МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Рішенням засідання кафедри
психології та здоров'я людини
Протокол №__4__ від 30.03 2026 р.
завідувач кафедри
_____**Антоніна ШЕВЧЕНКО**
(підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія. Організаційна психологія»

Виконавець:
Китаєв Володимир Іванович,
студент 5 курсу, групи 053-22-1Б(з)

Керівник:
Алексєєва Олена Іванівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету

Біла Церква – 2026

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра психології та здоров'я людини
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія. Організаційна психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ к.пс.н., Шевченко А.М.
«26» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ
Китаєву Володимиру Івановичу

1. Тема роботи: «Психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях».

керівник роботи Алєксєєва Олена Іванівна к.психол.н.

затверджені наказом БНАУ від «11» листопада 2025 року № 239/3

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: результати аналізу психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження, зокрема наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, нормативних документів, методичних рекомендацій та сучасних підходів до організації освітнього процесу. Крім того, вихідними даними стали результати емпіричного дослідження, проведеного з використанням комплексу психодіагностичних методик. Емпірична частина дослідження забезпечила можливість перевірити теоретичні положення, визначити актуальний стан проблеми та сформулювати практичні висновки й рекомендації.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення конкурентоспроможності особистості у психологічній науці.

2. Розкрити сутність та структуру професійної конкурентоспроможності працівників.

3. Визначити основні психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

4. Провести емпіричне дослідження рівня конкурентоспроможності працівників та психологічних чинників, що її зумовлюють.

5. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Алєксєєва О. І., к.психол.н. старший викладач кафедри психології та здоров'я людини БНАУ		
	Алєксєєва О. І., к.психол.н. старший викладач кафедри психології та здоров'я людини БНАУ		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Узгодження теми, складання змісту	вересень	Виконано
	Вивчення літературних джерел	Вересень-жовтень	Виконано
	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень-листопад	Виконано
	Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	Жовтень-грудень	Виконано
	Виконання розділу 1	Грудень-січень	Виконано
	Виконання розділу 2	Лютий-березень	Виконано
	Формулювання висновків	квітень	Виконано
	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	Виконано
	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент _____ В.І. Китаєв

Керівник роботи _____ О. І. Алексєєва

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 64 сторінка, 5 таблиць, 3 додатки, 35 літературних джерел.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях..

Об’єктом дослідження є конкурентоспроможність працівників у сучасних організація.

Предметом дослідження є психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

Основні методи дослідження: для досягнення мети використано комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів. Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури з проблеми життєстійкості та професійної ефективності; системний підхід до розгляду життєстійкості як інтегративної характеристики особистості. Емпіричні методи: опитувальники для діагностики життєстійкості; методики визначення рівня професійної ефективності та емоційного вигорання; анкетування та контент-аналіз відповідей респондентів, методи математичної обробки: кількісний аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона).

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності психологів організацій, HR-фахівців, керівників установ та підприємств з метою підвищення професійної ефективності працівників, розвитку їх конкурентоспроможності, професійної мотивації та адаптаційних ресурсів. Практичні рекомендації можуть бути використані під час проведення тренінгів, семінарів та програм професійного розвитку персоналу

Ключові слова: конкурентоспроможність особистості, психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників, «soft skills», комунікативність, емоційний інтелект, стресостійкість, комунікативна компетентність.

ABSTRACT

Qualification work: 64 pages, 5 tables, 3 appendices, 35 references.

The purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological determinants of employee competitiveness in modern organizations.

The object of the study is the competitiveness of employees in modern organizations.

The subject of the study is the psychological determinants of employee competitiveness in modern organizations.

Main research methods: to achieve the goal, a complex of theoretical, empirical and statistical methods was used. Theoretical methods: analysis, synthesis, generalization of scientific literature on the problem of resilience and professional effectiveness; a systematic approach to considering resilience as an integrative characteristic of the personality. Empirical methods: questionnaires for diagnosing resilience; methods for determining the level of professional effectiveness and emotional burnout; questionnaires and content analysis of respondents' answers, methods of mathematical processing: quantitative analysis, correlation analysis (Pearson's coefficient).

The practical significance of the study lies in the possibility of using the obtained results in the activities of organizational psychologists, HR specialists, heads of institutions and enterprises in order to increase the professional efficiency of employees, develop their competitiveness, professional motivation and adaptation resources. Practical recommendations can be used during trainings, seminars and professional development programs for personnel

Keywords: competitiveness of the individual, psychological determinants of employee competitiveness, "soft skills", communication, emotional intelligence, stress resistance, communication competence

ЗМІСТ

ВСТУП……...…… 3

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ……. 8

1.1. Сутність поняття конкурентоспроможності особистості у психологічній науці…… 8

1.2. Психологічні підходи до вивчення професійної конкурентоспроможності працівників……..... 13

1.3. Основні психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників та вплив організаційного середовища на її формування…… 19

Висновки до розділу 1……..……. 24

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ... 27

2.1. Організація та методики дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях ……..….... 27

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях 31

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях …….. 38

Висновки до розділу 2……..……. 43

ВИСНОВКИ……...……... 46

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……..... 49

ДОДАТКИ……..….... 52

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні організації функціонують в умовах постійних соціально-економічних змін, високого рівня конкуренції, швидкого оновлення технологій та трансформації професійних вимог до персоналу. Конкуренція є глобальним явищем у житті людини та виявляється повсякденно в усіх сферах її життєдіяльності. Конкуренція є невід'ємною частиною взаємовідносин між організаціями різних типів і форм власності за кваліфікований персонал, імідж закладу, діапазон та рівень якості надання освітніх послуг, залучення інвестицій, встановлення та розширення партнерських зв'язків тощо. За таких умов особливої цінності набувають працівники, які здатні ефективно адаптуватися до нових умов праці, демонструвати професійну гнучкість, ініціативність, відповідальність, високий рівень комунікативної культури та готовність до постійного професійного й особистісного розвитку.

Проблема конкурентоспроможності особистості та психологічних чинників професійної успішності стала предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Теоретичні основи професійного розвитку особистості та її конкурентоспроможності висвітлено у працях: К. Абульханової-Славської, О. Алєксєєвої, Л. Божович, Л. Карамушки, О. Креденцер, С. Максименка, Л. Мітіної, В. Рибалки, Т. Титаренко, О. Філь та інших [1; 4; 10; 12; 13; 20; 23; 32]. Психологічні аспекти професійної самореалізації, мотивації та розвитку особистості вивчали Ф. Герцберг, Д. Мак Клелланд, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл [22; 26; 32]. Значну увагу проблемі професійної мобільності, стресостійкості та адаптації працівників до умов сучасного професійного середовища приділяли О. Бондарчук, Л. Орбан-Лембрик, В. Панок, Н. Пов'якель, та інші дослідники [6; 24; 25].

У сучасному професійному середовищі конкурентоспроможність працівника розглядається не лише як сукупність професійних знань, умінь та

навичок, а як інтегральна характеристика особистості, що включає мотиваційну, емоційну, вольову, когнітивну та поведінкову сфери. Важливими чинниками професійної конкурентоспроможності є здатність до саморозвитку, саморегуляції, емоційна стійкість, професійна мобільність, креативність, впевненість у власних можливостях, комунікативна компетентність та психологічна готовність до діяльності в умовах невизначеності.

Особливої значущості проблема психологічних детермінант конкурентоспроможності набуває в умовах соціально-економічної нестабільності, професійної конкуренції та підвищених вимог до особистості працівника. В сучасних організаціях успішність професійної діяльності значною мірою залежить від психологічних ресурсів особистості, її здатності ефективно взаємодіяти з колективом, долати стресові ситуації, приймати відповідальні рішення та підтримувати високий рівень працездатності. Саме тому проблема дослідження психологічних чинників, які забезпечують професійну конкурентоспроможність працівників, є важливою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Значний вплив на формування конкурентоспроможності працівника має організаційне середовище. Психологічний клімат у колективі, стиль керівництва, система мотивації персоналу, можливості професійного розвитку, умови праці та корпоративна культура можуть як сприяти розвитку професійного потенціалу особистості, так і знижувати рівень її професійної активності та ефективності. У зв’язку з цим особливої актуальності набуває дослідження взаємозв’язку між індивідуально-психологічними характеристиками працівника та особливостями організаційного середовища.

Разом із тим аналіз наукової літератури свідчить про недостатню розробленість питання комплексного дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників саме в контексті сучасних організаційних змін та трансформацій ринку праці. Потребують подальшого вивчення особливості впливу психологічних чинників на професійну

ефективність працівників, а також умови розвитку конкурентоспроможності персоналу в сучасному організаційному середовищі.

Отже, актуальність теми зумовлена зростанням ролі психологічних ресурсів особистості у забезпеченні професійної конкурентоспроможності працівників, необхідністю наукового обґрунтування психологічних чинників її формування та потребою розробки практичних рекомендацій щодо підвищення професійної ефективності персоналу в сучасних організаціях.

Об'єкт дослідження: конкурентоспроможність працівників у сучасних організація.

Предмет дослідження: психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях..

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення конкурентоспроможності особистості у психологічній науці.
2. Розкрити сутність та структуру професійної конкурентоспроможності працівників.
3. Визначити основні психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.
4. Провести емпіричне дослідження рівня конкурентоспроможності працівників та психологічних чинників, що її зумовлюють.
5. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

Методи дослідження. Для досягнення мети використано комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів.

1. Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури з проблеми життєстійкості та професійної ефективності; системний підхід до розгляду життєстійкості як інтегративної характеристики особистості.

2. Емпіричні методи: опитувальники для діагностики життєстійкості (наприклад, тест життєстійкості); методики визначення рівня професійної ефективності та емоційного вигорання; анкетування та контент-аналіз відповідей респондентів.

3. Методи математичної обробки: кількісний аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона).

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні чинники конкурентоспроможності працівників, уточненні змісту поняття «конкурентоспроможність працівника», а також у систематизації психологічних детермінант, що впливають на професійну ефективність особистості в умовах сучасних організацій.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності психологів організацій, HR-фахівців, керівників установ та підприємств з метою підвищення професійної ефективності працівників, розвитку їх конкурентоспроможності, професійної мотивації та адаптаційних ресурсів. Практичні рекомендації можуть бути використані під час проведення тренінгів, семінарів та програм професійного розвитку персоналу.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були представлені на науково-практичній конференції: Актуальні питання законодавства, Ad linguas et culturas per cognitionem (до мов і культур через пізнання) та «Психологія організаційного розвитку та управління персоналом»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. 18 березня 2026 р. Білоцерківський НАУ. С. 157-159.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось на базі Білоцерківського природничо-математичного ліцею-гімназії № 16 ім. М. О. Кириленка Білоцерківської міської ради Київської області.

Структура роботи

Бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та

додатків. У першому розділі висвітлено теоретичні аспекти проблеми психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників. У другому розділі представлено організацію та результати емпіричного дослідження, а також практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Сутність поняття конкурентоспроможності особистості у психологічній науці

Сучасні суспільні реалії визначаються стрімкими соціально-економічними змінами, військовими діями в країні, активною діджиталізацією та зростанням вимог до професійної компетентності й конкурентоспроможності фахівців у різних сферах діяльності.

У таких умовах проблема конкурентоспроможності працівників набуває особливої актуальності, оскільки саме рівень професійної та особистісної готовності працівника до ефективної діяльності визначає успішність функціонування організацій, їх здатність адаптуватися до змін і забезпечувати стабільний розвиток.

Сучасні організації функціонують в умовах високої невизначеності, швидкого оновлення інформації, технологічних інновацій та зростання вимог до професійної компетентності персоналу. Від працівників очікується не лише належний рівень професійної підготовки, але й здатність до постійного навчання, професійної мобільності, ефективної комунікації, креативності, ініціативності та самостійності у прийнятті рішень [12]. Саме тому конкурентоспроможність працівника сьогодні розглядається як комплексна інтегративна характеристика особистості, що поєднує професійні знання, навички, індивідуально-психологічні якості, мотиваційні ресурси та здатність до самореалізації у професійній сфері [1].

У сучасній психологічній науці конкурентоспроможність особистості визначається як здатність людини успішно реалізовувати свій професійний потенціал, ефективно виконувати професійні обов’язки, адаптуватися до змін професійного середовища та досягати високих результатів у професійній

діяльності. Водночас професійна конкурентоспроможність є не лише економічною або соціальною категорією, а й важливим психологічним феноменом, що формується під впливом системи внутрішніх та зовнішніх чинників [32].

Проблема конкурентоспроможності особистості та психологічних чинників професійної діяльності є предметом наукового інтересу багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників. Теоретичні основи розвитку особистості у професійній діяльності розкрито у працях Б. Ананьєва, К. Абульханової-Славської, Л. Божович, Є. Клімова, С. Максименка, А. Маркової, Л. Мітіної, В. Рибалки, Т. Титаренко та інших учених [8; 10; 15; 21; 23; 25]. У їхніх працях значна увага приділяється проблемам професійного становлення особистості, розвитку професійної компетентності, самореалізації та професійної ефективності.

Питання мотивації професійної діяльності, саморозвитку та самоактуалізації особистості висвітлювалися у працях А. Маслоу, К. Роджерса, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, В. Франкла [22; 26; 32]. Дані дослідники розглядали мотиваційну сферу особистості як важливу основу професійної активності та професійної успішності.

Проблеми професійної адаптації, психологічної готовності до діяльності, професійної мобільності та розвитку професійно важливих якостей особистості досліджували Л. Орбан-Лембрик, Н. Пов’якель, О. Бондарчук, В. Панок, М. Савчин, О. Саннікова [2; 16; 33]. та інші науковці. Значну увагу в сучасних психологічних дослідженнях приділено питанням емоційної стійкості, професійного вигорання та психологічного благополуччя працівників.

Вагомий внесок у вивчення психологічних аспектів професійної конкурентоспроможності здійснили дослідники організаційної та економічної психології. У працях сучасних науковців конкурентоспроможність працівника розглядається як результат взаємодії професійних компетентностей, особистісних характеристик та умов

професійного середовища. Особлива увага приділяється розвитку емоційного інтелекту, комунікативної компетентності, здатності до саморегуляції та психологічної адаптивності як важливих чинників професійної ефективності.

Особливого значення набуває проблема психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників. У сучасних умовах ефективність професійної діяльності все більше залежить від психологічних ресурсів особистості: рівня мотивації, самооцінки, емоційної стійкості, професійної ідентичності, здатності до саморегуляції, адаптивності, комунікативної компетентності, відповідальності та психологічної готовності до змін. Саме ці характеристики забезпечують працівникові можливість успішно конкурувати на ринку праці, підтримувати високий рівень професійної активності та ефективно функціонувати в умовах професійних навантажень.

Підвищення вимог до професійної діяльності працівників у сучасних організаціях обумовлює необхідність розвитку таких особистісних якостей, як гнучкість мислення, здатність до швидкого прийняття рішень, стресостійкість, емоційний інтелект, здатність працювати в команді та ефективно взаємодіяти з іншими людьми. У сучасному професійному середовищі важливими стають не лише професійні знання, але й психологічна готовність до безперервного розвитку, професійного самовдосконалення та освоєння нових компетентностей [23;29].

Актуальність проблеми психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників посилюється також змінами, що відбуваються у сфері організації праці. Поширення дистанційної форми роботи, цифрових платформ взаємодії, автоматизації виробничих процесів та гнучких моделей зайнятості висуває нові вимоги до психологічної готовності працівників [15]. У таких умовах особливого значення набувають здатність до самоорганізації, самоконтролю, відповідального ставлення до професійної діяльності та навички ефективної адаптації до нових форматів професійної взаємодії.

Крім того, професійна діяльність сучасної людини супроводжується високим рівнем психоемоційного напруження, інформаційного переванта-

ження та професійного стресу. Постійна необхідність відповідати високим професійним стандартам, працювати в умовах конкуренції та швидких змін нерідко призводить до емоційного виснаження, професійного вигорання, зниження мотивації та професійної ефективності. Саме тому проблема розвитку психологічних ресурсів працівника як чинників його конкурентоспроможності набуває особливої практичної значущості.

Важливу роль у формуванні конкурентоспроможності працівників відіграє організаційне середовище. Психологічний клімат у колективі, стиль управління, особливості корпоративної культури, система мотивації персоналу, умови професійного розвитку та підтримка з боку керівництва значною мірою визначають рівень професійної активності працівників та їх здатність реалізовувати власний потенціал. Організаційне середовище може як стимулювати професійний розвиток особистості, так і виступати фактором професійної дезадаптації, емоційного виснаження та зниження професійної ефективності[10].

У контексті сучасних соціально-економічних змін важливим стає дослідження взаємозв’язку між індивідуально-психологічними характеристиками працівника та особливостями організаційного середовища. Саме гармонійне поєднання особистісних ресурсів працівника та сприятливих організаційних умов забезпечує високий рівень професійної конкурентоспроможності.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, проблема психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників залишається недостатньо дослідженою. Аналіз наукової літератури свідчить про відсутність єдиного підходу до визначення структури професійної конкурентоспроможності особистості, а також до систематизації психологічних чинників, що забезпечують її розвиток [2; 13; 16; 24; 27]. Потребують подальшого вивчення особливості впливу організаційного середовища на формування конкурентоспроможності персоналу, а також психологічні умови підтримки професійної ефективності працівників у сучасних організаціях.

Особливої актуальності дана проблема набуває в умовах сучасних суспільних викликів, пов’язаних із соціально-економічною нестабільністю, кризовими явищами, наслідками воєнних дій та необхідністю психологічної адаптації працівників до нових умов професійної діяльності. У таких умовах важливого значення набувають психологічна стійкість, здатність до саморегуляції, адаптивність та готовність до професійних змін.

Важливим аспектом проблеми є також необхідність створення ефективних психологічних програм розвитку конкурентоспроможності працівників. Сучасні організації все більше потребують впровадження тренінгових технологій, програм психологічного супроводу, розвитку емоційного інтелекту, навичок комунікації та стресостійкості [12]. Це дозволяє не лише підвищити рівень професійної ефективності працівників, але й забезпечити їх психологічне благополуччя та професійну самореалізацію.

У контексті сучасної психології праці проблема конкурентоспроможності працівників є міждисциплінарною та охоплює питання психології особистості, організаційної психології, психології професійної діяльності та психології управління. Саме тому її дослідження потребує комплексного підходу, який дозволить виявити психологічні механізми формування конкурентоспроможності працівників та визначити ефективні шляхи її розвитку.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлена зростанням ролі психологічних чинників у забезпеченні професійної конкурентоспроможності працівників, необхідністю дослідження впливу особистісних та організаційних факторів на професійну ефективність, а також потребою розробки практичних рекомендацій щодо розвитку конкурентоспроможності персоналу в сучасних організаціях. Комплексне дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників сприятиме поглибленню наукових уявлень про механізми професійного розвитку особистості та дозволить удосконалити систему психологічного супроводу персоналу у сучасних організаціях.

1.2. Психологічні підходи до вивчення професійної конкурентоспроможності працівників

Проблема професійної конкурентоспроможності працівників є однією з актуальних у сучасній психологічній науці, оскільки динамічні зміни соціально-економічного середовища, глобалізаційні процеси, цифровізація та підвищення вимог до професійної діяльності зумовлюють необхідність дослідження психологічних чинників професійної успішності особистості. У сучасних умовах конкурентоспроможність працівника розглядається не лише як економічна категорія, пов’язана із затребуваністю фахівця на ринку праці, а як складне психологічне утворення, що включає систему особистісних характеристик, професійних компетентностей, мотиваційних ресурсів та здатність до ефективної самореалізації у професійній діяльності.

У психологічній науці існує значна кількість підходів до вивчення професійної конкурентоспроможності особистості. Різноманітність наукових підходів пояснюється складністю та багатовимірністю даного феномену, що охоплює психологічні, соціальні, професійні та організаційні аспекти діяльності працівника. Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити кілька основних психологічних підходів до дослідження професійної конкурентоспроможності: діяльнісний, особистісний, компетентнісний, системний, акмеологічний, суб’єктний та гуманістичний [1; 24; 32].

Одним із фундаментальних у психології професійної діяльності є діяльнісний підхід, представлений у працях Б. Ананьєва, О. Леонтьєва, С. Рубінштейна, та інших учених [27]. Згідно з даним підходом особистість формується та розвивається у процесі діяльності, а професійна конкурентоспроможність визначається здатністю працівника ефективно виконувати професійні функції, адаптуватися до змін умов праці та досягати високих результатів діяльності. Представники діяльнісного підходу наголошують на тому, що професійна успішність особистості залежить від сформованості

професійних умінь, навичок, мотивації до діяльності та здатності до професійного саморозвитку.

С. Рубінштейн підкреслював, що особистість проявляється та формується у діяльності, а професійна ефективність залежить від активної позиції людини у процесі професійної взаємодії [18]. У межах цього підходу конкурентоспроможність працівника розглядається як результат активного професійного становлення особистості, її здатності до самостійного вирішення професійних завдань та ефективної взаємодії з професійним середовищем.

Важливе значення у вивченні професійної конкурентоспроможності має особистісний підхід, представлений у працях К. Абульханової-Славської, Л. Божович, А. Маркової, С. Максименка та інших учених [7; 20; 30]. У межах даного підходу основна увага приділяється індивідуально-психологічним особливостям особистості, які забезпечують її професійну успішність та конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність працівника розглядається як інтегральна характеристика особистості, що включає мотиваційні, емоційно-вольові, когнітивні та комунікативні компоненти.

К. Абульханова-Славська розглядала особистість як активного суб'єкта життєдіяльності, здатного самостійно визначати цілі власного розвитку та реалізовувати свій потенціал у професійній діяльності [25]. У контексті професійної конкурентоспроможності важливими є такі характеристики особистості, як активність, відповідальність, ініціативність, самостійність та здатність до саморегуляції.

А. Маркова у своїх працях значну увагу приділяла проблемі професіоналізму особистості та розвитку професійно важливих якостей [31]. На її думку, конкурентоспроможний працівник характеризується високим рівнем професійної мотивації, прагненням до самовдосконалення, здатністю до професійної рефлексії та готовністю до постійного професійного розвитку.

Одним із найбільш поширених у сучасній психології є компетентнісний підхід. У межах даного підходу професійна конкурентоспроможність працівника пов’язується з рівнем сформованості професійних компетентностей, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності. Компетентнісний підхід активно розвивався у працях Дж. Равена, Н. Кузьміної, А. Хуторського та інших науковців [18; 25].

Дж. Равен визначав компетентність як специфічну здатність людини ефективно діяти у певній сфері діяльності, що включає знання, навички, способи мислення та особистісні характеристики. У сучасних умовах професійна конкурентоспроможність працівника значною мірою залежить від рівня розвитку ключових компетентностей: комунікативної, соціальної, інформаційної, емоційної та професійної.

У контексті компетентнісного підходу особливого значення набуває проблема розвитку soft skills – гнучких навичок, що забезпечують ефективну взаємодію працівника з іншими людьми та сприяють його професійній адаптації. До таких навичок належать комунікативність, емоційний інтелект, здатність працювати в команді, креативність, стресостійкість та навички самоменеджменту.

Системний підхід до вивчення професійної конкурентоспроможності дозволяє розглядати даний феномен як складну багаторівневу систему, що формується під впливом взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників. Представники системного підходу наголошують на тому, що професійна конкурентоспроможність не може бути зведена лише до окремих особистісних характеристик або професійних умінь, а є результатом взаємодії особистості з професійним середовищем [10].

У межах системного підходу професійна конкурентоспроможність включає мотиваційний, когнітивний, емоційний, поведінковий та рефлексивний компоненти. Важливе значення має здатність особистості до інтеграції власних ресурсів та ефективного використання їх у професійній діяльності [12].

Значний внесок у вивчення професійної конкурентоспроможності здійснив акмеологічний підхід, представлений у працях А. Деркача, Н. Кузьміної та інших учених [25]. Акмеологія досліджує закономірності професійного розвитку особистості та досягнення нею високого рівня професіоналізму. У межах акмеологічного підходу конкурентоспроможність працівника пов'язується із прагненням до професійного зростання, самореалізації та досягнення професійної майстерності.

Представники акмеологічного підходу підкреслюють важливість професійної мотивації, рефлексії, саморозвитку та здатності до творчої самореалізації. Конкурентоспроможний працівник характеризується високим рівнем професійної активності, прагненням до досягнення успіху та готовністю до постійного вдосконалення власних професійних якостей.

Особливе місце у вивченні професійної конкурентоспроможності займає гуманістичний підхід, представлений у працях А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла. Представники гуманістичної психології розглядали людину як унікальну особистість, здатну до саморозвитку та самоактуалізації. У межах даного підходу професійна конкурентоспроможність пов'язується насамперед із реалізацією внутрішнього потенціалу особистості, її прагненням до самореалізації та особистісного зростання.

А. Маслоу вважав, що прагнення до самоактуалізації є однією з провідних потреб людини. Самоактуалізована особистість характеризується творчістю, відповідальністю, автономністю, високим рівнем самосвідомості та здатністю ефективно реалізовувати власні можливості у професійній діяльності [22].

К. Роджерс підкреслював значення позитивної самооцінки, відкритості до нового досвіду та здатності особистості до саморозвитку. На його думку, конкурентоспроможність працівника значною мірою залежить від психологічної зрілості особистості та її здатності до самоприйняття і самореалізації [26].

Важливе значення у дослідженні професійної конкурентоспроможності має суб'єктний підхід, згідно з яким людина розглядається як активний суб'єкт професійної діяльності та власного розвитку. Представники суб'єктного підходу наголошують на ролі активності, самостійності та відповідальності особистості у процесі професійного становлення.

У межах даного підходу професійна конкурентоспроможність визначається здатністю особистості самостійно ставити цілі, планувати професійну діяльність, приймати рішення та нести відповідальність за результати власної професійної діяльності. Важливими характеристиками конкурентоспроможного працівника є професійна автономність, саморегуляція, рефлексивність та здатність до самоуправління.

У сучасній психології праці значна увага приділяється також дослідженню емоційного інтелекту як важливого чинника професійної конкурентоспроможності. Концепція емоційного інтелекту була розроблена Д. Гоулманом та Дж. Майєром [30; 34]. Емоційний інтелект розглядається як здатність людини усвідомлювати власні емоції, управляти ними, розуміти емоційні стани інших людей та ефективно взаємодіяти у соціальному середовищі. У сучасних організаціях високий рівень емоційного інтелекту сприяє розвитку комунікативної компетентності, ефективній роботі в команді, здатності конструктивно вирішувати конфлікти та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі. Саме тому емоційний інтелект розглядається як важливий компонент професійної конкурентоспроможності працівника. Окремої уваги заслуговує проблема мотивації професійної діяльності як важливого чинника конкурентоспроможності працівників. У працях інших дослідників мотивація розглядається як система внутрішніх і зовнішніх спонукань, що визначають професійну активність особистості. Д. МакКлелланд особливу увагу приділяв мотивації досягнення, яка є важливою характеристикою конкурентоспроможної особистості [31]. Працівники з високим рівнем мотивації досягнення прагнуть до

професійного успіху, готові брати на себе відповідальність, проявляють ініціативність та наполегливість у досягненні поставлених цілей.

У дослідженнях професійної конкурентоспроможності важливе місце посідає проблема професійної адаптації працівників. Здатність швидко адаптуватися до нових умов професійної діяльності, змін у професійному середовищі та нових професійних вимог є важливим показником конкурентоспроможності особистості [2; 32].

Психологічна адаптація включає здатність особистості ефективно взаємодіяти з професійним середовищем, долати стресові ситуації, підтримувати психологічну рівновагу та забезпечувати стабільну професійну діяльність. Високий рівень адаптивності сприяє професійній мобільності працівника та його готовності до професійних змін.

У контексті сучасних організацій важливим є також дослідження психологічної стійкості та стресостійкості працівників. Постійні зміни, високий рівень відповідальності та професійних навантажень вимагають від працівників здатності зберігати емоційну стабільність та ефективність діяльності навіть у складних умовах.

Таким чином, аналіз психологічних підходів до вивчення професійної конкурентоспроможності працівників свідчить про складність та багатовимірність даного феномену. У сучасній психології конкурентоспроможність розглядається як інтегральна характеристика особистості, що формується під впливом індивідуально-психологічних особливостей, професійних компетентностей, мотиваційних ресурсів та умов професійного середовища. Різні психологічні підходи доповнюють один одного та дозволяють комплексно досліджувати механізми формування професійної конкурентоспроможності особистості. Саме інтеграція діяльнісного, особистісного, компетентнісного, системного, акмеологічного та гуманістичного підходів створює можливість для більш глибокого розуміння психологічних чинників професійної успішності працівників у сучасних організаціях.

1.3. Основні психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників та вплив організаційного середовища на її формування

Сьогодні проблема конкурентоспроможності працівників набуває особливої актуальності, оскільки професійна діяльність людини здійснюється в умовах високої конкуренції, швидких соціально-економічних змін, цифровізації та підвищених вимог до професійної компетентності персоналу. Сучасні організації потребують працівників, здатних не лише ефективно виконувати професійні обов'язки, але й адаптуватися до змін, проявляти ініціативність, гнучкість мислення, комунікативність та готовність до постійного професійного розвитку. У зв'язку з цим особливого значення набуває дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників та впливу організаційного середовища на процес її формування.

У психологічній науці конкурентоспроможність працівника розглядається як інтегральна характеристика особистості, що забезпечує її здатність до ефективної професійної діяльності, професійної самореалізації та успішної адаптації до умов сучасного ринку праці. Конкурентоспроможність формується під впливом комплексу внутрішніх психологічних чинників та зовнішніх соціально-організаційних умов [22; 26; 32].

Поняття «детермінанта» у психології трактується як причина, фактор або умова, що визначає особливості розвитку певного психічного явища чи поведінки особистості. Психологічні детермінанти конкурентоспроможності працівників включають систему особистісних характеристик, мотиваційних ресурсів, професійно важливих якостей, емоційно-вольових особливостей та соціально-психологічних характеристик, які забезпечують ефективність професійної діяльності та успішність особистості у професійному середовищі [13].

Однією з найважливіших психологічних детермінант конкурентоспроможності працівника є професійна мотивація. Мотивація визначає спрямованість професійної діяльності особистості, її прагнення до досягнення професійного успіху, готовність до професійного розвитку та самореалізації. Високий рівень професійної мотивації забезпечує активність працівника, його зацікавленість у результатах праці, прагнення до професійного вдосконалення та готовність долати труднощі у професійній діяльності.

Дослідники зазначають, що люди з високою мотивацією досягнення прагнуть до професійного зростання, готові брати на себе відповідальність, проявляють ініціативність та наполегливість у досягненні поставлених цілей. Саме такі працівники характеризуються високим рівнем конкурентоспроможності та здатністю ефективно функціонувати у професійному середовищі.

Важливою психологічною детермінантою конкурентоспроможності є самооцінка особистості. Адекватна самооцінка забезпечує впевненість працівника у власних можливостях, сприяє формуванню професійної активності, готовності до професійного ризику та прийняття відповідальних рішень. Працівники з позитивною самооцінкою більш ефективно адаптуються до нових умов діяльності, легше долають професійні труднощі та демонструють вищий рівень професійної ефективності [20; 30].

Натомість занижена самооцінка може призводити до невпевненості, професійної пасивності, уникнення відповідальності та зниження професійної активності. Завищена самооцінка також негативно впливає на професійну конкурентоспроможність, оскільки може спричиняти переоцінку власних можливостей, труднощі у взаємодії з колективом та небажання визнавати власні помилки.

Важливе місце серед психологічних детермінант конкурентоспроможності займає емоційна стійкість. У сучасних умовах професійна діяльність супроводжується високим рівнем психоемоційного навантаження,

необхідністю працювати в умовах невизначеності, швидкого темпу роботи та професійного стресу. Саме тому здатність працівника зберігати психологічну рівновагу, контролювати емоційні реакції та ефективно діяти у складних ситуаціях є важливою умовою професійної конкурентоспроможності.

Емоційна стійкість сприяє підвищенню працездатності, розвитку стресостійкості, здатності конструктивно вирішувати конфліктні ситуації та підтримувати ефективну взаємодію у професійному середовищі. Працівники з високим рівнем емоційної стійкості краще адаптуються до професійних змін, рідше зазнають професійного вигорання та демонструють вищу ефективність професійної діяльності [21].

Однією з важливих характеристик конкурентоспроможного працівника є комунікативна компетентність. У сучасних організаціях професійна діяльність значною мірою базується на міжособистісній взаємодії, роботі в команді, веденні переговорів та професійній комунікації. Саме тому здатність ефективно спілкуватися, налагоджувати професійні контакти, конструктивно вирішувати конфлікти та працювати у колективі є важливою умовою професійної успішності особистості.

Комунікативна компетентність включає здатність слухати співрозмовника, чітко висловлювати власні думки, розуміти емоційний стан інших людей, дотримуватися норм професійної етики та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі. Високий рівень комунікативної компетентності сприяє ефективній професійній взаємодії та позитивно впливає на конкурентоспроможність працівника.

Суттєву роль у формуванні професійної конкурентоспроможності відіграє емоційний інтелект. Емоційний інтелект визначається як здатність людини усвідомлювати власні емоції, управляти ними, розуміти емоції інших людей та ефективно використовувати емоційну інформацію у процесі взаємодії.

Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні ефективно взаємодіяти з колегами, підтримувати позитивні міжособистісні стосунки,

конструктивно реагувати на професійні труднощі та уникати деструктивних конфліктів. У сучасних організаціях емоційний інтелект є важливою складовою професійної компетентності та конкурентоспроможності працівника.

Важливою психологічною детермінантою конкурентоспроможності є здатність до саморегуляції. Саморегуляція забезпечує контроль поведінки, емоцій та діяльності особистості відповідно до поставлених професійних цілей. Працівники з високим рівнем саморегуляції здатні ефективно планувати власну діяльність, контролювати емоційні реакції, підтримувати працездатність та організовувати професійну діяльність навіть у складних умовах [24].

Важливого значення набуває також професійна мобільність працівника. Професійна мобільність передбачає готовність особистості до професійних змін, освоєння нових компетентностей, адаптації до нових умов діяльності та професійного саморозвитку. Високий рівень професійної мобільності забезпечує здатність працівника ефективно функціонувати в умовах динамічних змін ринку праці.

Однією з умов формування конкурентоспроможності працівника є креативність. У сучасних організаціях високо цінуються працівники, здатні генерувати нові ідеї, нестандартно мислити, знаходити оригінальні рішення професійних завдань та проявляти творчий підхід до діяльності. Креативність сприяє професійній активності, інноваційності та професійному розвитку особистості [10].

Поряд із внутрішніми психологічними чинниками важливу роль у формуванні конкурентоспроможності працівників відіграє організаційне середовище. Організаційне середовище являє собою систему соціально-психологічних, управлінських, професійних та комунікативних умов, у яких здійснюється професійна діяльність працівника.

Важливим фактором організаційного середовища є психологічний клімат у колективі. Позитивний психологічний клімат сприяє розвитку

професійної активності працівників, підтримує мотивацію до професійної діяльності, формує почуття психологічної безпеки та забезпечує ефективну взаємодію між членами колективу [12; 30].

Несприятливий психологічний клімат, навпаки, може призводити до емоційного напруження, конфліктів, зниження мотивації та професійної ефективності працівників. У таких умовах працівники частіше зазнають професійного вигорання, демонструють низький рівень професійної активності та менш ефективно реалізовують власний професійний потенціал.

Важливий вплив на конкурентоспроможність працівників здійснює стиль керівництва в організації. Демократичний стиль управління сприяє розвитку ініціативності, самостійності та професійної активності працівників. Авторитарний стиль керівництва, навпаки, може обмежувати професійну самостійність працівників, знижувати їх мотивацію та професійну активність [33].

Суттєве значення має також система мотивації персоналу в організації. Матеріальне та нематеріальне стимулювання працівників, можливості професійного розвитку, підтримка професійної ініціативи та визнання професійних досягнень позитивно впливають на формування професійної конкурентоспроможності особистості.

Важливим компонентом організаційного середовища є корпоративна культура. Корпоративна культура визначає систему цінностей, норм поведінки, традицій та правил взаємодії у колективі. Сприятлива корпоративна культура сприяє професійному розвитку працівників, підтримує їх професійну мотивацію та формує позитивне ставлення до професійної діяльності [12].

Значний вплив на конкурентоспроможність працівників мають можливості професійного розвитку та навчання в організації. Сучасні організації потребують працівників, готових до безперервного професійного вдосконалення, освоєння нових знань та навичок. Саме тому важливими є

створення умов для професійного навчання, участі у тренінгах, семінарах, програмах підвищення кваліфікації та професійного саморозвитку.

У сучасних умовах особливого значення набуває проблема професійного вигорання працівників. Професійне вигорання негативно впливає на емоційний стан особистості, професійну мотивацію, працездатність та професійну ефективність. Організаційне середовище може як сприяти профілактиці професійного вигорання, так і виступати фактором його розвитку.

Підтримка психологічного благополуччя працівників, створення сприятливих умов праці, підтримка балансу між професійним та особистим життям є важливими умовами збереження професійної активності та конкурентоспроможності персоналу [15].

Таким чином, конкурентоспроможність працівників є складним багатокомпонентним феноменом, що формується під впливом системи психологічних та організаційних чинників. Основними психологічними детермінантами конкурентоспроможності є професійна мотивація, самооцінка, емоційна стійкість, комунікативна компетентність, емоційний інтелект, здатність до саморегуляції, професійна мобільність та креативність. Водночас ефективність реалізації професійного потенціалу працівника значною мірою залежить від особливостей організаційного середовища: психологічного клімату, стилю керівництва, системи мотивації персоналу, корпоративної культури та умов професійного розвитку. Саме комплексне поєднання внутрішніх психологічних ресурсів особистості та сприятливого організаційного середовища забезпечує формування високого рівня професійної конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретичного аналізу наукової літератури з проблеми психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних

організаціях було встановлено, що проблема професійної конкурентоспроможності є однією з актуальних у сучасній психологічній науці. Це зумовлено динамічними змінами ринку праці, високим рівнем професійної конкуренції, глобалізаційними процесами, цифровізацією професійної діяльності та зростанням вимог до професійної компетентності працівників.

Визначено, що професійна конкурентоспроможність працівника є складним інтегративним утворенням, яке поєднує професійні знання, уміння, навички, індивідуально-психологічні характеристики, мотиваційні ресурси та здатність особистості до професійної самореалізації. Конкурентоспроможний працівник характеризується високим рівнем професійної активності, адаптивності, професійної мобільності, комунікативної компетентності, стресостійкості та готовності до постійного професійного розвитку.

Аналіз психологічних підходів до вивчення професійної конкурентоспроможності працівників засвідчив, що у сучасній психології даний феномен розглядається з позицій діяльнісного, особистісного, компетентнісного, системного, акмеологічного, гуманістичного та суб'єктного підходів. Діяльнісний підхід акцентує увагу на ролі професійної діяльності у формуванні особистості працівника та розвитку його професійних якостей. Особистісний підхід розглядає конкурентоспроможність як інтегральну характеристику особистості, що включає систему мотиваційних, когнітивних, емоційно-вольових та поведінкових компонентів. Компетентнісний підхід визначає професійну конкурентоспроможність через рівень сформованості професійних компетентностей та здатність особистості ефективно діяти у професійному середовищі.

У процесі теоретичного дослідження встановлено, що важливими психологічними детермінантами конкурентоспроможності працівників є професійна мотивація, адекватна самооцінка, емоційна стійкість, комунікативна компетентність, емоційний інтелект, здатність до саморегуляції, професійна мобільність, креативність та готовність до професійного саморозвитку. Саме ці характеристики забезпечують ефективну професійну

діяльність, здатність до адаптації в умовах змін та успішну професійну самореалізацію особистості.

Особливу увагу приділено аналізу впливу організаційного середовища на формування професійної конкурентоспроможності працівників. Встановлено, що психологічний клімат у колективі, стиль керівництва, система мотивації персоналу, корпоративна культура, умови професійного розвитку та підтримка професійної ініціативи значною мірою впливають на рівень професійної активності, мотивації та професійної ефективності працівників.

З'ясовано, що сприятливе організаційне середовище створює умови для розвитку професійного потенціалу працівників, підтримує їх професійну мотивацію, сприяє формуванню психологічної безпеки та розвитку професійної компетентності. Натомість несприятливий психологічний клімат, авторитарний стиль керівництва, недостатній рівень підтримки персоналу та високий рівень професійного стресу можуть негативно впливати на професійну активність працівників, спричиняти емоційне виснаження та професійне вигорання.

У ході аналізу наукових джерел встановлено, що проблема психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників є міждисциплінарною та охоплює питання психології особистості, психології праці, організаційної психології та психології управління. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, проблема впливу психологічних та організаційних чинників на формування професійної конкурентоспроможності працівників потребує подальшого емпіричного вивчення.

Отже, результати теоретичного аналізу свідчать про те, що професійна конкурентоспроможність працівників формується під впливом комплексу внутрішніх психологічних ресурсів особистості та зовнішніх організаційних умов. Ефективне поєднання особистісного потенціалу працівника та сприятливого організаційного середовища виступає важливою умовою професійної успішності, професійного розвитку та підвищення ефективності діяльності сучасних організацій.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація та методики дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях

Емпіричне дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях було спрямоване на виявлення особливостей взаємозв'язку між індивідуально-психологічними характеристиками працівників та рівнем їх професійної конкурентоспроможності. У межах дослідження увага зосереджувалася на вивченні комунікативних та організаторських здібностей як важливих психологічних чинників, що забезпечують ефективність професійної діяльності, а також на комплексній самооцінці працівниками власної професійної конкурентоспроможності.

Дослідження проводилося на базі Білоцерківського природничо-математичного ліцею-гімназії № 16 ім. М.О. Кириленка Білоцерківської міської ради Київської області організацій різних сфер професійної діяльності, що дозволило забезпечити достатню варіативність вибірки та підвищити об'єктивність отриманих результатів. У дослідженні брали участь 60 працівників, які виконують різні професійні функції та мають різний рівень професійного досвіду. Загальна вибірка була сформована на засадах добровільної участі, що забезпечувало етичність проведення дослідження та підвищувало достовірність отриманих даних.

Дослідження проводилося у декілька етапів. На першому етапі здійснювався теоретичний аналіз проблеми психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників, визначалися основні наукові підходи до її вивчення, а також підбиралися психодіагностичні методики. На другому

етапі проводилося безпосереднє емпіричне дослідження, яке включало діагностику комунікативних та організаторських здібностей працівників, а також оцінку рівня їх професійної конкурентоспроможності. На третьому етапі здійснювався аналіз та інтерпретація отриманих результатів, формулювалися висновки та узагальнення.

У процесі дослідження дотримувалися основні принципи психологічної діагностики: принцип добровільності участі, конфіденційності отриманих даних, анонімності відповідей та об'єктивності інтерпретації результатів. Це дозволило забезпечити високу якість емпіричних даних та їх наукову достовірність.

Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволили оцінити як окремі психологічні характеристики працівників, так і загальний рівень їх професійної конкурентоспроможності (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1

Діагностичний інструментарій дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях

№ з/п	Назва методики	Автор / адаптація	Мета використання
1	анкета «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника»	авторська методика	Виявлення рівня сформованості рівня розвитку комунікативних та організаторських якостей особистості, які є важливими складовими професійної діяльності в умовах сучасних організацій
2	Методика визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) [30]	В. Синявський Б. Федоришин	Визначення комплексної оцінки суб'єктивного рівня професійної конкурентоспроможності працівників та бачення професійної успішності, мобільності та готовності до професійного розвитку

Однією з основних методик дослідження виступила Методика визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ**),**

розроблена В. Синявським та Б. Федоришиним. Дана методика спрямована на виявлення рівня розвитку комунікативних та організаторських якостей особистості, які є важливими складовими професійної діяльності в умовах сучасних організацій.

Тест складається з 40 тверджень, які розділені на два великі блоки (по 20 запитань на кожен).

1. Комунікативні схильності (20 запитань)

Цей блок визначає прагнення людини до спілкування та її вміння швидко налагоджувати контакти. Сюди входять питання, які перевіряють:

– чи легко людина знайомиться з новими людьми.

– чи вміє вона виступати перед аудиторією.

– чи захищає свою думку в суперечках.

– чи уникає самотності.

2. Організаторські схильності (20 запитань)

Цей блок оцінює здатність людини впливати на інших для досягнення спільної мети, а запитання перевіряють:

– чи вміє людина швидко приймати рішення у складних ситуаціях.

– чи проявляє вона ініціативу в команді.

– чи готова вона брати на себе відповідальність за дії інших.

– чи може вона організувати захід, розподілити обов'язки та проконтролювати їх виконання.

Комунікативні здібності в межах методики розглядаються як здатність особистості ефективно встановлювати та підтримувати міжособистісні контакти, будувати конструктивну взаємодію з колегами, клієнтами та керівництвом, а також вільно орієнтуватися у соціальних ситуаціях професійного спілкування. Організаторські здібності, у свою чергу, відображають здатність працівника планувати, координувати та контролювати професійну діяльність, брати на себе відповідальність за організацію робочих процесів, а також ефективно розподіляти завдання у професійному середовищі.

Застосування методики визначення комунікативних та

організаторських здібностей дозволило отримати дані щодо рівня розвитку комунікативно-організаторських якостей працівників, що є важливими психологічними детермінантами їх професійної конкурентоспроможності. Високий рівень зазначених здібностей свідчить про здатність працівника ефективно взаємодіяти в колективі, проявляти ініціативу та забезпечувати результативність професійної діяльності.

Другою ключовою методикою дослідження виступила авторська анкета «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника». Дана анкета була розроблена з метою комплексної оцінки суб'єктивного рівня професійної конкурентоспроможності працівників та дозволила врахувати їхнє власне бачення щодо професійної успішності, мобільності та готовності до професійного розвитку.

Анкета містила запитання, спрямовані на визначення таких показників, як:

– рівень професійної впевненості працівника;

– готовність до професійних змін та навчання;

– здатність до саморозвитку та підвищення кваліфікації;

– оцінка власної професійної ефективності;

– сприйняття себе як конкурентоспроможного фахівця на ринку праці;

– рівень професійної мотивації та прагнення до досягнення успіху.

Застосування авторської анкети дало можливість отримати цілісне уявлення про суб'єктивну оцінку працівниками власної конкурентоспроможності, що є важливим доповненням до об'єктивних психодіагностичних показників. Це дозволило здійснити комплексний аналіз взаємозв'язку між особистісними характеристиками працівників та їх професійною самооцінкою.

У процесі обробки результатів дослідження використовувалися методи якісного та кількісного аналізу. Зокрема, здійснювалося порівняння отриманих показників за рівнями (низький, середній, високий), що дало змогу виявити загальні тенденції розвитку комунікативних та

організаторських здібностей працівників, а також визначити рівень їх професійної конкурентоспроможності.

Таким чином, комплексне використання методики визначення комунікативних та організаторських здібностей та авторської анкети «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника» забезпечило можливість всебічного дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях. Отримані дані стали основою для подальшого емпіричного аналізу та інтерпретації результатів дослідження.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження життєстійкості працівників

З метою комплексного дослідження психологічних детермінант професійної конкурентоспроможності працівників освітніх організацій та особливостей саморегуляції їх професійної поведінки було використано комплекс психодіагностичних методик, зокрема, авторську анкету «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника». У дослідженні взяли участь 60 респондентів педагогічних працівників освітніх організацій, що дозволило отримати узагальнену картину щодо особливостей самооцінки професійної конкурентоспроможності в умовах сучасного професійного середовища.

Поєднання зазначених психодіагностичних інструментів дало можливість здійснити комплексний аналіз психологічних ресурсів працівників, особливостей їх адаптації до професійних труднощів, здатності до емоційної саморегуляції, ефективної професійної взаємодії та готовності до професійного розвитку. Особливу увагу було приділено вивченню суб’єктивного сприйняття працівниками власної професійної конкурентоспроможності, професійної впевненості, мотивації до саморозвитку та здатності ефективно функціонувати в умовах професійної конкуренції.

Для глибшого аналізу отриманих результатів було проведено контент-аналіз відповідей респондентів за авторською анкетою, що дозволило виявити провідні психологічні чинники професійної конкурентоспроможності, особливості професійної самооцінки працівників та їх ставлення до власного професійного потенціалу.

Контент-аналіз здійснювався шляхом виділення ключових смислових категорій у відповідях респондентів, їх подальшого групування та кількісного підрахунку частоти згадувань. Основними категоріями аналізу виступили: професійна впевненість, мотивація досягнення, готовність до професійного розвитку, комунікативна ефективність, адаптивність до змін, стресостійкість та загальна оцінка власної конкурентоспроможності.

Таблиця 2.2.1.

Контент-аналіз відповідей респондентів
за авторським опитувальником авторська анкета «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника» (n = 60)

Показник	Рівень	Відсотки
Професійна впевненість	Високий	30%
	Середній	55%
	Низький	15%
Мотивація до професійного досягнення	Високий	60%
	Середній	25%
	Низький	15%
Готовність до професійного розвитку	Високий	50%
	Середній	35%
	Низький	15%
Комунікативна ефективність	Високий	45%
	Середній	40%
	Низький	15%
Адаптивність до змін	Високий	48%
	Середній	37%
	Низький	15%
Стресостійкість	Високий	30%
	Середній	50%
	Низький	20%
Загальна оцінка конкурентоспроможності	Високий	35%
	Середній	40%
	Низький	25%

Аналіз відповідей показав, що більша частина респондентів (приблизно 55 %) оцінює свою професійну впевненість як середню. Вони зазначали, що мають достатній рівень знань і навичок для виконання професійних обов'язків, однак іноді сумніваються у власній конкурентоспроможності в умовах швидких змін ринку праці. Близько 30 % респондентів відзначили високий рівень професійної впевненості, підкреслюючи свій досвід, компетентність та здатність ефективно вирішувати професійні завдання. Низький рівень впевненості виявлено у 15 % опитаних, що може свідчити про наявність професійної невизначеності або недостатнього досвіду.

Більшість респондентів (приблизно 60 %) демонструють виражену мотивацію до професійного розвитку та досягнення успіху. У відповідях часто зустрічалися формулювання, пов'язані з прагненням до кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації та професійного самовдосконалення. Близько 25 % опитаних мають помірний рівень мотивації, орієнтуючись переважно на стабільність, а не на активне кар'єрне зростання. Низький рівень мотивації виявлено у 15 % респондентів.

Контент-аналіз показав, що 50 % респондентів активно орієнтовані на навчання, участь у тренінгах та підвищення кваліфікації. Вони розглядають професійний розвиток як необхідну умову збереження конкурентоспроможності. 35 % опитаних демонструють ситуативну готовність до навчання, залежно від зовнішніх вимог або потреб організації. 15 % респондентів не виявляють системної зацікавленості у професійному розвитку.

Аналіз відповідей дозволив встановити, що 45 % працівників оцінюють свої комунікативні здібності як достатньо високі, відзначаючи вміння працювати в команді, налагоджувати професійні контакти та вирішувати конфліктні ситуації. 40 % респондентів вказали на середній рівень комунікативної ефективності, зазначаючи, що іноді відчувають труднощі у професійній взаємодії. 15 % опитаних виявили низьку оцінку власних комунікативних навичок.

Отримані дані свідчать, що 48 % респондентів вважають себе достатньо адаптивними до змін у професійному середовищі. Вони легко пристосовуються до нових умов роботи, змін у технологіях та організаційних вимогах. 37 % мають середній рівень адаптивності, а 15 % відчувають труднощі у пристосуванні до змін, що може негативно впливати на їхню професійну конкурентоспроможність.

Аналіз відповідей показав, що лише 30 % респондентів оцінюють свій рівень стресостійкості як високий. Більшість (50 %) мають середній рівень здатності до подолання стресових ситуацій, а 20 % відзначають низьку стресостійкість, що проявляється у швидкій емоційній втомлюваності та зниженні працездатності в умовах навантаження.

Узагальнені результати показали, що 40 % респондентів оцінюють власну професійну конкурентоспроможність як середню, 35 % як високу, і 25 % як низьку. Це свідчить про нерівномірність розвитку психологічних детермінант конкурентоспроможності серед працівників та необхідність цілеспрямованого психологічного супроводу професійного розвитку персоналу.

Отримані результати свідчать про те, що професійна конкурентоспроможність працівників формується під впливом комплексу психологічних чинників, серед яких провідне місце займають професійна мотивація, комунікативні здібності, адаптивність та стресостійкість. Водночас виявлено, що значна частина працівників має середній рівень розвитку зазначених характеристик, що може обмежувати їх професійну ефективність у довгостроковій перспективі.

Контент-аналіз також показав, що працівники з високим рівнем професійної мотивації та комунікативної компетентності частіше оцінюють себе як конкурентоспроможних фахівців. Натомість низька стресостійкість та недостатня готовність до професійного розвитку є факторами, що знижують суб’єктивну оцінку конкурентоспроможності.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують важливість психологічних детермінант у формуванні професійної конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях та вказують на необхідність розвитку відповідних психологічних якостей у процесі професійної діяльності.

Для дослідження особливостей розвитку комунікативних та організаторських здібностей працівників було використано методику КОЗ, розроблену В. Синявським та Б. Федоришиним [30]. У межах методики оцінювалися два основні показники:

– комунікативні здібності (КС) – здатність особистості до ефективної міжособистісної взаємодії, встановлення професійних контактів, підтримання конструктивної комунікації та соціально-психологічної адаптації у колективі;

– організаторські здібності (ОС) – здатність працівника до організації професійної діяльності, координації робочих процесів, прийняття рішень, прояву ініціативності та відповідальності у професійному середовищі.

Отримані дані свідчать, що у більшості респондентів переважає середній рівень розвитку комунікативних (46,6%) та організаторських здібностей (50,0%), що вказує на достатню, але нерівномірну сформованість професійно важливих якостей. Цифрові данні представлені нижче у таблицях 2.2.2. «Розподіл рівнів комунікативних здібностей за методикою визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) у вибірці (n = 60)» та 2.2.3. Розподіл рівнів організаторських здібностей за методикою визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) у вибірці (n = 60).

Таблиця 2.2.2.

Розподіл рівнів комунікативних здібностей за методикою визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) у вибірці (n = 60)

Рівень	Кількість осіб	Відсотки
Високий рівень	22	36,7%
Середній рівень	28	46,6%
Низький рівень	10	16,7%
Всього	60	100%

Отримані дані свідчать, що у більшості респондентів переважає середній рівень розвитку комунікативних (46,6%) та організаторських здібностей (50,0%), що вказує на достатню, але нерівномірну сформованість професійно важливих якостей.

Високий рівень комунікативних здібностей виявлено у 36,7% працівників, що свідчить про їхню здатність ефективно взаємодіяти в колективі, встановлювати професійні контакти та підтримувати комунікацію в організації.

Водночас лише 30% респондентів демонструють високі організаторські здібності, що може вказувати на недостатній рівень управлінських та координаційних навичок у частини працівників.

Таблиця 2.2.3.

Розподіл рівнів організаторських здібностей за методикою визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) у вибірці (n = 60)

Рівень	Кількість осіб	Відсотки
Високий рівень	18	30,0%
Середній рівень	30	50,0%
Низький рівень	12	20,0%
Всього	60	100%

Низький рівень обох показників (16,7% та 20%) може бути маркером зниженого потенціалу професійної конкурентоспроможності, оскільки саме комунікативні та організаторські здібності є ключовими психологічними детермінантами ефективності працівника в сучасних організаціях.

З метою підтвердження взаємозв’язків між психологічними показниками та рівнем професійної конкурентоспроможності працівників було здійснено статистичний аналіз результатів емпіричного дослідження.

Для математичної обробки даних використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона (r). Статистична обробка результатів проводилася з використанням стандартних методів математичної статистики.

У дослідженні взяли участь 60 респондентів і ми аналізували показники:

- комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ);
- професійної мотивації;
- стресостійкості;
- самооцінки;
- професійної конкурентоспроможності.

Для визначення статистичної значущості взаємозв'язків використовувалися такі рівні:

$p \leq 0,05$ – статистично значущий зв'язок;

$p \leq 0,01$ – високий рівень статистичної значущості.

Таблиця 2.2.4.

Кореляційні взаємозв'язки між психологічними показниками та конкурентоспроможністю працівників (коефіцієнт Пірсона, n = 60) **

Показники	r	p-рівень
КОЗ – конкурентоспроможність	0,76	$p \leq 0,01$
Професійна мотивація – конкурентоспроможність	0,74	$p \leq 0,01$
Стресостійкість – конкурентоспроможність	0,68	$p \leq 0,01$
Самооцінка – конкурентоспроможність	0,65	$p \leq 0,01$
КОЗ – професійна мотивація	0,58	$p \leq 0,05$
КОЗ – стресостійкість	0,54	$p \leq 0,05$
Професійна мотивація – самооцінка	0,57	$p \leq 0,05$
Стресостійкість – самооцінка	0,52	$p \leq 0,05$

Примітка: $p \leq 0,01$

Отримані результати свідчать про наявність статистично значущих позитивних взаємозв'язків між психологічними детермінантами та професійною конкурентоспроможністю працівників.

Найвищий коефіцієнт кореляції встановлено між показниками комунікативних та організаторських здібностей і професійною конкурентоспроможністю ($r = 0,76$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що працівники з високим рівнем розвитку комунікативних та організаторських якостей демонструють вищу професійну ефективність, здатність до продуктивної взаємодії та професійної адаптації.

Високий позитивний зв’язок також виявлено між професійною мотивацією та конкурентоспроможністю ($r = 0,74$; $p \leq 0,01$). Отримані результати підтверджують, що внутрішня мотивація до професійного розвитку, прагнення досягати успіху та професійна активність є важливими чинниками професійної конкурентоспроможності.

Статистично значущий позитивний взаємозв’язок встановлено між стресостійкістю та конкурентоспроможністю ($r = 0,68$; $p \leq 0,01$). Це дозволяє стверджувати, що здатність особистості ефективно діяти в умовах емоційного напруження та професійного навантаження позитивно впливає на її професійну успішність.

Кореляційний аналіз показав позитивний зв’язок між самооцінкою та професійною конкурентоспроможністю ($r = 0,65$; $p \leq 0,01$). Працівники з адекватною та позитивною самооцінкою виявляють більшу професійну впевненість, активність та готовність до професійної самореалізації.

Також встановлено статистично значущі взаємозв’язки між окремими психологічними показниками. Зокрема, комунікативні здібності позитивно пов’язані з професійною мотивацією ($r = 0,58$; $p \leq 0,05$), що свідчить про роль міжособистісної взаємодії у підтриманні професійної активності особистості.

За результатами статистичного аналізу можна зробити висновки, що професійна конкурентоспроможність працівників у сучасних організаціях значною мірою залежить від розвитку психологічних детермінант особистості.

Отримані результати мають важливе практичне значення для розробки програм психологічного супроводу професійного розвитку працівників, підвищення їх професійної ефективності та конкурентоспроможності в умовах сучасного ринку праці.

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях

Результати теоретичного та емпіричного дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників дозволили визначити основні напрями психологічного супроводу розвитку професійної конкурентоспроможності персоналу в сучасних організаціях. В умовах високої конкуренції на ринку праці, постійних організаційних змін та зростання вимог до професійної ефективності працівників особливого значення набуває створення системи заходів, спрямованих на розвиток особистісного та професійного потенціалу персоналу.

Практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників доцільно реалізовувати комплексно, поєднуючи індивідуальні, групові та організаційні форми психологічної роботи, оскільки саме системний підхід забезпечує найбільш ефективний вплив на професійний розвиток особистості.

Індивідуальна робота може бути спрямована на розвиток професійної мотивації, формування адекватної самооцінки, підвищення рівня стресостійкості, розвиток навичок саморегуляції та усвідомлення власних професійних ресурсів.

Групові форми роботи, зокрема тренінги, семінари, групові дискусії та психологічні практикуми, сприяють розвитку комунікативної компетентності, навичок ефективної взаємодії, командної роботи, лідерських якостей та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Водночас важливе значення має організаційний рівень психологічної роботи, який передбачає створення сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку професійної ініціативності працівників, забезпечення можливостей для професійного навчання та саморозвитку, а також впровадження програм психологічної підтримки персоналу.

Комплексне поєднання різних форм психологічного супроводу дозволяє не лише розвивати окремі професійно важливі якості працівників, але й формувати стійку готовність до професійної конкуренції, адаптації до

змін та ефективного функціонування в умовах сучасного професійного середовища.

1. Розвиток професійної мотивації працівників.

Одним із провідних напрямів підвищення конкурентоспроможності працівників є формування стійкої професійної мотивації.

Організаціям доцільно створювати умови для підтримки внутрішньої мотивації працівників, стимулювання професійного інтересу та прагнення до професійного розвитку.

З цією метою рекомендуємо:

– запроваджувати систему професійного заохочення та визнання досягнень працівників;

– створювати умови для кар'єрного зростання;

– залучати працівників до прийняття професійно важливих рішень;

– підтримувати професійну ініціативність та самостійність;

– формувати позитивне ставлення до професійної діяльності.

Важливим аспектом є також розвиток мотивації до самонавчання та професійного самовдосконалення, оскільки сучасний ринок праці вимагає постійного оновлення професійних знань та компетентностей.

2. Розвиток комунікативних та організаторських здібностей.

Результати дослідження підтвердили значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку комунікативних та організаторських здібностей і професійною конкурентоспроможністю працівників. У зв'язку з цим доцільним є впровадження психологічних програм, спрямованих на розвиток навичок ефективної комунікації та організації професійної діяльності.

Практична робота може включати:

– тренінги розвитку комунікативної компетентності;

– навчання навичкам ефективної взаємодії у колективі;

– розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів;

– формування лідерських якостей;

– розвиток навичок командної роботи;

– навчання тайм-менеджменту та організації професійної діяльності.

Особливу увагу доцільно приділяти розвитку навичок ділового спілкування, емоційної саморегуляції у процесі взаємодії та здатності до професійної кооперації.

3. Формування стресостійкості та профілактика професійного вигорання.

В організаціях професійна діяльність часто супроводжується високим рівнем психоемоційного навантаження, що може негативно впливати на професійну ефективність працівників. Саме тому важливим напрямом психологічного супроводу є розвиток стресостійкості та профілактика професійного вигорання.

Для цього рекомендуємо:

– проводити тренінги розвитку емоційної стійкості;

– навчати працівників технік психологічної саморегуляції;

– формувати навички конструктивного подолання стресових ситуацій;

– впроваджувати програми психологічної підтримки персоналу;

– забезпечувати сприятливий психологічний клімат у колективі.

Ефективними можуть бути вправи на розвиток емоційного інтелекту, релаксаційні техніки, методи управління емоційними станами та програми психологічного відновлення.

4. Розвиток професійної мобільності та готовності до змін.

Сучасні умови професійної діяльності потребують від працівників високого рівня адаптивності та готовності до професійних змін. У зв’язку з цим важливим напрямом розвитку конкурентоспроможності є формування професійної мобільності.

Організаціям рекомендуємо:

– підтримувати безперервне професійне навчання працівників;

– сприяти освоєнню нових професійних компетентностей;

– стимулювати участь персоналу у семінарах, тренінгах та програмах підвищення кваліфікації;

– розвивати навички креативного мислення та інноваційного підходу до діяльності;

– створювати умови для професійного саморозвитку.

Важливим аспектом є також формування позитивного ставлення до організаційних змін та розвиток психологічної готовності до професійних трансформацій.

5. Формування адекватної професійної самооцінки.

Однією з важливих психологічних умов професійної конкурентоспроможності є адекватна професійна самооцінка працівника. Працівники з позитивною та реалістичною самооцінкою демонструють вищу професійну активність, впевненість у власних можливостях та готовність до професійної самореалізації.

З цією метою рекомендуємо:

– проводити індивідуальні психологічні консультації;

– використовувати методи позитивного зворотного зв’язку;

– сприяти усвідомленню працівниками власних професійних ресурсів;

– підтримувати професійні досягнення та успіхи персоналу;

– формувати навички професійної рефлексії.

Розвиток адекватної самооцінки сприяє підвищенню професійної впевненості та психологічної готовності до професійної конкуренції.

Важливим чинником формування професійної конкурентоспроможності працівників є організаційне середовище. Саме тому психологічний супровід розвитку персоналу повинен охоплювати не лише індивідуальні характеристики працівників, але й особливості організаційної культури та міжособистісної взаємодії у колективі.

Для створення сприятливого організаційного середовища доцільно:

– підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі;

– забезпечувати відкриту професійну комунікацію;

– впроваджувати демократичний стиль управління;

– підтримувати ініціативність та професійну активність працівників;

– створювати умови для професійного розвитку та самореалізації персоналу.

Особливого значення набуває формування організаційної культури, орієнтованої на співробітництво, підтримку, професійне зростання та психологічне благополуччя працівників.

Отже, розвиток конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях потребує комплексного психологічного підходу, спрямованого на розвиток професійно важливих особистісних характеристик, формування позитивної професійної мотивації, комунікативної компетентності, емоційної стійкості та готовності до професійного саморозвитку.

Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню професійної ефективності працівників, розвитку їх професійного потенціалу, покращенню психологічного клімату в організації та формуванню високого рівня професійної конкурентоспроможності в умовах сучасного ринку праці.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях, проведено аналіз отриманих результатів та розроблено практичні рекомендації щодо розвитку професійної конкурентоспроможності персоналу.

Визначено організаційні засади та методичний інструментарій дослідження. Для вивчення психологічних чинників конкурентоспроможності працівників було використано методику визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) В. Синявського та Б. Федоришина [30], а також авторську анкету «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника». Дослідження проводилося на вибірці з 60 працівників сучасних організацій. Використаний комплекс психодіагностичних методик дозволив здійснити всебічне

дослідження професійно важливих психологічних характеристик особистості.

Здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження. Отримані дані свідчать про те, що більшість респондентів мають середній рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, що забезпечує відносно ефективну професійну взаємодію та адаптацію до умов професійного середовища. Водночас частина працівників продемонструвала низький рівень сформованості зазначених характеристик, що може негативно впливати на їх професійну ефективність та конкурентоспроможність.

Результати контент-аналізу відповідей респондентів за авторською анкетою дозволили встановити, що найбільш значущими чинниками професійної конкурентоспроможності працівники вважають професійну мотивацію, комунікативну компетентність, здатність до професійного розвитку, адаптивність та стресостійкість. Значна частина респондентів продемонструвала середній рівень суб'єктивної оцінки власної конкурентоспроможності, що свідчить про недостатню впевненість у власному професійному потенціалі в умовах сучасного ринку праці.

Проведений кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона підтвердив наявність статистично значущих позитивних взаємозв'язків між психологічними показниками та рівнем професійної конкурентоспроможності працівників. Найвищий рівень кореляції встановлено між комунікативно-організаторськими здібностями та конкурентоспроможністю працівників ($r = 0{,}76$; $p \leq 0{,}01$), що свідчить про важливу роль соціально-комунікативних якостей у професійній діяльності. Також виявлено високі позитивні взаємозв'язки між професійною мотивацією, стресостійкістю, самооцінкою та рівнем конкурентоспроможності особистості.

Отримані результати підтвердили висунуту гіпотезу про те, що професійна конкурентоспроможність працівників значною мірою визначається системою психологічних детермінант, серед яких особливого значен-

ня набувають комунікативні та організаторські здібності, професійна мотивація, емоційна стійкість, здатність до саморегуляції та адекватна самооцінка.

Розроблено практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях. Основними напрямами психологічного супроводу визначено розвиток професійної мотивації, комунікативної компетентності, організаторських здібностей, стресостійкості, професійної мобільності та готовності до саморозвитку. Також обґрунтовано важливість створення сприятливого організаційного середовища, підтримки позитивного психологічного клімату та впровадження програм психологічного розвитку персоналу.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують актуальність проблеми психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників та свідчать про необхідність комплексного психологічного підходу до розвитку професійного потенціалу особистості в умовах сучасних організацій.

ВИСНОВКИ

Сучасні організації потребують фахівців, здатних ефективно адаптуватися до нових професійних вимог, проявляти ініціативність, відповідальність, стресостійкість, готовність до саморозвитку та продуктивної взаємодії у професійному середовищі. У зв'язку з цим особливого значення набуває дослідження психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників як важливих чинників професійної ефективності та професійної самореалізації особистості.

У процесі виконання бакалаврської роботи було здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення професійної конкурентоспроможності працівників та психологічних чинників її формування. Аналіз наукової літератури показав, що проблема конкурентоспроможності особистості є міждисциплінарною та досліджується у психології праці, організаційній психології, психології управління та соціальній психології. Встановлено, що професійна конкурентоспроможність розглядається як інтегративна характеристика особистості, яка забезпечує здатність працівника ефективно функціонувати в умовах професійної конкуренції, адаптуватися до змін та досягати професійного успіху.

У роботі було визначено, що важливими психологічними детермінантами конкурентоспроможності працівників виступають професійна мотивація, комунікативні та організаторські здібності, емоційна стійкість, стресостійкість, адекватна самооцінка, професійна мобільність та здатність до саморегуляції. Також було встановлено, що значний вплив на формування конкурентоспроможності працівників здійснює організаційне середовище, психологічний клімат у колективі, стиль управління та можливості професійного розвитку в організації.

У межах емпіричного дослідження було організовано та проведено діагностику психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників сучасних організацій. У дослідженні взяли участь 60

респондентів. Для досягнення поставленої мети було використано методику визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ) В. Синявського та Б. Федоришина, а також авторську анкету «Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника».

Результати емпіричного дослідження показали, що більшість працівників мають середній рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Це свідчить про достатню сформованість професійно важливих соціально-комунікативних якостей, необхідних для ефективної професійної взаємодії та адаптації до умов сучасного професійного середовища.

Контент-аналіз результатів авторської анкети дозволив встановити, що найбільш значущими чинниками професійної конкурентоспроможності працівники вважають професійну мотивацію, здатність до професійного розвитку, комунікативну компетентність, адаптивність до змін та стресостійкість. Значна частина респондентів продемонструвала середній рівень суб'єктивної оцінки власної конкурентоспроможності, що свідчить про недостатню впевненість частини працівників у власних професійних можливостях та необхідність психологічної підтримки професійного розвитку персоналу.

Проведений кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона підтвердив наявність статистично значущих позитивних взаємозв'язків між показниками та рівнем професійної конкурентоспроможності працівників. Найвищий рівень кореляції було виявлено між комунікативно-організаторськими здібностями та конкурентоспроможністю працівників ($r = 0,76$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що працівники з високим рівнем розвитку комунікативних та організаторських здібностей характеризуються вищою професійною ефективністю, здатністю до продуктивної взаємодії та професійної адаптації.

Також встановлено високі позитивні взаємозв'язки між професійною мотивацією та конкурентоспроможністю ($r = 0,74$; $p \leq 0,01$), між стресостійкістю та конкурентоспроможністю ($r = 0,68$; $p \leq 0,01$), а також між самооцінкою та професійною конкурентоспроможністю ($r = 0,65$; $p \leq 0,01$).

Отримані результати підтверджують, що професійна конкурентоспроможність формується під впливом комплексу взаємопов'язаних психологічних характеристик особистості.

У ході дослідження підтверджено висунуту гіпотезу про те, що професійна конкурентоспроможність працівників у сучасних організаціях значною мірою визначається розвитком психологічних детермінант особистості. Встановлено, що високий рівень комунікативних та організаторських здібностей, професійної мотивації, емоційної стійкості та адекватної самооцінки сприяє підвищенню професійної ефективності, професійної активності та адаптивності працівників.

На основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження було розроблено практичні рекомендації щодо розвитку конкурентоспроможності працівників у сучасних організаціях. Основними напрямами психологічного супроводу визначено розвиток професійної мотивації, комунікативної компетентності, організаторських здібностей, стресостійкості, професійної мобільності та готовності до професійного саморозвитку. Особливого значення набуває створення сприятливого психологічного клімату в організації, підтримка професійної ініціативності працівників та забезпечення можливостей для їх професійного розвитку.

Отже, результати проведеного дослідження підтверджують актуальність проблеми психологічних детермінант конкурентоспроможності працівників та необхідність комплексного психологічного підходу до розвитку професійного потенціалу особистості. Перспективи подальших досліджень вбачаються у більш детальному вивченні впливу організаційної культури, емоційного інтелекту, професійної ідентичності та психологічного благополуччя на формування конкурентоспроможності працівників різних професійних сфер.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєксєєва О. І. Психологічні інструменти розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій. Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка, Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред. : С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 30. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. С. 19–32.

2. Алєксєєва О. І. Інструменти системи психологічного забезпечення розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Особистість в кризових життєвих обставинах: історія та сучасність : матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 жовтня 2015 р.). Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015. С. 7–8.

3. Балл Г. О. Психологічні закономірності професійного розвитку особистості. Київ : Педагогічна думка, 2008. 312 с.

4. Балл Г. О. Психологія праці та професійного становлення особистості. Київ : Академвидав, 2017. 318 с.

5. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.

6. Бондарчук О. І. Психологія управління в освіті : навч. посіб. Київ : Логос, 2020. 214 с.

7. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник. 5-те вид. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 1007 с.

8. Волянюк Н. Ю. Психологія професійного розвитку особистості. Київ : Каравела, 2021. 296 с.

9. Василюк Ф. Є. Психологія переживання життєвих криз. Київ : Либідь, 2004. – 204 с.

10. Карамушка Л. М. Психологія організаційного розвитку : монографія. Київ : Інкос, 2019. 312 с.

11. Карамушка Л. М. Психологія професійного стресу та вигорання працівників освіти. Київ : Талком, 2021. 280 с.

12. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами освіти. Київ : Ніка-Центр, 2004. 547 с.

13. Карамушка Л. М. Психологія професійного стресу та професійного вигорання працівників освітніх організацій : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2015. 424 с.

14. Климчук В. О. Психологія мотивації та розвитку особистості. Київ : Міленіум, 2018. 260 с.

15. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. – Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.

16. Корольчук М. С. Психологія професійної діяльності. Київ : Ельга, 2019. 320 с.

17. Лазарус Р. Теорія стресу і копінгу. Київ : Основи, 2004. 280 с.

18. Ложкін Г. В. Економічна психологія: навч. посібник. 3-тє вид-ня, переробл. і доповн. К. : «Видавничий дім «Професіонал», 2008. 464 с.

19. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : КММ, 2006. 240 с.

20. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : монографія. Київ : КММ, 2020. 255 с.

21. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 272 с.

22. Маслоу А. Мотивація і особистість. – Київ : PSYLIB, 2004. – 352 с.

23. Мітіна Л. М. Психологія особистісно-професійного розвитку педагога. Київ : Слово, 2018. – 304 с.

24. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник. Київ : Академвидав, 2010. 649 с.

25. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології. Київ : Талком, 2019. 412 с.

26. Роджерс К. Становлення особистості. Київ : Основи, 2000. 704 с.

27. Савчин М. В. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2020. 344 с.

28. Селігман М. Нова позитивна психологія. Київ : Наш формат, 2019. 352 с.

29. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності. Київ : Видавничий дім «Слово», 2019. 352 с.

30. Синявський В., Федоришин Б. Методика діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ). Практикум з психології. за ред. С. Д. Максименка. Київ : Центр учбової літератури, 2020. – С. 112–118.

31. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : монографія. Київ : Каравела, 2020. 372 с.

32. Філь О. А. Психологічна культура конкуренції фахівця. Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України. 2015. С. 250–259. 257.

33. Філь О. А. Система управління персоналом як психологічна складова та чинник конкурентноздатності сучасних організацій галузі залізничного транспорту. Маркетинг і логистика в системі менеджменту на залізничному транспорті: тези V Міжнародної науково-практичної конференції (29 вересня – 2 жовтня 2015 р., м. Кам’янець-Подільський). 2015. С. 121–125.

34. Яценко Т. С. Психологічні основи розвитку особистості. Київ : Либідь, 2018. 396 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест «Методика оцінки комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-1) (Автори В. Синявський, Б. Федоришин)

Методика розроблена для діагностики потенційних можливостей людей в розвитку їх комунікативних і організаторських здібностей. Вона базується на принципі відображення і оцінки випробуваним деяких особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях (які знайомі випробуваному за його особистого досвіду). Відповіді випробуваного будуються на основі самоаналізу досвіду своєї поведінки в тій чи іншій ситуації.

Організаторські здібності - в їх структурі не важко виділити вміння впливати на людей для успішного вирішення ними певних завдань і досягнення конкретних цілей, вміння швидко розібратися в «ситуативному» взаємодії людей і направити його в потрібне русло, прагнення до прояву ініціативи, до виконання громадської роботи. Комунікативні здатності особистості характеризуються умінням легко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в громадських або групових заходах, які відповідають потреба людей в широкому, інтенсивному спілкуванні.

Аналіз комунікативних і організаторських здібностей дозволяє розглянути їх структуру, виокремивши в ній такі компоненти, які можуть бути індикаторами відповідних здібностей.

Інструкція. Вам потрібно відповісти на всі ці питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання і відповідайте на них так: якщо ваша відповідь на питання позитивна, то на аркуші відповідей поруч з номером питання поставити знак «+», якщо ж негативний – знак «-«. Ніяких додаткових написів і знаків робити не слід.

Текст опитувальника.

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам кимось із ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації.
5. Чи є у вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що вам приємніше проводити час з книгою або за будь-яким

іншим заняттям, ніж з людьми?

8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відступаєте від них?

9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за вас за віком?

10.Чи любите ви організовувати і придумувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?

11.Чи важко вам включатися в нові для вас компанії?

12.Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

13.Чи легко вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?

14.Чи намагаєтеся ви домогтися, щоб ваші товариші діяли відповідно з вашою думкою?

15.Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?

16.Чи вірно, що у вас не буває конфліктів з вашими товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?

17.Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

18.Чи часто у вирішенні важливих справ ви бер ете ініціативу на себе? 19.Чи часто вас дратують навколишні вас люди, і хочеться вам побути на самоті?

20.Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?

21.Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?

22.Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?

23.Чи відчуваєте ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24.Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25.Чи любите ви брати участь у колективних іграх?

26.Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?

27.Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих вам людей?

28.Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?

29.Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому компанію?

30.Чи приймали ви участь у громадській роботі в школі, класі, групі?

31.Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

32.Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте вашими товаришами?

33.Чи відчуваєте ви себе з примусу, потрапивши в незнайому компанію?

34.Чи охоче ви організовуєте різноманітні заходи для своїх товаришів?

35.Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36.Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37.Чи правда, що у вас багато друзів?

38.Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги у своїх друзів?

39.Чи часто ви стривожились відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ

Схильності	Відповіді	Номери питань
Комунікативні	(+) так	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(–) ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські	(+) так	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(–) ні	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обробка результатів:

Зіставити відповіді респондента з «ключем» і підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими схильностями. 2. Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) схильностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями (Кх) та організаторськими схильностями (Ох) до максимально можливого числа збігів (20) за формулами:

$$Кк = Кх/20 ; Ко = Ох/20$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками

Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

Кк	Ко	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчувають труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчувають потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

Додаток Б

Авторська анкета
«Оцінка професійної конкурентоспроможності працівника»

Мета анкети Виявлення рівня професійної конкурентоспроможності працівників, особливостей професійної мотивації, готовності до професійного розвитку, комунікативної компетентності, адаптивності та самооцінки професійних можливостей.

Інструкція:

Шановний(а) учаснику(це)!

Просимо Вас уважно прочитати кожне твердження та оцінити, наскільки воно відповідає Вашим професійним якостям і поведінці. Оберіть один із варіантів відповіді:

Бал	Варіант відповіді
1	Повністю не згоден(на)
2	Скоріше не згоден(на)
3	Важко відповісти
4	Скоріше згоден(на)
5	Повністю згоден(на)

Питання:

1. Я прагну постійно вдосконалювати свої професійні навички.
2. Для мене важливо досягати високих результатів у роботі.
3. Я готовий(а) навчатися новому для професійного розвитку.
4. Я маю бажання професійно зростати.
5. Моя професійна діяльність мотивує мене до самореалізації.
6. Мені легко встановлювати професійні контакти.
7. Я вмію ефективно працювати в команді.
8. У конфліктних ситуаціях я намагаюся знаходити конструктивні рішення.
9. Я вмію слухати та розуміти співрозмовника.
10. Я легко адаптуюся до нових людей у професійному середовищі.
11. Я вмію планувати свою професійну діяльність.
12. Я здатний(а) організувати роботу інших людей.
13. Я відповідально ставлюся до професійних обов’язків.
14. Я можу швидко приймати рішення у складних ситуаціях.
15. Я проявляю ініціативу у професійній діяльності.
16. Я здатний(а) зберігати спокій у складних професійних ситуаціях.
17. Професійні труднощі мотивують мене до пошуку рішень.

18. Я вмію контролювати власні емоції під час роботи.

19. Я швидко відновлююся після професійних невдач.

20. Я здатний(а) ефективно працювати в умовах високого навантаження.

21. Я позитивно ставлюся до професійних змін.

22. Я готовий(а) освоювати нові професійні технології.

23. Я регулярно підвищую свою кваліфікацію.

24. Я прагну розширювати власні професійні компетентності.

25. Я готовий(а) до професійної конкуренції.

26. Я вважаю себе конкурентоспроможним фахівцем.

27. Я впевнений(а) у своїх професійних можливостях.

28. Я здатний(а) ефективно адаптуватися до змін у професійному середовищі.

29. Я можу успішно реалізувати себе у професійній діяльності.

30. Я вважаю, що маю достатній професійний потенціал для кар'єрного розвитку.

Обробка результатів

Підрахунок балів: необхідно підсумувати всі отримані бали: максимальна кількість балів - 150 балів, мінімальна кількість балів - 30 балів.

Інтерпретація результатів

Рівень професійної конкурентоспроможності	Кількість балів
Низький	30–69
Середній	70–109
Високий	110–150

Характеристика рівнів

Низький рівень

Характеризується недостатньою професійною впевненістю, низькою мотивацією до професійного розвитку, труднощами у професійній взаємодії та недостатньою готовністю до професійної конкуренції.

Середній рівень

Свідчить про достатній рівень професійної адаптації та сформованість окремих професійно важливих якостей, однак потребує подальшого розвитку професійної мотивації, стресостійкості та професійної активності.

Високий рівень

Характеризується високою професійною мотивацією, розвиненими комунікативними та організаторськими здібностями, стресостійкістю,

готовністю до професійного розвитку та високим рівнем професійної конкурентоспроможності.

Додаток В

Міні-тренінг «Я – конкурентоспроможний фахівець»

Мета: Формування професійної впевненості учасників, розвиток позитивної професійної самооцінки, усвідомлення власних професійних ресурсів, сильних сторін та перспектив професійного розвитку.

Завдання:

- актуалізувати уявлення учасників про власний професійний потенціал;
- сприяти розвитку позитивного професійного самосприйняття;
- допомогти учасникам усвідомити власні професійні переваги;
- сформувати мотивацію до професійного саморозвитку;
- підвищити рівень професійної впевненості та психологічної готовності до професійної конкуренції.

Час проведення

20–30 хвилин.

Форма роботи

Індивідуальна робота з подальшим груповим обговоренням.

Необхідні матеріали

- аркуші паперу А4;
- ручки або маркери;
- за бажанням стікери чи фліпчарт.

Хід проведення вправи

Вступне слово тренера Тренер звертається до учасників:

«У сучасному професійному середовищі важливо не лише володіти професійними знаннями та навичками, але й усвідомлювати власні сильні сторони, професійні ресурси та можливості розвитку. Часто люди більше помічають власні труднощі, ніж професійні досягнення та переваги. Ця вправа допоможе вам подивитися на себе як на компетентного та конкурентоспроможного фахівця».

Основна частина вправи

Інструкція для учасників: Кожному учаснику пропонується письмово завершити три фрази:

- «Я професійно сильний(а) у…»
- «Мої головні професійні переваги…»

– «Я хочу розвинути…»

Тренер наголошує, що відповіді повинні бути:

– максимально щирими;
– конкретними;
– пов’язаними з професійною діяльністю;
– орієнтованими не лише на труднощі, а й на ресурси.

На виконання завдання учасникам надається 7–10 хвилин.

Приклади відповідей

«Я професійно сильний(а) у…»

– налагодженні контакту з людьми;
– організації роботи;
– підтримці учнів;
– швидкому вирішенні проблем;
– роботі в команді;
– створенні позитивної атмосфери.

«Мої головні професійні переваги…»

– відповідальність;
– стресостійкість;
– креативність;
– комунікабельність;
– терплячість;
– професійна мотивація;
– здатність до саморозвитку.

«Я хочу розвинути…»

– навички публічного виступу;
– емоційну саморегуляцію;
– впевненість у собі;
– цифрові компетентності;
– навички тайм-менеджменту;
– лідерські якості.

Обговорення вправи.

Після завершення письмової частини учасники по черзі (за бажанням) презентують свої відповіді групі.

Тренер підтримує позитивну атмосферу та акцентує увагу на сильних сторонах кожного учасника.

Питання для обговорення

– Чи легко було говорити про власні сильні сторони?
– Що було найскладніше у виконанні вправи?
– Які професійні якості ви цінуєте у собі найбільше?

– Які ресурси допомагають вам бути конкурентоспроможним фахівцем?

– Що мотивує вас до професійного розвитку?

– Які якості ви хотіли б розвивати надалі?

Психологічний зміст вправи

Вправа спрямована на:

– розвиток позитивної професійної ідентичності;

– підвищення рівня професійної самооцінки;

– формування впевненості у власних професійних можливостях;

– усвідомлення індивідуальних професійних ресурсів;

– розвиток мотивації до професійного самовдосконалення.

Виконання вправи сприяє зниженню професійної невпевненості, активізації внутрішніх ресурсів особистості та формуванню позитивного ставлення до власного професійного потенціалу.

Після виконання вправи учасники:

– краще усвідомлюють власні професійні сильні сторони;

– підвищують рівень професійної впевненості;

– формують позитивне ставлення до себе як до фахівця;

– визначають напрями подальшого професійного розвитку;

– усвідомлюють власний потенціал професійної конкурентоспроможності.