

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

FORMATION OF THE PROFESSIONAL CAREER INDIVIDUAL PERSONALITY: SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FEATURES

У дослідженні розглянуто ключові аспекти поняття «професійна кар'єра особистості». Наведено аргументи щодо розмежування даного поняття від терміна «професійний розвиток». Підкреслено, що професійний розвиток є невід'ємною частиною процесу формування професійної кар'єри, що супроводжується змінами в особистій професійній системі координат і фіксує структурні зміни в роботі працівника (якісні зміни від старту професійної кар'єри у певній компанії до її закінчення). Автори статті акцентують увагу, що, з одного боку, професійна кар'єра особистості є проєкцією цілей і планів на майбутнє, з іншого – засобом досягнення цих цілей. В основі формування професійної кар'єри лежить ідея самоідентифікації (як пошуку власної ідентичності), що тісно пов'язана з проблемою вибору професії, конкретного місця роботи. Самоідентифікація важлива як на етапі планування осіб, що починають кар'єрний шлях, так і для осіб зі стажем, що вже працюють за фахом та мають певний багаж знань і відповідний досвід. Відзначено, що самоідентифікація й пошук власної професійної «точки зростання» супроводжуються внутрішнім конфліктом, що здійснює на формування професійної кар'єри особистості конструктивний вплив (спонукає до подальшого розвитку) або деструктивний (негативно відбивається на професійному зростанні, емоційних налаштуваннях та світосприйнятті). Звернено увагу, що різні чинники прямо та опосередковано впливають на схильність до саморозвитку і самовдосконалення особистості у професійній сфері, формування професійної кар'єри та на визначення напрямку його професійного розвитку. Серед них особливе місце на формування професійної кар'єри займають виняткові особисті якості: інтелект, темперамент, фізичне та психоемоційне здоров'я, психологічні травми, тип особистості, характер, сила волі (психологічні чинники) та умови, у яких зростає та формується особистість (соціальні чинники). Актуалізована увага на необхідності використання дієвих інструментів у процесі формування професійної кар'єри особистості, таких як: професійна діагностика, навчання впродовж усього життя та створення з боку державних та приватних роботодавців сприятливих умов для інтелектуального зростання особистості.

Ключові слова: професійний розвиток, формування професійної кар'єри, інтелектуальне зростання, самоідентифіка-

ція, професійність, навчання протягом життя, професійна діагностика.

The study examines the key aspects of the concept of "professional career of an individual". Arguments are presented regarding the distinction between this concept and the term "professional development". It is emphasized that professional development is an integral part of the process of forming a professional career, which accompanies changes in the personal professional coordination system and records structural changes in the work of an employee (what changes from the start of a professional career in a certain company to its end). The author of the article emphasizes that, on the one hand, the professional career of an individual is a project of goals and plans for the future, on the other hand, in order to achieve these goals. The basis of the formation of a professional career is the idea of self-identification (as a search for one's own identity), which is closely related to the problem of choosing a profession, a specific place of work. Self-identification is important both at the stage of planning for people who are starting their career path, and for people with experience who already work in their profession and have a certain amount of knowledge and relevant experience. It was noted that self-identification and the search for one's own professional "point of growth" is accompanied by an internal conflict that exerts a constructive influence on the formation of an individual's professional career (encourages further development) or a destructive one (negatively affects professional growth, emotional settings, and world perception). It is noted that various factors directly and indirectly affect the inclination to self-development and self-improvement of an individual in the professional sphere, the formation of a professional career and the determination of the direction of his professional development. Among such factors, exceptional personal qualities occupy a special place in the formation of a professional career: intelligence, temperament, physical and psycho-emotional health, psychological injuries, personality type, character, willpower (psychological factors) and the conditions in which a personality grows and is formed (social factors). Updated attention to the need to use effective tools in the process of forming an individual's professional career, such as: professional diagnosis, lifelong learning, and the creation of favorable conditions for the intellectual growth of an individual by public and private employers.

Key words: professional development, formation of a professional career, intellectual growth, self-identification, professionalism, lifelong learning, professional diagnostics.

УДК 316.6:331.1-057-8
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.33>

Кузьмін В.В.

к. соц. н., доцент,
завідувач кафедри
«Соціальна робота та психологія»
Національний університет
«Запорізька політехніка»

Кузьміна М.О.

викладач кафедри
«Соціальна робота та психологія»
Національний університет
«Запорізька політехніка»

Іванченко А.В.

к. н. з держ. упр., доцент,
доцент кафедри
«Соціальна робота та психологія»
Національний університет
«Запорізька політехніка»

Постановка проблеми. Тенденції останніх років впливають на те, що роботодавці (як в органах публічної влади, так і в бізнес-середовищі) частіше зосереджують увагу не лише на професійних, ділових яко-

стях та інтелектуальному рівні особистості, а й на творчих, комунікаційних і аналітичних здібностях, масштабі мислення, інших характеристиках та цінностях, що, безумовно, мають відповідати цінностям/запи-

там компанії й одночасно сприяти кар'єрному зростанню.

Разом із тим в умовах невизначеності саме розуміння соціально-психологічних особливостей формування професійної кар'єри особистості вважаємо першочерговим, по-перше, для впровадження демократичних принципів функціонування компанії та реалізації можливостей побудови партнерських відносин усередині конкретної організації, ефективній співпраці обох сторін (роботодавця і працівника) на взаємовигідних умовах, а по-друге, для створення сприятливих умов щодо розширення професійних горизонтів особистості, задоволення нею власних фінансових та інших потреб.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У зарубіжних джерелах аналіз питань щодо формування кар'єри особистості, пошуку власної ідентичності у процесі професіоналізації можна знайти, приміром, у Е. Еріксона, Д. Сьюпера, Ф. Хайдера, С. Кові, Р. Мансфілда [1–3]. Проблематику побудови професійної кар'єри у вітчизняній науковій думці доволі глибоко вивчали, зокрема, такі автори як: В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова [4], В. Б. Байдулін, Л. С. Злочевська, Н. В. Торчевська [5] та ін.

Водночас в умовах нинішньої постмодерної сучасності виникає потреба в розумінні сутнісних причин (соціальних, психологічних) формування професійної кар'єри особистості, що і виступає предметом даного дослідження.

Виклад основного матеріалу. Професійну кар'єру особистості пропонуємо розглядати, по-перше, як проєкцію цілей і планів на майбутнє (ким я хочу бути у професії, хто може мене надихати, ким захоплююся), а по-друге, як засіб досягнення цих цілей (що потрібно для того, щоб стати тим, ким я хочу, хто або що є орієнтиром та найбільшою загрозою для професійної кар'єри).

«Усі різновиди професійних кар'єр охоплюються (включаються) у професійний простір розвитку особистості – переважно в її «фаховому аспекті» та «спектрі можливостей»; тому вони розглядається як ефективний спосіб особистісної самореалізації, однією з форм котрої виступає успішна професійна самореалізація, що розцінюється одночасно як професійний, так і особистісний успіх» [4, с. 352]. При цьому «проблема вибору професії за критерієм «престижно/непрестижно» полягає у тому, що вибір здебільшого є поверхневим та емоційним: у свідомості абітурієнта постає ідеалізована сцена успішного майбутнього, яка, як правило, не має нічого спільного з дійсністю» [6].

Аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел дав змогу виділити чинники, що впливають на формування професійної кар'єри особистості (рис. 1) та визначають напрям його професійного розвитку. Серед них особливе місце посідають виняткові особисті якості: інтелект, темперамент, фізичне та психоемоційне здоров'я, психологічні травми, тип особистості, характер, сила волі (психологічні чинники) та умови, у яких

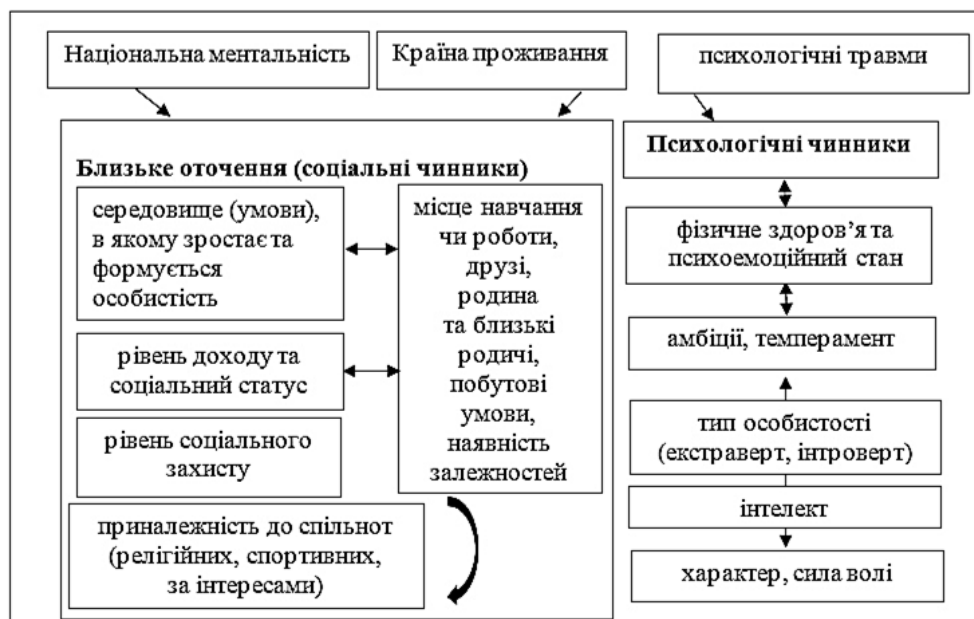


Рис. 1. Основні соціальні та психологічні чинники, що впливають на формування професійної кар'єри особистості

Джерело: розроблено автором за [1–7]

зростає та формується особистість (соціальні чинники).

Усі наведені на рис. 1 соціальні й психологічні чинники прямо чи опосередковано впливають на схильність до саморозвитку і самовдосконалення особистості у професійній сфері. Важко дати однозначну відповідь, які з них мають визначальний вплив на професійну кар'єру окремої особистості. Тим не менше варто наголосити, що великі корпорації й міжнародні компанії вже тривалий час приділяють увагу саме соціальним аспектам, аналізуючи через різні анкети та опитування близьке середовище працівника, спектр його хобі та захоплень, а також систему цінностей та планів на майбутнє.

У цілому «під час планування кар'єри порівнюються потенційні можливості фахівців, їхні здібності і цілі порівняно з вимогами організації, стратегічні плани їхнього професійного розвитку ... складаються особистісні професіограми, у котрих фіксуються перелік позицій поступового розвитку фахівця і шлях (термін), який він повинен пройти для того, щоб одержати необхідні знання, досвід, оволодіти потрібними навичками не тільки для ефективної роботи за даною посадою, а й для професійної підготовки просування на вишу посаду» [4, с. 247].

Безумовно, роль планування, таймінгу і професійного цілепокладання (на довгострокову та короткострокову перспективи) має вирішальне значення у житті особистості. Водночас погоджуємося, що серед інших чинників впливу на успішність професійної кар'єри можна виділити таку повністю діаметральну компоненту планування, як випадок. За умовно однакового набору інтелектуальних здібностей різних особистостей випадок може визначити хід подальшого професійного розвитку людини (є вираз «випадок, який дав людині шанс» [5, с. 25]).

При цьому додамо, що у нашому розумінні є принципова різниця між поняттями «професійна кар'єра» та «професійний розвиток». Так, професійна кар'єра особистості передбачає рух людини кар'єрними щаблями вгору (вертикально) з підвищенням при цьому її статусу чи горизонтально (пересування в межах підрозділу/відділу). Натомість професійний розвиток (зріст) передбачає оволодіння знаннями і навичками, які сприяють професійній кар'єрі особистості, та є невід'ємною частиною процесу формування професійної кар'єри. Професійний розвиток (зріст) у професійній системі координат фіксує структурні зміни в роботі працівника, тобто якісні зміни від старту його професійної кар'єри у певній компанії до її закінчення.

Своєю чергою, «професійний зріст убагачується у зростанні й розширенні обсягу професійних знань, умінь і навичок людини, визнанні професійним співтовариством результатів її праці, авторитету в конкретному виді професійної діяльності» [7, с. 20]. Вивчення іноземних мов, отримання додаткових навичок і розширення професійних знань мають позитивний ефект для особистості, проте не можуть автоматично свідчити про обов'язкові зміни в кар'єрі, хоча, безумовно, підвищення кваліфікації і впливає на ці процеси.

Процес сучасного професійного зростання особистості й формування його професійної кар'єри, на нашу думку, відбувається у двох основних вимірах: поза робочим місцем працівника і на робочому місці працівника. Це досить важливий і принциповий момент, оскільки лише в комплексі, розвиваючись «на» і «поза» робочим місцем, можна досягти омріяних результатів. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці процес саморозвитку особистості априорі має відбуватися постійно.

Очевидно, що в сучасних реаліях власникам бізнесу, керівникам закладів вищої освіти, медичних установ, органам публічної влади чи інших інституцій у цілому вигідно професійне зростання персоналу, тому розробляються спеціальні навчальні (освітні) програми й курси.

Із метою стимулювання зростання працівників професійно їх відправляють на додаткове навчання, курси підвищення кваліфікації, що в кінцевому підсумку сприяє досягненню певного балансу інтересів між роботодавцем та працівником:

з одного боку, роботодавець очікує отримати через певний проміжок часу більшу віддачу від фінансового вкладення в особистість у вигляді прибутку чи інших переваг (перевага перед конкурентами, зміцнення іміджу, авторитету, кредит довіри до органу публічної влади чи до компанії на ринку);

з іншого боку, висококваліфікований працівник зацікавлений безкоштовно чи з мінімальними витратами отримувати нові знання, навички, уміння, компетенції (базові елементи професійного зростання) і вийти на більш якісний рівень виконання посадових обов'язків, розв'язання більш складних (чи абсолютно нових) професійних завдань.

При цьому аксіомою вважаємо необхідність розвивати та вдосконалювати поряд із професійними характеристиками й особистісно-ціннісні, такі як мораль, етичні принципи, особисте табу, здатність вийти з т. зв. «зони комфорту», стресостійкість, працездатність, ступінь толерантності.

За О. Гйоффе зміст толерантності людини полягає у «прагненні до співіснування на основі рівноправ'я та взаєморозуміння, використовуючи здатність увійти в становище іншого, серйозно сприйняти його і відкритися йому, досягнути та змінити себе завдяки новим ситуаціям і новій інформації» [8].

Опосередковано про толерантність, на нашу думку, йдеться й у книзі Стівена Кові «7 навичок вискоелективних людей» [2], де автор говорить, що у дійсності, успіх залежить від сили особистого авторитету, серед важливих рис якого варто виділити: поважність думки у колективі; здатність виражати й захищати загальний, спільний для колективу інтерес; спроможність бути відданим об'єднуючій ідеї (місії), послідовно її впроваджувати за будь-яких обставин і лише тоді вимагати того самого від інших; готовність у разі потреби йти на прийнятну поступку, компроміс; уміння мобілізуватися на спільну справу; здатність переконувати, уміння чітко викласти свою позицію; бути професійним, цікавим співрозмовником, уміти слухати і чути інших; моральну бездоганність і зовнішню привабливість.

Відзначимо, що один із сучасних європейських трендів ХХІ ст., що з'явився на теренах України та чітко виокреслюється сьогодні у розвинених країнах як ефективний інструмент формування професійної кар'єри, – це навчання впродовж всього життя (англ. *lifelong learner* – LLL). Фактично це означає, що «основним ключовим умінням стає здібність людини здійснювати пошук нових знань та розвивати нові компетенції без підтримки з боку формальної освіти» [9, с. 7], яка є фундаментом для старту професійної кар'єри особистості.

У цьому контексті також згадаємо одну із задекларованих Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН) Глобальну ціль (англ. *The Global Goals*) – *Quality education* (англ. *Якість освіти*), яка визначає пріоритетом у системі освіти та людського розвитку забезпечення інклюзивної та справедливої якісної освіти і заохочення можливості навчання протягом усього життя для всіх (англ. *ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all*) [10].

Зі свого боку вважаємо, що тотальна інформатизація суспільства значно спрощує процес саморозвитку та професійного розвитку зокрема, про що можна зробити висновок з огляду на широкий спектр навчальних модулів, практикоорієнтованих курсів, платних та безкоштовних навчань і посібників, наявних у відкритому доступі в мережі Інтернет, а також завдяки телекомунікаційним

засобам і соціальним мережам, у тому числі наявності різних професійних груп та спільнот у соціальних мережах.

Також варто пам'ятати про самоідентифікацію особистості (пошук власної ідентичності) та оцінку її професійної спроможності з боку роботодавця. Ідея самоідентифікації полягає у розумінні, у чому твоя особливість та відмінність від інших, що тісно пов'язане з проблемою вибору (професії, конкретного місця роботи), та який потенціал й можливості для його максимального розкриття. Тож із пошуку сильних боків для професійного зростання і роботи над прогалинами (недоліками) формується запит на отримання додаткових знань та компетенцій, а також відчуття приналежності до певного колективу чи загальної справи.

Самоідентифікація важлива як на етапі планування перших професійних кроків майбутніх випускників шкіл, професійно-технічних училищ чи вищих навчальних закладів, так і для осіб зі стажем, що вже працюють за фахом та мають певний багаж знань і відповідний досвід.

Відзначимо, що самоідентифікація й пошук власної професійної «точки зростання» завжди супроводжується внутрішніми протиріччями, т. зв. внутрішнім конфліктом – особливим психологічним станом, що для одних людей має конструктивний вплив на формування професійної кар'єри і спонукає до подальшого розвитку, для інших – деструктивний (руйнуючий), а отже, негативно відбивається на професійному зростанні, його емоційних налаштуваннях (позитивне/негативне ставлення до середовища та умов, у яких перебуває особистість) та світосприйнятті (критична оцінка різноманітних подій у професійному та особистому житті).

Водночас затяжні внутрішні конфлікти (навіть ті, що протікають латентно, приховано) провокують психологічне напруження та дезорієнтують особистість, у якому напрямі їй розвиватися далі, у тому числі у професійній площині.

Стосовно оцінки професійного потенціалу працівника (т. зв. професійної діагностики), то вважаємо її дієвим інструментом формування професійної кар'єри особистості. У роботодавця з'являється можливість визначити потенціал особистості, його сильні індивідуальні якості та у цілому спроможність ефективно використати свої знання і навички в роботі на займаній посаді.

«Практика професійної діагностики пропонує дві великі групи методик: 1) спрямовані на оцінювання безпосередньо особистісних характеристик, які розкривають наявні і потенційні психофізіологічні та соці-

опсихологічні якості людини; 2) пов'язані з комплексним оцінюванням професійної спроможності в процесі професійно-кар'єрного розвитку» [11, с. 21].

На державній службі доволі довгий час практикували створення кадрового резерву – бази даних з інформацією, що спрощувала процес пошуку персоналу на вакантні керівні посади. Водночас даний інструмент не виправдав себе в силу різних причин, у тому числі через наявність корупційних ризиків (наприклад, таких, як nepotизм – дружба або кумівство) [12–14].

Кадрові служби, відділи з управління персоналом чи окремі HR через інструмент професійної діагностики фактично допомагають розблокувати потенціал окремої особистості, його індивідуальні та професійні характеристики з метою допомогти пропрацювати своє бачення професійного зростання та професійної кар'єри в конкретній компанії й остаточно утвердитися в думці, маючи фактаж у вигляді результатів психологічних та професійних тестів, професіограм, чи законно займає окремих працівників посаду, яка його професійно компетентність. Дане питання частково розглянуто М. О. Кузьміною у статті «Проблеми формування професійної компетентності соціальних працівників: зарубіжний та вітчизняний досвід» [15].

Таким чином, особливість формування професійної кар'єри особистості полягає також у створенні з боку державних та приватних роботодавців сприятливих умов для інтелектуального зростання особистості (англ. smart growth), що може бути забезпечено шляхом навчання за рахунок інформаційних ресурсів та різноманітних сучасних інструментів. Працівник, своєю чергою, повинен мати стійке уявлення про те, що від його зусиль, рівня віддачі на робочому місці та вибраної моделі поведінки залежать результати загальної справи компанії.

Висновки. Підсумовуючи, можна зробити декілька ключових висновків. У межах дослідження поняття «професійна кар'єра особистості» та «професійний розвиток» розмежовано з акцентом на тому, що розвиток є невід'ємною частиною процесу формування професійної кар'єри та відображає якісні зміни від старту професійної кар'єри у певній компанії до її закінчення.

У сучасних умовах процес формування професійної кар'єри дуже складний та протікає на тлі перешкод об'єктивного/суб'єктивного характеру. Це і невміння керувати своїми емоціями; професійна некомпетентність, небажання зближуватися з колективом; домінування нераціональних критеріїв та підходів до професійної діяльності.

На формування професійної кар'єри впливають самоідентифікація (як пошук власної ідентичності особистістю та чітке усвідомлення відправної точки для старту кар'єри), а також оцінка з боку роботодавців (для працюючих), т. зв. професійна діагностика. Під час самоідентифікації виникають внутрішні конфлікти, глибина і характер яких залежать від різних чинників, у тому числі психосоціального стану, у якому перебуває особистість у певний момент часу.

Професійна діагностика покликана сприяти кар'єрному зростанню окремої людини, її самовдосконаленню та визначає, чи відповідає цінностям/запитам компанії професійний та внутрішній світ працівників, а також чи готовий зі своїм набором характеристик окремих працівників приносити користь компанії. Це дієвий інструмент, що надає результати, згідно з якими працівник та роботодавець мають змогу переосмислити роль, внесок і наскільки використано потенціал окремого працівника (керівника) в роботі.

Професійна діагностика дає змогу оцінити інтелектуальний набір даних особистості, його цілісність, надійність, окремі професійні характеристики та спроможність не лише дотримуватися стандартів ефективної роботи, вимог, нормативів, а й самостійно піднімати планку, щоб досягти досконалості у професійній царині. Рівень мотивації окремого працівника при цьому фокусується довкола бенефіцій, що отримує працівник у певній професійній сфері, та напряду залежить від рівня його заробітної плати, пакету соціальних гарантій, наявності страхування та/чи інших видів доплат та пільг.

Дієвими інструментами для формування професійної кар'єри особистості можна вважати (окрім професійної діагностики) навчання впродовж усього життя, створення сприятливих умов для інтелектуального зростання особистості (з боку державних та/чи приватних роботодавців). При цьому процес саморозвитку особистості апіорі має відбуватися постійно, що, передусім, дає змогу підтримувати власну унікальність і бути цікавим у професійному плані роботодавцю.

В ідеалі кваліфікація, підготовка і досвід особи мають бути набагато вищими, ніж у решти кандидатів на певну посаду: це той важливий бонус, що дасть змогу володіти й утримувати не певний час увагу, бути доречним і викликати повагу. Однак повсякденний потік клопотів є найпершою загрозою втратити пильність і контроль за тим, що насправді відбувається із саморозвитком.

Соціальні та психологічні чинники прямо та опосередковано впливають на формування професійної кар'єри та на визначення напрямку професійного розвитку. Зокрема, це інтелект, темперамент, тип особистості, характер, сила волі (психологічні чинники) та умови, у яких зростає та формується особистість (соціальні чинники).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Heider F. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York : John Wiley, 1958. 112 p. John Wiley & Sons Inc. DOI: <https://doi.org/10.1037/10628-000> (дата звернення: 31.12.2022).
2. Stephen R. Covey. *The seven habits of highly effective people: restoring the character ethic*. Simon and Schuster, New York. 1989.
3. Mansfield R. S. Building competency models. *Human Resource management*. 1996. № 35. P. 7–18.
4. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К.В Професійна кар'єра успішного фахівця : монографія / за заг. наук. ред. В. Ф. Капіци. Кривий Ріг : КНУ, 2013. Т. 1. 508 с.
5. Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. Як планувати власну професійну кар'єру : методичні рекомендації для учнів ПТНЗ. Київ : ІПТО НАПН України, 2019. 80 с.
6. Україна-2035: людський капітал та ринок праці. URL: <https://rise.articulate.com/share/FqXBZkXdzB2CPjn0ZdLFMeQiPDHh8D36#/> (дата звернення: 01.01.2023).
7. Навички для успішної кар'єри : курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Київ, 2020. 300 с.
8. Шандор Ф. Легітимація влади: довіра і толерантність як чинники соціального буття: *Social-science*. URL: <http://social-science.com.ua/article/650>
9. Харківська А. А. Lifelong learning – сучасні проблеми та шляхи їх вирішення. URL: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-09/08kharwd.pdf> (дата звернення: 31.12.2022).
10. Global Goals. 4 Quality education. URL: <https://www.globalgoals.org/goals/4-quality-education/> (дата звернення: 29.12.2022).
11. Сучасна концепція професіоналізму в публічному управлінні та підходи до його оцінювання : наукова розробка / Л. Г. Штика та ін. Київ : НАДУ, 2009. 40 с.
12. Kuzmin V., & Stadnyk A. Соціальний екскурс кар'єрних вподобань українців. *Епістемологічні дослідження в філософії, соціальних і політичних науках*. 2021. Вип. 4 (2). С. 37–45. URL: <https://doi.org/10.15421/342120> (дата звернення: 31.12.2022).
13. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія»*. 2021, Вип. 1 (48). С. 206–220.
14. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. *Габітус*. 2022. Вип. 33. С. 9–14. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf> (дата звернення: 31.12.2022).
15. Кузьміна М. Проблеми формування професійної компетентності соціальних працівників: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 1. С. 50–60. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.1.8> (дата звернення: 31.12.2022).