

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9>

УДК:[159.9.01:331.102.312'008]:005.966

**Людмила Карамушка
Марта Тиченко**

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРИЙ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ: ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Карамушка Людмила, Тиченко Марта. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження.

Вступ. Професійна кар'єра в сучасних умовах стає все більш багатогранною та, в залежності від професійної галузі, може мати свою специфіку. Сфера креативних індустрій як така, що має великий економічний потенціал та істотне значення для розвитку національної та світової економіки, є перспективною в контексті побудови професійної кар'єри працівниками.

Мета дослідження. Визначити зміст та структуру психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри та обґрунтувати методики для її дослідження.

Результати. У статті визначено зміст та структуру психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри. Детально проаналізовано її основні компоненти: а) мотиваційно-ціннісний (кар'єрні цінності, мотивація до кар'єри); б) когнітивний (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей та автономності для працівників); в) операційний (кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, кар'єрна залученість, схильність до співпраці/конкуренції); г) особистісний (креативність, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу). Обґрунтовано діагностичний інструментарій для дослідження визначених компонентів готовності.

Висновки. Визначені у статті підходи до змісту, структури, методик дослідження психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри будуть корисними для здійснення діагностичної та консультативної роботи у сфері кар'єрного менеджменту.

Ключові слова: креативні індустрії, професійна кар'єра в сфері креативних індустрій, психологічна готовність працівників до здійснення професійної кар'єри в сфері креативних індустрій, структура психологічної готовності працівників до здійснення професійної кар'єри в сфері креативних індустрій, методики для дослідження психологічної готовності працівників до здійснення професійної кар'єри в сфері креативних індустрій.

Karamushka, Liudmyla, Tychenko, Marta. Psychological readiness of creative industry workers to pursue a professional career: content, structure, research methods.

Introduction. A professional career is becoming more and more multifaceted and industry-specific. Creative industry, which has a great economic potential and plays an important role in the development of Ukrainian and world economy, offers good possibilities for employees' career development.

Aim. To determine the content and structure of the psychological readiness of creative industry workers to pursue a professional career and to substantiate the methods for its research.

Results. The main components of the creative industry workers' readiness to pursue a professional career have been found to include: a) motivational and value component (career values, career motivation); b) cognitive component (understanding the goals and objectives of the industry, its prestige, innovativeness, social effect, employees' financial opportunities and autonomy); c) operational component (career self-efficacy, career adaptability, career involvement, propensity for cooperation/competition); d) personal component (creativity, professional viability, ability to introspect). The authors have also substantiated a diagnostic toolkit for studying different components of the creative industry workers' readiness to pursue a professional career.

Conclusions. The knowledge of the content and structure of the components of the creative industry workers' readiness to pursue a professional career as well as the methods for studying this readiness can be helpful for career counsellors.

Keywords: creative industry, professional career in creative industry, creative industry workers' readiness to pursue a professional career, structure of creative industry workers' readiness to pursue a professional career, methods for researching creative industry workers' readiness to pursue a professional career.

Вступ. Професійна кар'єра в сучасних умовах стає все більш різноманітною – ми можемо говорити про різні її типи, організаційні форми, що означає великі можливості для особистості, гнучкість щодо планування власної кар'єри. Основою для нашого розуміння професійної кар'єри як психологічного феномену стали праці, які окреслюють дефініцію та загалом тлумачення поняття кар'єри, розкривають її сутність та особливості, вивчають різні її аспекти (Т. Карамушка, 2014, 2015; Мішина & Мішин, 2019; Овсяннікова, 2013; Hirschi, Freund & Herrmann, 2014; Savickas, 2013).

Сьогодні, з одного боку, ми говоримо про можливості, а з іншого – ми живемо в умовах масштабних викликів, передусім повномасштабної війни рф проти України, а також в умовах пандемії. Очевидно, що в такому контексті істотним є вивчення та розуміння психологічних чинників та умов для здійснення професійної кар'єри в сучасному світі. У питанні стабілізації та подальшого розвитку української економіки важливим та перспективним напрямом є сфера креативних індустрій. Ми поділяємо точку зору науковців про те, що їх розвиток дозволяє посилювати економіку на рівні міста, регіону та країни загалом і що це актуальний напрям і в контексті світової економіки загалом (Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019).

Загалом *креативні індустрії* можна окреслити як такі, які своєю кінцевою метою мають генерування, продукування, та комерціалізацію креативних сенсів у формі продукту чи послуги, водночас істотним є те, що вони мають бути захищеними інтелектуальним правом (Щурко, 2021; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019). Аналіз літератури показує, що психологічні аспекти діяльності фахівців цієї сфери є мало дослідженими, зокрема, психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри, їх зміст, структура та методики дослідження не виступали раніше предметом спеціального вивчення.

Мета дослідження. Визначити зміст та структуру психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри та обґрунтувати методики для її дослідження.

Результати дослідження. Важливим конструктором в контексті професійної кар'єри є психологічна готовність особистості до її здійснення. Базуючись на наших попередніх розробках щодо сутності психологічної готовності особистості (Л. Карамушка, 2000) та наявних в літературі розробках (Л. Карамушка & Канівець, 2012; Т. Карамушка, 2014, 2015) щодо готовності особистості до здійснення професійної кар'єри, нами під *психологічною готовністю працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри* розуміється сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри у цій сфері. Можна говорити про те, що цей вид готовності включає чотири компоненти – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний, кожен із яких наповнений своїм змістом, тобто має свої складові.

Проаналізуємо послідовно зміст всіх названих компонентів та визначимо методи для їх дослідження.

Розпочнемо з *ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри*.

Згідно з нашим підходом, до ціннісно-мотиваційного компоненту доцільно включати такі складові, як кар'єрні цінності та мотивація до кар'єри (*рис. 1*).

Щодо *кар'єрних цінностей*, то сучасні наукові дослідження засвідчують, що такі поняття, як робочі цінності, кар'єрні орієнтації та якоря кар'єри концептуально та емпірично пов'язані (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021). Більше того, їх доволі складно чітко диференціювати між собою в процесі теоретичного аналізу. Спільні елементи між цими конструктами концептуалізуються як орієнтації на основі цінностей для кар'єрних виборів упродовж усього життя, іншими словами, складають основу такого багатовимірного поняття як *кар'єрні цінності*, до яких можна віднести такі: socialvalues (соціальні цінності), management (менеджмент), specialization (спеціалізація), mobility (мобільність), independence (незалежність), salary (зарплата), work-lifebalance (баланс «робота – життя»), variety (різноманітність) (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021).



Рис. 1. Ціннісно-мотиваційний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри

Стосовно *мотивації до кар'єри*, то вона, на думку дослідників, є комплексним утворенням та складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: 1) career resilience (кар'єрна резильєнтність або, іншими словами, кар'єрна життєздатність, стійкість) – здатність адаптуватися до обставин, що змінюються, навіть коли обставини є невтішними чи руйнівними, і стосується таких аспектів як віра в себе, готовність йти на ризик і потреба в досягненнях; 2) career insight (кар'єрна інтуїція чи розуміння кар'єри) – здатність реалістично ставитися до своєї кар'єри, вміння встановити чіткі та реалістичні кар'єрні цілі, усвідомлюючи водночас власні сильні та слабкі сторони; 3) career identity (кар'єрна ідентичність) – робоча, організаційна та професійна залученість, потреба в подальшому кар'єрному просуванні та визнанні. До того ж науковці зауважують, що кар'єрну ідентичність можна окреслити як певний вектор мотивації, кар'єрний інсайт – як його енергетичну складову, а кар'єрну резильєнтність – як феномен, який стосується стану підтримки або наполегливості (London & Noe, 1997).

Розглянуті складові ціннісно-мотиваційного компоненту готовності доцільно досліджувати за допомогою таких методик: 1) «Career values questionnaire» (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2021); 2) «Career motivation scale» (Day & Allen, 2004).

Далі визначимо **зміст когнітивного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.**

Як зазначалось в наших попередніх публікаціях (Л. Карамушка & Канівець, 2012) щодо професійної кар'єри студентів, когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення кар'єри може включати сукупність знань, які стосуються сутності професійної кар'єри, сімейних, вікових, гендерних аспектів її вияву, змісту основних складових психологічної готовності. З урахуванням змісту цього дослідження, нами до когнітивного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри, віднесено **складові**, які стосуються розуміння: 1) цілей та завдань галузі, її специфіки; 2) значущості та престижності галузі; 3) інноваційності галузі; 4) соціального впливу галузі; 5) фінансових можливостей галузі; 6) автономності роботи працівників галузі (рис.2).

Для дослідження когнітивного компоненту нами використовується *авторська анкета*, розроблена на основі досліджень науковців (Л. Карамушка & Канівець, 2012; Т. Карамушка, 2014, 2015; Dronyuk, Moiseienko & Greguš, 2019) та власного теоретичного аналізу цієї проблематики.

Тепер перейдемо до розкриття змісту **операційного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.**

Відповідно до нашої моделі, до операційного компоненту нами віднесено такі **складові**: кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, кар'єрна залученість, тип конкурентної поведінки (рис. 3).

Однією із важливих складових у цьому компоненті є *кар'єрна самоефективність*, яка являє собою переконання працівника в тому, що він є компетентним і здатним управляти власною кар'єрою (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998). Іншими словами, мова йде про те, як людина оцінює свою професійну обізнаність, кар'єрні можливості, здатність ставити кар'єрні цілі та досягати їх, долати труднощі.

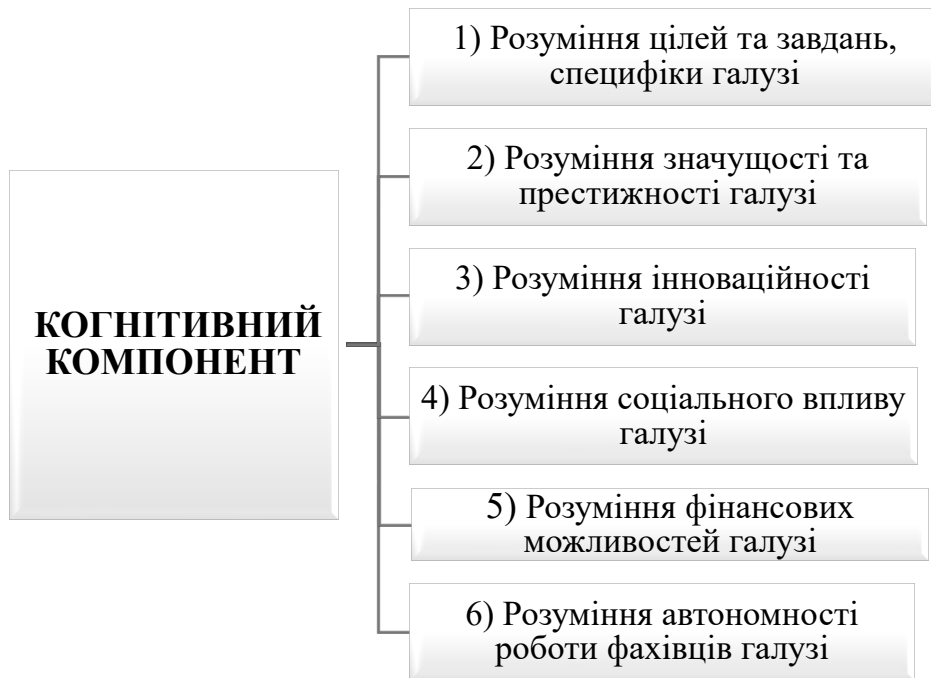


Рис. 2. Когнітивний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри



Рис. 3. Операційний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри

Ще однією складовою цього компоненту є *кар'єрна адаптивність* як здатність працівника змінювати свою поведінку, що особливо важливо сьогодні, в цих динамічних та кризових умовах. На думку М. Savickas (2015), кар'єрна адаптивність відображає сукупність декількох елементів: індивідуальної поведінки, компетенцій та ставлень осіб в контексті пристосування до тієї чи іншої діяльності. Загалом загальний показник кар'єрної адаптивності є комплексним та багатовимірним за своєю суттю, і включає такі чотири складові (кар'єрні адаптивності, що підтримують стратегії саморегуляції): а) concern (турбота) – наскільки працівник усвідомлює та робить певні кроки для власного професійного майбутнього; б) control (контроль) – наскільки працівник переконаний у персональній відповідальності щодо

власної кар'єри; в) *curiosity* (допитливість) – наскільки працівник здатний шукати можливості для власного кар'єрного зростання; г) *confidence* (впевненість) – наскільки працівник здатний працювати в повну силу, долати труднощі (Maggiore, Rossier & Savickas, 2015; Savickas, 2007).

Варто зазначити, що суттєвою відмінністю кар'єрної адаптивності від кар'єрної самоефективності є те, що кар'єрна адаптивність більше стосується переконання щодо готовності змінюватися, щоб мати справу та вирішувати нові ситуації, які можуть виникати, тоді як кар'єрна самоефективність більше стосується переконання щодо здатності управляти власною кар'єрою (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998).

Ще однією важливою складовою у операційному компоненті є *кар'єрна залученість*. Суть цієї складової, на відміну від кар'єрної адаптивності та мотивації до кар'єри, які фокусуються на певній готовності чи ставленні до кар'єри, полягає в зосередженості на актуальній кар'єрній поведінці, вимірюванні загального ступеня участі в різних формах поведінки в управлінні кар'єрою (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014).

Професійна діяльність передбачає взаємодію з іншими людьми (колегами, партнерами, клієнтами тощо), тому важливо розуміти типові патерни поведінки працівника у цьому контексті, зокрема його *схильність до співпраці чи конкуренції*. Цікавим є підхід, в рамках якого поведінку працівника, орієнтовану на співпрацю чи конкурентну поведінку, розглядають на кількох різних рівнях: 1) пізнавальному (переконання працівника щодо співпраці чи конкуренції); 2) емотивному (почуття працівника щодо співпраці та конкуренції); 3) поведінковому (поведінкові патерни працівника у відповідному робочому контексті) (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013).

Дослідження операційного компоненту готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри доцільно здійснювати за допомогою таких методик: «Career Self-Efficacy Scale» (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998); «Career Adapt-Abilities Scale–ShortForm (CAAS-SF)» (Maggiore, Rossier & Savickas, 2015); «Career Engagement Scale» (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014); «Cooperative and Competitive Personality Scale» (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013).

І, насамкінець, звернемося до аналізу *особистісного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри*.

Відповідно до нашого підходу, до особистісного компоненту віднесено такі складові: креативність, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу (рис.4).

Суттєвою складовою цього компоненту є *креативність*, адже сама специфіка галузі передбачає здатність та готовність генерувати, втілювати, нові ідеї, що має своє втілення у формі певного продукту чи послуги (Щурко, 2019; Dronyuk, I., Moiseienko I. & Greguš J., 2019).



Рис. 4. Особистісний компонент психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри

У контексті креативності ми поділяємо підхід, який засвідчує, що *креативний потенціал (creative potential)* в цілому можна описати як здатність особистості до креативності, наявність креативних навичок та здібностей, якими вона володіє (DiLiello & Houghton, 2008). До того ж варто відрізнити креативний потенціал від *практичної креативності (practised creativity)* – усвідомлення того, як використовувати ці навички та здібності безпосередньо у професійній діяльності, тобто мова йде про креативність на робочому місці та її стимулювання.

Також до особистісного блоку ми включили *професійну життєстійкість*. Водночас потрібно чітко розмежовувати поняття життєстійкості (hardiness) та резильєнтності чи життєздатності (resilience), адже нерідко при перекладі зарубіжних праць відбувається певна плутанина, недостатня диференціація між ними. Таку думку простежуємо у різних українських дослідників (Кокун, 2021; Чиханцова, 2021). Життєстійкість можна розглядати як набуту якість, її розвиток відбувається як результат впливу людини і оточення в контексті її цілого життя. Більше того, у зрілому віці найголовнішим агентом соціалізації стає професійна спільнота, що сприяє формуванню навичок життєстійкої поведінки, відповідного стилю життя (Чиханцова, 2021). Важливим також є те, що несформованість життєстійкості веде до того, що особа матиме труднощі з прийняттям власних невдач та володіє недостатньою здатністю вчитися на власних помилках (Титаренко & Ларіна, 2009).

Суттєвою складовою особистісного компоненту є також *здатність особистості до самоаналізу*, адже вміння людини рефлексувати про себе, обмірковувати власні дії та отриманий досвід є істотним для особистісного зростання (Silvia, 2021). Звісно, це теж стосується і професійної кар'єри. А.М. Grant (2001) вважає, що релевантним способом визначення схильності до самоаналізу є оцінка метакогнітивних процесів рефлексії та осяння.

Для дослідження особистісного компоненту психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри доцільним є *використання таких методик*: «Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17)» (DiLiello & Houghton, 2008); «Опитувальник професійної життєстійкості» (Кокун, 2021); «Short Self-reflection Scale» (Silvia, 2021).

Висновки.

1. *Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри* являє собою сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри. Ця готовність має складну структуру та включає такі *основні компоненти*: а) мотиваційно-ціннісний (кар'єрні цінності, мотивація до кар'єри); б) когнітивний (розуміння цілей та завдань галузі, її престижності, інноваційності, соціального впливу, фінансових можливостей та автономності для працівників); в) операційний (кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, кар'єрна залученість, схильність до співпраці/конкуренції); г) особистісний (креативність, професійна життєстійкість, здатність до самоаналізу). Дослідження кожного із компонентів та складових готовності доцільно здійснювати за допомогою спеціальних діагностичних методик.

2. Визначені у статті підходи до змісту, структури психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри, а також методики для її дослідження будуть корисними для здійснення організаційними психологами діагностичної та консультативної роботи у *сфері кар'єрного менеджменту*.

До **перспектив подальшого дослідження** відноситься емпіричне вивчення рівня розвитку компонентів та складових психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри.

Література

1. Карамушка, Л.М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти*. Монографія. Київ: Ніка-центр.
2. Карамушка, Л. М., & Канівець, Т. М. (2012). Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*, (4), 3–13.
3. Карамушка, Т.В. (2014). Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Ін-ту*

- психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 1 (40), 129-136.
4. Карамушка, Т. В. (2015). Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, (1), 181-190.
 5. Кокун, О.М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 1(1), 90-104
 6. Мішина, С.В., & Мішин, О.Ю. (2019). Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.34
 7. Овсяннікова, В.В. (2013). Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*, 1, 91-104.
 8. Титаренко, Т.М., & Ларіна, Т.О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Retriever from http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf
 9. Чиханцова, О.А. (2021). *Психологічні основи життєстійкості особистості*. Монографія. Київ: Талком.
 10. Щурко, У. (2019). Креативні індустрії в Україні: тенденції та перспективи розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 1 (48), 172-176.
 11. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243-259.
 12. Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64 (1), 72-91. DOI:10.1016/S0001-8791(03)00036-8
 13. 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.
 14. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
 15. Grant, A. M. (2001). Rethinking psychological mindedness: Metacognition, self-reflection, and insight. *Behaviour Change*, 18(1), 8-17.
 16. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
 17. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
 18. Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147.
 19. London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
 20. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adaptabilities scale-shortform (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
 21. Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
 22. Silvia, P.J. (2021). The self-reflection and insightscale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. efficient short form. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>

References

1. Karamushka, L. M. (2000). *Psychologia upravlinnya zakladamy serednoi osvity*: Monografia [Psychology of management of secondary education institutions: Monograph]. Nika-tsentr. [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., & Kanivets, T. M. (2012). Kognityvnyi komponent psykholoichnoi gotovnosti studentiv vyschlykh navchalnykh zakladiv do zdiisnennya maibutnoi profesiinoi karyery: riven ta chynnyky rozvytku [The cognitive component of the psychological readiness of students of higher educational institutions to pursue a future professional career: level of and factors in development]. *Teoria i praktyka upravlinnya sotsialnyimi systemami: filozofia, psykholoia, pedagogika, sotsiologia*, (4), 3-13. [In Ukrainian]
3. Karamushka, T. V. (2014). Kompleks metodyk dlya doslidzhennya sotsialno-psykholoichnykh chynnykiv formuvannya gotovnosti aspirantiv do zdiisnennya profesiinoi karyery [A set of methods to study socio-psychological factors in the formation of PhD students' readiness to pursue a professional career]. *Aktualni problemy psykholoii. Zb. nauk. prats In-tu psykholoii im. G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. Organizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia. Sotsialna psykholoia*, 1(40), 129-136. [In Ukrainian]
4. Karamushka, T. V. (2015). Profesiina karyera osobystosti: sutnist, osnovni vydy ta funktsii [Professional career of an individual: essence, main types and functions]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholoii*, (1), 181-190. [In Ukrainian]
5. Kokun, O. M. (2021). Opytuvalnyk profesiinoi zhyttyestiikosti [Professional Viability Questionnaire]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholoii*. 1(1), 90-104 [In Ukrainian]
6. Mishyna, S. V., & Mishyn, O. Yu. (2019). Formuvannya systemy upravlinnya dilovoyu karyeroyu personalu na zasadakh logistychnogo pidkhodu [Formation of a personnel business career management system based on the logistics approach]. *Efektivna ekonomika*. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.34 [In Ukrainian]

7. Ovsyannikova, V. V. (2013). Osoblyvosti profesiinoi karyery osobystosti [Features of an individual's professional career]. *Problemy suchasnoi psykholohii*, 1, 91-104. [In Ukrainian]
8. Tytarenko, T. M., & Larina, T. O. (2009). *Zhyttyestiiikist osobystosti: sotsialna neobkhdnist ta bezpeka [Vitality of the individual: social necessity and security]*. Retrieved from http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf [In Ukrainian]
9. Chykhantsova, O. A. (2021). *Psykhologichni osnovy zhyttyestiiikosti osobystosti [Psychological foundations of the vitality of the individual]*. Monografia. Kyiv: Talkom. [In Ukrainian]
10. Schurko, U. (2019). Kreatyvni industrii v Ukraini: tendentsii ta perspektyvy rozvytku [Creative industries in Ukraine: trends and development prospects]. *Prychornomorski ekonomichni studii*. 1 (48), 172-176. [In Ukrainian]
11. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243-259.
12. Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64 (1), 72-91. DOI: 10.1016/S0001-8791(03)00036-8
13. 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.
14. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš J. (2019). Analysis of Creative Industries Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
15. Grant, A. M. (2001). Rethinking psychological mindedness: Metacognition, self-reflection, and insight. *Behaviour Change*, 18(1), 8-17.
16. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
17. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.
18. Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147.
19. London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
20. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adaptabilities scale-short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
21. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
22. Silvia, P. J. (2021). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. efficient short form. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

Karamushka, Liudmyla M., Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Тиченко Марта Євгенівна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук, Київ, Україна

Tychenko, Marta Ye., PhD student, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: m.tychenko@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

Отримано 1 серпня 2022 р.
Рецензовано 26 серпня 2022 р.
Прийнято 31 серпня 2022 р.