійного становлення особистості. Вважаємо, що для розвитку кар'єрних орієнтацій першочерговим є психологічний стан особистості, який відображає стиль мислення, емоційного реагування, рівень екстраверсії/інтроверсії, схильність до ризику чи стабільності. Він впливає на вибір професійної сфери, тип кар'єрної мотивації (наприклад, орієнтація на досягнення, безпеку, творчість). Психологічна сумісність із професійним середовищем сприяє формуванню стійких кар'єрних орієнтацій.

Авторка В. Т. Лозовецька підкреслює, що «формування кар'єрних орієнтацій зумовлюється низкою індивідуально-психологічних чинників, зокрема типом особистості, характером пізнавальних інтересів, наявністю професійних нахилів, спрямованістю діяльності та мотиваційною структурою» [8, с. 89].

Урахування темпераменту, на нашу думку, відіграє ключову роль у розвитку кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти, оскільки він впливає на поведінкову динаміку, стиль реагування на виклики професійного середовища та адаптивність до змін.

Слід звернути увагу на два типи особистості – інтровертів та екстравертів – які описують, як людина отримує енергію та зосереджує увагу. Ці типи відіграють важливу роль у розвитку кар'єрних орієнтацій, оскільки визначають переважні способи взаємодії з професійним середовищем, мотиваційні установки та очікування від трудової діяльності.

Інтроверти, як правило, орієнтуються на стабільність, глибину професійного розвитку та автономність, тоді як екстраверти – на соціальну активність, лідерство, динамічність і зовнішнє визнання.

Отже, врахування цих особистісних особливостей є важливим чинником у процесі професійного самовизначення та побудови індивідуальної кар'єрної траєкторії.

Отже, проведення діагностики темпераменту у потенційних здобувачів вищої освіти вже на початку навчання дозволить більш точно прогнозувати професійну ефективність, рівень розуміння, задоволеність кар'єрою та відповідність особистісних якостей вимогам конкретної професійної сфери. Це буде сприяти більш усвідомленому та гармонійному кар'єрному розвитку здобувача.

Фізичне здоров'я є базовою умовою реалізації професійного потенціалу, особливо у сферах, що потребують фізичної витривалості або специфічних навичок. Воно безпосередньо впливає на вибір професії, тривалість активної кар'єри та здатність до адаптації в умовах професійного навантаження. Обмеження у стані здоров'я можуть коригувати кар'єрні орієнтації, спрямовуючи особистість до альтернативних шляхів самореалізації, які відповідають її фізичним можливостям та ресурсам.

Мотиваційний чинник є також особистою рисою, що визначає внутрішній імпульс здобувача до професійного розвитку, досягнення цілей, самореалізації. Він впливає на інтенсивність кар'єрного планування, готовність до навчання, подолання труднощів. Високий рівень мотивації корелює з активним формуванням кар'єрних орієнтацій та прагненням до професійного зростання, що, зі свого боку, визначає траєкторію професійного самовизначення та підвищує шанси на успішну інтеграцію у сучасний ринок праці.

Ціннісні орієнтації відображають систему особистих пріоритетів – таких як безпека, свобода, престиж, соціальна користь тощо. Вони визначають критерії вибору професії та тип бажаної кар'єри (традиційна, інноваційна, соціально орієнтована), формуючи основу для узгодження кар'єрних орієнтацій із життєвими цілями та внутрішніми переконаннями.

Важлива роль у процесі професійного самовизначення належить професійним орієнтаціям, які охоплюють уявлення про бажану сферу діяльності, тип зайнятості та стиль роботи. Вони впливають на вибір освітньої траєкторії, участь у професійних активностях і побудову кар'єрного плану, формуючись як результат інтеграції особистого досвіду, знань, мотивації та соціального впливу.

Водночас рівень самосвідомості визначає здатність до рефлексії, самооцінки, усвідомлення власних сильних і слабких сторін, що сприяє формуванню реалістичних кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти та здатності коригувати професійний шлях відповідно до змін. Високий рівень самосвідомості пов'язаний з автономністю у прийнятті кар'єрних рішень, що підвищує ефективність самореалізації та адаптації до професійного середовища.

Освітній капітал є фундаментом для формування обґрунтованих і перспективних кар'єрних орієнтацій. Він охоплює здобуту освіту, кваліфікацію, професійні знання та навички, що визначають доступ до певних професійних сфер, рівень конкурентоспроможності на ринку праці та можливості для професійного зростання.

Отже, ендогенні чинники формують індивідуальну основу кар'єрного самовизначення, визначаючи рівень адаптивності, потенціал професійного розвитку та здатність особистості до ефективної самореалізації в умовах сучасного ринку праці.

З психологічного погляду доцільно виокремити інтерактивні чинники, що впливають на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти. Вони охоплюють не лише зовнішні впливи, а й динаміку взаємодії особистості та середовища, яка проявляється у процесі інтеграції ендогенних і екзогенних компонентів.

Ці чинники формують індивідуальну траєкторію кар'єрного розвитку, відображаючи здатність особистості адаптуватися до змін, здійснювати рефлексію та приймати усвідомлені рішення в умовах професійної невизначеності.

Дуже впливовим чинником є соціальна взаємодія, яка включає міжособистісні зв'язки, що формуються у процесі спілкування з однолітками, наставниками, представниками професійних спільнот, вона сприяє обміну досвідом, формуванню уявлень про професійні ролі та моделі успіху, підвищує рівень соціального капіталу, що є важливим ресурсом у побудові кар'єрної траєкторії.

В цьому напрямку потрібно виділити головних учасників, таких як стейкхолдери, які є важливим елементом інтерактивного середовища, що опосередковує зв'язок між особистістю та екзогенними умовами, сприяючи формуванню усвідомлених і адаптивних кар'єрних орієнтацій у молоді.

Чинник «адаптація до змін» зумовлює здатність особистості гнучко реагувати на трансформації у соціально-економічному середовищі, технологічні новації та зміну професійних вимог. Він охоплює навички переорієнтації, критичного мислення та готовність до навчання протягом життя.

На нашу думку, цей чинник є ключовим у забезпеченні стійкості кар'єрної траєкторії в умовах нестабільності та невизначеності, сприяючи ефективному самовизначенню та професійній мобільності.

Отже, інтерактивні чинники відіграють роль каталізатора у процесі професійного самовизначення, активізуючи внутрішні ресурси особистості та сприяючи її інтеграції у соціальне та професійне середовище. Інтерактивні чинники не лише стимулюють процес професійного самовизначення, а й формують умови для усвідомленої, гнучкої та соціально відповідальної кар'єрної траєкторії, що відповідає викликам сталого розвитку.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, чинники впливу на формування та розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти запропоновано структурувати, як це представлено на рисунку 1. Вважаємо, що перелічені чинники мають як негативний, так і позитивний вплив на розвиток кар'єрних здібностей та можуть відчутно впливати на формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти, визначаючи їхні можливості та перспективи на ринку зайнятості.

Роль закладів вищої освіти у цьому процесі є визначальною: вони створюють освітнє середовище, що сприяє усвідомленню професійного самовизначенню, розвитку ключових компетентностей, адаптації до змін та формуванню реалістичних кар'єрних орієнтацій відповідно до потреб сучасного ринку праці.

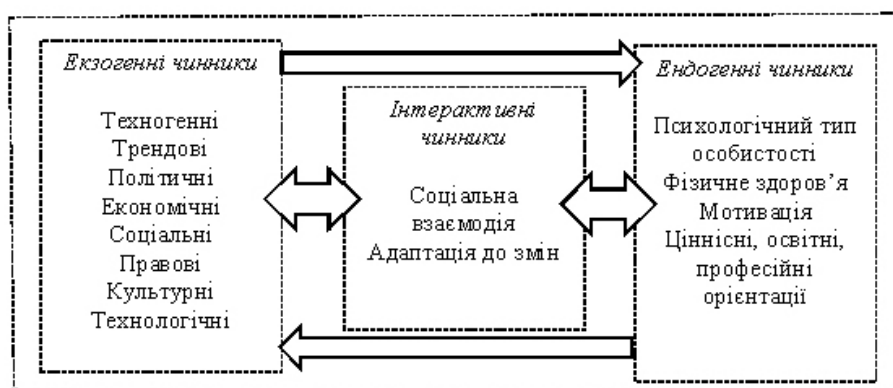


Рис. 1. Чинники впливу на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в умовах «нової реальності»

Джерело: складено авторкою

Висновки. За результатами проведеного дослідження можемо зазначити, що упродовж останніх років через значні зміни на ринку праці суттєво трансформувалися й можливості особистості у досягненні кар'єрних цілей. Якщо раніше кар'єрний шлях формувався переважно внутрішнім ринком праці та передбачав довгострокову стабільну зайнятість, поступове кар'єрне просування, відданість професії та організації, то у сучасних умовах домінують зовнішні чинники. Сучасна кар'єра дедалі частіше супроводжується тимчасовими контрактами, неповною зайнятістю, періодичними змінами професійної діяльності, роботою у кількох сферах та організаціях, а також непередбачуваними кадровими переміщеннями й самостійним управлінням власною кар'єрою.

Список літератури

1. Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
2. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посібник. Київ : Знання, 2011. 236 с.
3. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості : навч. посіб. Київ : КНТ, 2016. 438 с.
4. Шилова Н. І. Психологічні особливості професійного самовизначення студентів-першокурсників. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. 2018. № 5. С. 141–146. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/82>. (дата звернення 15.09.2025).
5. Найдьонов М. І. Психологія престижності професій : монографія. НАПН України, Ін-т соціал. та політ. психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 160 с.
6. Асєєва Ю. О. Професіогенез професійних установок особистості. *Наука і освіта*. 2015. № 3/CXXXII. С. 5–12. URL: <http://dSPACE.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/5327/1/Asieieva.pdf>. (дата звернення 15.09.2025).
7. Пундєєв В. В. Динаміка впливу інформаційного стресу на здобувачів вищої освіти. *Ментальне здоров'я*. 2024. № 1. С. 62–70. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2024-1-10>. URL: <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/issue/view/1/1>. (дата звернення 15.09.2025).
8. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015. 279 с.
9. Ngai, S. S., Cheung, C. K., Chan, K. L., & Chau, M. C. (2021). Development and validation of the Youth Career Development Competency (YCDC) scale: A study among Chinese youth not in employment, education or training (NEET). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12494. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph182312494>.
10. Sutcliffe, J., & Cooper, T. (2023). Meaningful youth work careers: Assumptions, misconceptions, and realities. *Journal of Applied Youth Studies*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s43151-023-00104-z>.
11. Godfrey, N. M. (2023). Could the comfort zone model enhance job role clarity in youth work? *Youth*, 3(3), 61–75. DOI: <https://doi.org/10.3390/youth3030061>.
12. Hui, E. K., Ngai, S. S., & Yuen, M. (2022). Development and validation of the Career and Life Development Hope (CLDH) scale: A study of youth not in education, employment or

training (NEET) in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11649. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811649>.

References

1. Hrynova, V., Novikova M., & Nebylytsia O. (2013). Management of Employee Career Growth in an Enterprise. Kharkiv: KhNEU Publishing House. [In Ukrainian].
2. Balabanova L. V. (2011). Strategic Human Resource Management in an Enterprise. Kyiv : Znannia. [In Ukrainian].
3. Koropetska O. M. (2016). Psychological Foundations of Vocational Orientation and Personality Self-Realization. Kyiv : KNT [In Ukrainian].
4. Shylova N. I. (2018). Psychological Characteristics of Professional Self-Determination Among First-Year University Students. *Naukovyi visnyk KhDU Serii A Psykholohichni nauk*, 5, 141–146. Retrieved from <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/82>. (accessed 15.09.25). [In Ukrainian].
5. Naidonov M. I. (2013). Psychology of Occupational Prestige. NAPN Ukrainy, In-t sotsial. ta polit. psykholohii. Kirovohrad : Imeks-LTD. [In Ukrainian].
6. Asieieva Yu. O. (2015). Professional genesis of personal professional attitudes. *Science and Education*, 3, 5-12. Retrieved from https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2015/JRN_3/PDF/3.pdf. (accessed 15.09.25). [In Ukrainian].
7. Pundiev V.V. (2024). Dynamics of the informational stress influence on higher education students. *Mentalne zdorovia*, 1, 62–70. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2024-1-10>. Retrieved from <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/issue/view/1/1>. (15.09.25). [In Ukrainian].
8. Lozovetska V. T. (2015). Professional Career of the Individual in Contemporary Conditions. Kyiv. [In Ukrainian].
9. Ngai, S. S., Cheung, C. K., Chan, K. L., & Chau, M. C. (2021). Development and validation of the Youth Career Development Competency (YCDC) scale: A study among Chinese youth not in employment, education or training (NEET). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12494. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph182312494>.
10. Sutcliffe, J., & Cooper, T. (2023). Meaningful youth work careers: Assumptions, misconceptions, and realities. *Journal of Applied Youth Studies*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s43151-023-00104-z>
11. Godfrey, N. M. (2023). Could the comfort zone model enhance job role clarity in youth work? *Youth*, 3(3), 61–75. DOI: <https://doi.org/10.3390/youth3030061>.
12. Hui, E. K., Ngai, S. S., & Yuen, M. (2022). Development and validation of the Career and Life Development Hope (CLDH) scale: A study of youth not in education, employment or training (NEET) in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11649. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811649>.

Стаття надійшла до редакції 16.09.2025

Прийнята до публікації 26.09.2025

Опубліковано онлайн 14.10.2025