

CHAPTER «PSYCHOLOGICAL SCIENCES»

DEVELOPMENT OF CAREER ORIENTATIONS AMONG HIGHER EDUCATION STUDENTS IN THE CONTEXT OF A NEW REALITY

РОЗВИТОК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Olena Serhieieva¹

Volodymyr Pundiev²

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-631-7-11>

Abstract. The new reality, shaped by a combination of global challenges and internal crises, necessitates a rethinking of traditional approaches to career development. Higher education students are confronted with the need to adapt to uncertainty, to formulate flexible strategies for professional growth, and to reassess their personal value orientations. *The purpose* of the study is to substantiate theoretical foundations and identify key issues related to the development of career orientations among higher education students in the context of a new reality. Particular attention is paid to the impact of transformational processes in the socio-economic and educational environment – driven by war, digitalization, and labor market instability on the professional self-determination of youth. *Methodology.* The research is based on an interdisciplinary approach that integrates psychological-pedagogical, sociological, and economic dimensions. A multi-level methodology was implemented, comprising the following components: theoretical: analysis of scholarly literature and conceptual models (including the theories of D. Super and C. Osgood), as well as synthesis of

¹ PhD (Economics), Associate Professor, Department of Banking,
Odesa National University of Economics, Ukraine

² PhD, Associate Professor,
Department of Language, Psychological and Pedagogical Training,
Odesa National University of Economics, Ukraine

approaches to career development. Empirical: an online survey of 50 higher education students (2nd- and 4th-year), structured into five blocks: socio-demographic characteristics, educational environment, career orientations, psycho-emotional state, and an open-ended question. Statistical: descriptive statistics, Mann–Whitney U test, Pearson’s chi-square test, correlation analysis, and ordinal logistic regression (conducted using R software). *Results.* The study revealed that students’ career orientations are shaped by both individual psychological factors and the characteristics of the educational environment. A logical model was constructed to illustrate the interrelation of career components (motivation, strategy, education, adaptation). The research also captured dynamic changes in career orientations between 2nd- and 4th-year students, notably an increased emphasis on stability and professional growth. *Practical Implications.* The findings can be applied to: the development of career counseling programs in higher education institutions; the enhancement of educational environments with consideration of students’ psycho-emotional well-being; the creation of tools for assessing career orientations; the improvement of student–faculty interaction in the context of professional self-determination. *Value / Originality.* The originality of the study lies in the integration of classical career development theories with contemporary challenges (war, digitalization, instability); the construction of a conceptual model of educational environment influence on career orientations; the empirical testing of hypotheses within the Ukrainian context; and the emphasis on the psychological dimension of career subjectivity as a key factor in youth adaptation to the new reality.

1. Вступ

У сучасних соціально-економічних умовах, що характеризуються нестабільністю ринку праці, цифровізацією освітнього простору та трансформацією професійних запитів, питання розвитку кар’єрних орієнтацій здобувачів ЗВО набуває особливої значущості. Особливої гостроти ця проблема набуває в контексті повномасштабної війни в Україні, яка триває з 2022 року та суттєво впливає на всі сфери життя, зокрема на психологічний стан молоді, освітнє середовище та їхнє професійне самовизначення.

Нова реальність спричинена поєднанням глобальних викликів і внутрішніх криз, вимагає переосмислення традиційних підходів до кар'єрного розвитку. Здобувачі вищої освіти стикаються з необхідністю адаптації до невизначеності, формування гнучких стратегій професійного зростання та переоцінки власних ціннісних орієнтацій.

Отже, кар'єрні орієнтації виступають не лише індикатором особистісного розвитку, а й важливим чинником адаптації до змінного професійного середовища. Вивчення механізмів їх формування дозволяє глибше зрозуміти мотиваційні установки, очікування та поведінкові стратегії здобувачів вищої освіти, що, своєю чергою, сприяє розробці ефективних моделей підтримки кар'єрного розвитку в системі вищої освіти.

Метою розвитку та формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти є забезпечення цілісного підходу до професійного самовизначення, що передбачає: ознайомлення з актуальними тенденціями розвитку ринку праці та його ключовими вимогами; сприяння усвідомленню індивідуальних інтересів, здібностей, ціннісних орієнтацій і професійних пріоритетів; набуття базових компетентностей у сфері планування та реалізації індивідуальної кар'єрної траєкторії; створення сприятливих умов для самореалізації та розкриття особистісного потенціалу; підвищення рівня конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти в умовах трансформації соціально-економічного середовища.

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

Метою нашого дослідження є обґрунтування теоретичних положень та визначення проблем щодо розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності.

Відповідно до поставленої мети, завданнями дослідження є:

- визначити сутність понять «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» та їх взаємозв'язок;
- оцінити вплив освітнього середовища на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти;
- визначити проблеми, які стримують заклади вищої освіти в розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів;

Об'єктом дослідження є процеси розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в контексті психолого-педагогічного впливу.

Предметом дослідження є теоретичні підходи до розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти та інструментарію оцінювання професійних уподобань в умовах нової реальності.

Методологія дослідження ґрунтується на міждисциплінарному підході, що поєднує психолого-педагогічні, соціологічні та економічні аспекти. У дослідженні реалізовано багаторівневу методологію, що включає теоретичні: аналіз наукової літератури, концептуальних моделей (зокрема, теорії Сьюпера та Осгуда) та узагальнення підходів до кар'єрного розвитку. Емпіричні: онлайн-анкетування 50 здобувачів вищої освіти (2-й і 4-й курсів), що включало п'ять блоків: соціально-демографічні характеристики, освітнє середовище, кар'єрні орієнтації, психоемоційний стан та відкрите запитання. Статистичні: описова статистика, U-критерій Манна-Уїтні, хі-квадрат Пірсона, кореляційний аналіз, порядкова логістична регресія (з використанням R).

Таким чином, дослідження процесу розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності є не лише теоретично значущим, а й практично необхідним для формування адаптивної, цілеспрямованої та конкурентоспроможної молодіжної спільноти. У цьому контексті особливої ваги набуває роль закладу вищої освіти як інституційного середовища, що забезпечує системну підтримку професійного самовизначення, створює умови для розвитку кар'єрної суб'єктності та сприяє інтеграції молоді у динамічний ринок праці.

2. Психолого-педагогічні детермінанти розвитку кар'єрної суб'єктності у студентській молоді

Проведений аналіз наукових джерел [1-12], дозволяє нам розглянути поняття «кар'єра» у двох аспектах: вузькому як професійне про-

сування в межах конкретної сфери та в широкому як загальний життєвий шлях, що охоплює різні форми самореалізації.

Базуючись на напрацюванні науковців із зазначеної тематики, можемо зробити висновок, кар'єра це форма життєтворчості особистості, що охоплює сукупність станів, процесів і результатів, які відображають динаміку освоєння професіоналом соціального простору, передусім професійного. Результатом її досягнення є визначених цілей у відповідних сферах життєдіяльності. Але кар'єру потрібно розглядати не лише як поступове просування особистості в соціальному та професійному середовищі, а насамперед як ефективне використання психічного, емоційного, освітнього, культурного та професійного капіталу в умовах швидких змін, вимог та зростаючої конкуренції на ринку праці (рис. 1).

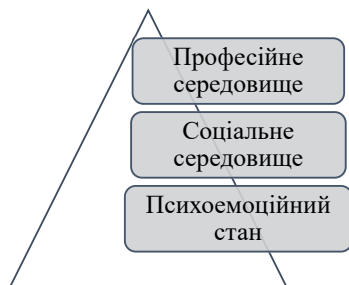


Рис. 1. Складові кар'єри особистості

Джерело: складено авторами за матеріалами [9]

На наступному етапі дослідження проведемо вивчення та узагальнення ключових складових щодо розвитку та формування кар'єри особистості (рис. 2).

З огляду на логіку побудови ключових складових, які представлені на рис. 2 можемо зазначити, що вона ієрархічно-послідовна (від постановки цілей до адаптації), що імітує етапність розвитку професійної ідентичності, зв'язки між компонентами мають причинно-наслідковий характер, попередні блоки впливають на наступні, розглядаючи психолого-педагогічний вплив. На нашу думку, представлений рис. 2 добре відображає поєднання когнітивних, мотиваційних і поведінкових чинників сучасної молоді.

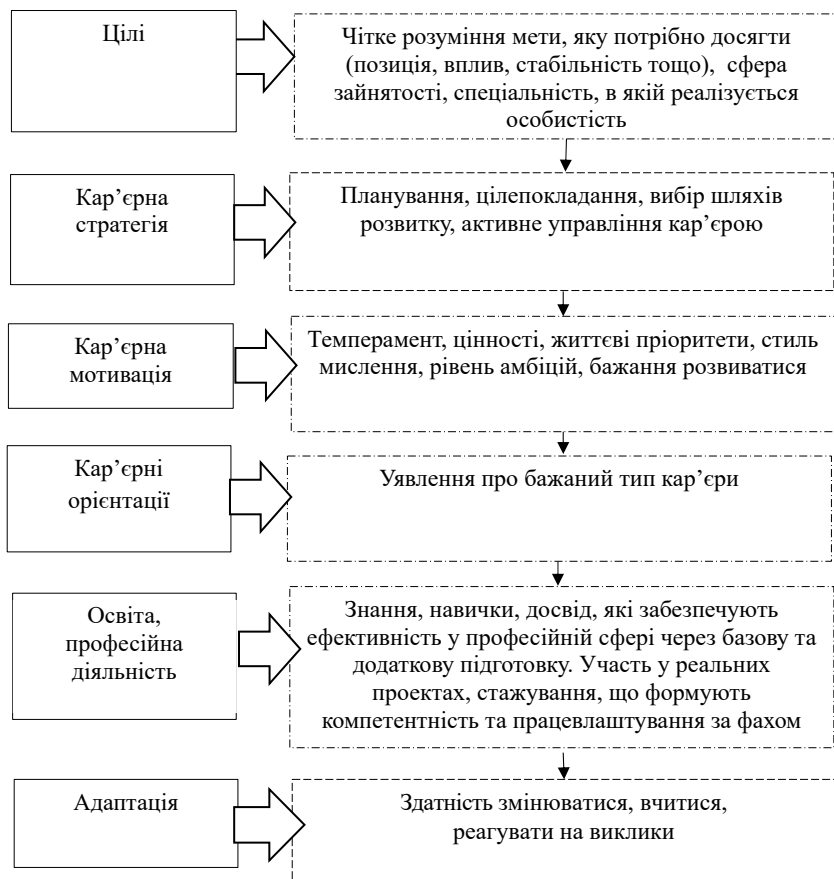


Рис. 2. Логічна схема взаємопов'язаних елементів з поняттям «кар'єра»

Джерело: складено авторами на основі матеріалів [9]

Таким чином, можемо зазначити, що кар'єра є складним явищем, що потребує всебічного аналізу з використанням різноманітних підходів. Її багатогранність проявляється у поєднанні численних елементів. Вона охоплює різні сфери діяльності, зокрема психологічне та емоційне здоров'я, розвиток професійних навичок, особистісне зростання,

підвищення загального культурного рівня, а також активності, спрямовані на самопрезентацію та саморекламу.

Важливу роль відіграє встановлення й підтримка соціальних зв'язків, що сприяють визнанню внутрішнього розвитку особистості та його відображенню у зовнішньому зростанні через такі напрями як підвищенні на посаді чи зростанні заробітної плати.

Отже, повноцінне кар'єрне становлення можливе лише за умов наявності сприятливого кар'єрного середовища, яке створює умови для реалізації й розкриття потенціалу особистості.

На початковому етапі професійного становлення особистості ключове значення має розвиток кар'єрних орієнтацій, оскільки саме вони визначають напрям розвитку особистості, її мотиваційні установки та пріоритети у виборі професійного шляху.

Для практичної реалізації кар'єрних орієнтацій пропонуємо розглянути етапи розвитку особистості для їх формування, які ґрунтуються на поєднанні вікових особливостей, психологічного розвитку та етапів професійного самовизначення.

Психолог Сьюпер Д. виокремив п'ять основних етапів професійного становлення особистості. Основну увагу він приділяв процесу усвідомлення індивідом власних нахилів і здібностей, а також пошуку професії, що відповідає цим характеристикам, з акцентом на формування професійної «Я-концепції» [13], які представлені в табл. 1.

З аналізу наведеної моделі Сьюпер Д. в табл. 1 можна підкреслити, що професійний розвиток це не одноразовий вибір, а тривалий процес, який тісно пов'язаний із формуванням і трансформацією професійної «Я-концепції».

Важливо зазначити, що представлена модель є системною та етапною, що дозволяє прогнозувати професійний розвиток на різних життєвих фазах, канали розвитку та реалізації змінюються залежно від віку, що свідчить про адаптивність моделі до психологічних і соціальних змін, безперервний розвиток, де кожен етап готує основу для наступного.

Але, у сучасному контексті, коли формування кар'єри стає більш гнучким процесом, концепт моделі Сьюпера Д. залишається актуальною, але потребує адаптації до нових реалій. Кар'єрний розвиток особистості в нових реаліях вимагає від молоді високого рівня самореалізації та професіоналізму, здатності ефективно виконувати професійні функції та забезпечувати подальше зростання.

Етапи розвитку особистості для розвитку та формування кар'єрних орієнтацій за Сьюпер Д.

Віковий етап	Назва етапи	Канали розвитку та формування	Канал реалізація
1	2	3	4
Етап зростання (від народження до 14 років)	Етап допрофесійної уяви та первинного інтересу	– Родина; – дітячик садок; – розвиваючи гуртки; – початкова школа; - середня школа	– Початок розвитку «Я-концепція»; – вплив батьків і оточення; - ознайомлення з професіями через ігри, казки, спостереження, для формування уявлень «ким хочу стати»; – можлива переорієнтація
Етап дослідження (від 15 до 24 років)	Етап самопізнання та професійного самовизначення та ідентичності	– Старша школа: вибір напрямку навчання; – підготовка до вступу до університету або професійного навчання; - вибір спеціальності, отримання вищої освіти або професійної кваліфікації; – стажування, практика, перші професійні досвіди; – пошук першого місця роботи, адаптація до робочого середовища; - розвиток професійних навичок через участь у тренінгах та семінарах; – пошук можливостей для кар'єрного зростання	– Усвідомлення інтересів і здібностей; – формується образ "Я" у майбутньому; – пізнавальна активність щодо професій; – вибір напрямку освіти: пошук інформації, консультації; – мотивація до навчання вибір освітньої траєкторії або першого місця роботи; – уточнення цілей і можливостей; – формування стратегії кар'єри; – кар'єрний старт; - можлива переорієнтація
Етап зміцнення кар'єри (від 25 до 44 років)	Етап професійної стабілізації	– Досягнення стабільності у кар'єрі, підвищення на посаді; - розвиток лідерських навичок, управління командами; – пошук нових викликів, можливостей для професійного розвитку	– Включення у професійну діяльність; формування корпоративного духу; – накопичення досвіду; – продовження побудови кар'єрної траєкторії; – можлива переорієнтація

1	2	3	4
Етап збереження досягнутого (від 45 до 64 років)	Етап збереження досягнутого	– Досягнення високих посад, визнання у професійній спільноті; – менторство, передача досвіду молодшим колегам	– Закріплення статусу; баланс між роботою та життям; – наставництво, коучинг; – оцінка професійного шляху; – підготовка до завершення кар'єри; – можлива переорієнтація
Етап спаду (після 65 років)		Відбувається поступове зниження професійної активності, адаптація до змін у фізичних та когнітивних можливостях.	

Джерело: складено авторами на основі матеріалів [13]

Важливим до уваги є також розгляд індивідуальних кар'єрних орієнтацій й установок, які пропонує розглядати американський дослідник Осгуд Ч. [14]. Він звертає увагу на особистісному підході до кар'єри не лише «що я роблю», а «чому я це роблю». Вона актуальна в умовах нестабільного ринку праці, де важливо мати внутрішню мотивацію та гнучкість. Індивідуальні установки формуються під впливом цінностей, досвіду, соціального середовища і можуть змінюватися протягом життя (рис. 3).

Відповідно до даних рисунка 3, можемо зробити висновок, що кар'єрні орієнтації в наукових дослідженнях інтерпретуються, з одного боку, як вектор професійної активності, спрямований на досягнення посадових та професійних цілей, а з іншого як ключовий чинник, що визначає траєкторію кар'єрного розвитку.

На основі аналізу та узагальнення матеріалів із науково-психологічної літератури, а також теоретико-методологічного осмислення проблеми кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти можемо зробити висновок, що кар'єрні орієнтації повинні мати таку структуру як цінності, особистісні, мотиваційні, професійні, життєві орієнтації.

Отже, кар'єрні орієнтації особистості являють собою цілісну систему стійких уявлень, мотиваційних чинників, ціннісних орієнта-

цій та установок, які формують ставлення індивіда до побудови індивідуальної кар'єри та суттєвим компонентом є психологічне та професійне становлення особистості, що визначають його прагнення до певного типу кар'єри та готовність до її реалізації.



Рис. 3. Етапи трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтацій й установок за концепцією Осгуд Ч.

Джерело: складено авторами за матеріалами [14]

Таким чином, кар'єрні орієнтації виступають не лише як психологічний детермінант процесу побудови індивідуальної професійної траєкторії, а й як інтегральний компонент психологічного та професійного становлення особистості, що опосередковує її адаптацію до соціально-економічних умов, визначає рівень суб'єктності у сфері праці та сприяє формуванню стратегічного бачення власного розвитку.

3. Оцінка впливу освітнього середовища

на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти

В ході дослідження нами було визначено, що розвиток кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти зумовлюється не лише індивідуально-психологічними характеристиками, а й детермінується особливос-

тями освітнього середовища, його ресурсним забезпеченням, характером міжособистісних взаємодій та системою мотиваційних стимулів. Пропонуємо сформувати концептуальну модель «Вплив освітнього середовища на кар'єрні орієнтації здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності». Метою емпіричного дослідження є кількісна оцінка впливу освітнього середовища на формування та динаміку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти.

Об'єктом дослідження виступає процес формування кар'єрних орієнтацій у студентської молоді.

Предметом дослідження є фактори освітнього середовища, психоемоційний стан та їхній вплив на кар'єрні орієнтації у здобувачів ЗВО,

У дослідженні взяли участь 50 здобувачів очної форми навчання, вибірка була рівномірно розподілена за курсами навчання: 25 респондентів (50%) є здобувачі 2-го курсу та 25 респондентів (50%) – 4-го курсу. Такий розподіл дозволив провести порівняльний аналіз та визначити вплив освітнього середовища на розвиток кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти.

За гендерним складом вибірка переважно жіноча: 74% респондентів – жінки, 26% – чоловіки, що загалом відповідає демографічній структурі контингенту здобувачів вищої освіти на економічних спеціальностях.

Основним інструментом для збору первинних даних слугувала спеціально розроблена анкета «Анкета для здобувачів ЗВО», яка складалась з п'яти логічних блоків:

1. Блок «Соціально-демографічні показники» (вік, стать, курс, досвід роботи).
2. Блок «Освітнє середовище» (оцінка підтримки викладачів, якості ресурсів, психологічного комфорту).
3. Блок «Кар'єрні орієнтації» (важливість стабільності, професійного зростання, пріоритети в кар'єрі, впевненість у виборі професії).
4. Блок «Психоемоційний стан» (рівень тривожності, вплив війни, оптимізм).
5. Відкрите запитання для якісної оцінки чинників, що впливають на кар'єрні орієнтації.

Емпіричне дослідження було організовано в три основні етапи:

1. Підготовчий етап, що полягав у розробці та валідації інструментарію (анкети), формування вибірки та організація процедури опитування.

2. Етап збору даних, що полягав у проведенні онлайн-анкетування.

3. Етап обробки та аналізу даних, під час якого відбулося формування бази даних, кодування відповідей та проведення статистичного аналізу з використанням програмного середовища R.

Аналіз даних включав застосування методів описової статистики, непараметричних критеріїв (U-критерій Манна-Уїтні, критерій хі-квадрат Пірсона), кореляційного аналізу та економетричного моделювання на основі порядкової логістичної регресії. Комплексне застосування цих методів дозволило забезпечити всебічну та статистично обґрунтовану перевірку висунутих дослідницьких гіпотез. Першим кроком була підготовка даних до аналізу, що включає завантаження необхідних бібліотек, імпорт набору даних та перетворення змінних у відповідні формати для забезпечення коректності статистичних розрахунків.

Результати, представлені у таблиці 2, демонструють розподіл респондентів за ключовими соціально-демографічними та психологічними показниками в розрізі курсів навчання.

Дані наведені в таблиці 2 свідчать про наявність статистично значущих відмінностей між курсами за такими показниками, як важливість стабільності ($p < 0.001$), частота тривожності ($p < 0.001$) та рівень оптимізму ($p = 0.003$). Зокрема, для здобувачів 4 курсу стабільність є значно важливішою, вони частіше відчувають тривожність, але при цьому демонструють нижчий рівень оптимізму порівняно зі здобувачами 2 курсу.

Для перевірки гіпотези про наявність динаміки у розвитку кар'єрних орієнтацій та психоемоційного стану здобувачів протягом навчання було застосовано непараметричні статистичні критерії. Для порівняння двох незалежних груп (здобувачів 2-го та 4-го курсів) за порядковими змінними було використано U-критерій Манна-Уїтні [15]. Для аналізу зв'язку між двома категоріальними змінними (курс та кар'єрний пріоритет) було застосовано критерій хі-квадрат Пірсона [16].

Описова статистика респондентів - здобувачів 2 та 4 курсів ЗВО

Характеристика	Всього N=50 (%) ¹	2 курс N=25 (%) ¹	4 курс N=25 (%) ¹	p-value ²
Стать				0.6
Female	37 (74%)	19 (76%)	18 (72%)	
Male	13 (26%)	6 (24%)	7 (28%)	
Підтримка викладачів (1–5)				0.3
2	2 (4.0%)	2 (8.0%)	0 (0%)	
3	17 (34%)	8 (32%)	9 (36%)	
4	22 (43%)	11 (42%)	11 (44%)	
5	9 (19%)	4 (18%)	5 (20%)	
Важливість стабільності (1–5)				<0.001
3	6 (11%)	6 (22%)	0 (0%)	
4	21 (42%)	12 (48%)	9 (36%)	
5	23 (47%)	7 (30%)	16 (64%)	
Впевненість у професії (1–5)				0.10
2	1 (1.0%)	1 (2.0%)	0 (0%)	
3	10 (19%)	7 (26%)	3 (12%)	
4	23 (45%)	12 (46%)	11 (44%)	
5	17 (35%)	7 (26%)	10 (44%)	
Частота тривожності				<0.001
Ніколи	4 (7.0%)	4 (14%)	0 (0%)	
Рідко	17 (33%)	12 (46%)	5 (20%)	
Іноді	23 (46%)	10 (40%)	13 (52%)	
Постійно	7 (14%)	0 (0%)	7 (28%)	
Оптимізм (1–5)				0.003
2	9 (19%)	3 (10%)	7 (28%)	
3	18 (36%)	8 (30%)	10 (42%)	
4	15 (30%)	9 (34%)	6 (26%)	
5	8 (15%)	6 (26%)	1 (4.0%)	
¹ n (%)				
² Pearson's Chi-squared test; Fisher's exact test				

Джерело: складено авторами за результатами проведеного дослідження за матеріалами [15-20]

За своєю природою, статистика U-критерію є мірою ступеня перекриття двох розподілів, а не різниці їхніх середніх. Показник U кількісно відображає, скільки разів значення з однієї вибірки передують значенню з іншої у спільному ранжованому ряду всіх спостережень. Мале значення U свідчить про чітке розділення груп, де одна з них систематично демонструє вищі ранги, тоді як велике значення вказує на значне перемішування рангів, що відповідає нульовій гіпотезі. Отже, цей показник надає пряму оцінку ймовірності того, що випадково обраний представник однієї генеральної сукупності матиме вище значення досліджуваної ознаки, ніж випадково обраний представник іншої, що робить його інтерпретацію особливо прозорою. Емпіричне значення U-статистики розраховується за формулою:

$$U = \min(U_1, U_2) \quad (1)$$

$$\text{де } U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_1 \text{ та } U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2 + 1)}{2} - R_2.$$

Тут n_1, n_2 – обсяги вибірок, а R_1, R_2 – суми рангів елементів вибірок.

Вибір даного непараметричного методу зумовлений природою отриманих даних, оскільки застосування параметричних аналогів, таких як t-критерій Стюдента, є некоректним через порушення припущення про нормальність розподілу та неможливість обчислення середніх значень для ординальних змінних. U-критерій, що оперує рангами, а не абсолютними значеннями, є надійним інструментом для виявлення відмінностей у розподілах, що робить його методологічно обґрунтованим для вирішення поставлених дослідницьких завдань.

Критерій хі-квадрат Пірсона (χ^2) використовується для перевірки гіпотези про незалежність двох категоріальних змінних. Статистика критерію розраховується як:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad (2)$$

де O_i – фактична частота,

E_i – очікувана частота для кожної комірки таблиці спряженості.

Метою застосування критерію Манна-Уїтні була перевірка нульової гіпотези ($\square 0$) про те, що розподіли відповідей студентів 2-го та

4-го курсів за досліджуваними змінними не відрізняються. Відхилення нульової гіпотези на заданому рівні статистичної значущості ($p < \alpha$) дозволяє констатувати наявність систематичної тенденції, за якою одна з груп демонструє стохастичну перевагу, тобто її представники схильні обирати вищі (або нижчі) рангові значення, ніж представники іншої групи. Таким чином, критерій дозволяє зробити висновок про наявність значущих відмінностей у рівні вираженості досліджуваних психологічних чи освітніх конструктів між здобувачами молодших та старших курсів. Результати тесту Манна-Уїтні представлено в таблиці 3 та підтверджують наявність статистично значущих відмінностей між курсами за всіма аналізованими показниками. Для аналізу зв'язку між двома категоріальними змінними – курсом навчання (2-й та 4-й) та вибором кар'єрного пріоритету – було застосовано критерій χ^2 Пірсона (χ^2).

Таблиця 3

**Результати тесту Манна-Уїтні у респондентів –
здобувачів 2 та 4 курсів ЗВО**

Показник	statistic	p
Рівень тривожності	575	5.64e-07
Оптимізм	1745	3.69e-04
Впевненість у професії	937	2.01e-02
Важливість стабільності	726	6.80e-05

Джерело: побудовано авторкою за результатами проведеного дослідження [15-20]

Цей непараметричний метод є оптимальним для даної задачі, оскільки він дозволяє встановити наявність або відсутність статистично значущої асоціації між змінними, що мають номінальний характер. В основі критерію лежить порівняння емпірично спостережуваних частот (тобто, реального розподілу студентів за обраними пріоритетами на кожному курсі) з теоретично очікуваними частотами, які були б імовірними за умови повної відсутності зв'язку між досліджуваними ознаками.

Нульова гіпотеза (H_0) в рамках даного аналізу полягала у припущенні, що кар'єрні пріоритети здобувачів не залежать від їхнього курсу навчання, тобто розподіл виборів є однаковим для здобувачів

2-го та 4-го курсів. Статистично значущий результат ($p < \alpha$) дозволяє відхилити цю гіпотезу і зробити висновок про те, що існує асоціативний зв'язок між роком навчання та пріоритетами у майбутній кар'єрі.

Таким чином, критерій дає змогу визначити, чи відрізняються професійні орієнтири у здобувачів вищої освіти на різних етапах навчання, що може свідчити про вплив освітнього процесу або наближення до випуску на їхні ціннісні установки.

Результати критерію хі-квадрат представлено в таблиці 4, що вказує на існування статистично значущого зв'язку між курсом навчання та вибором кар'єрного пріоритету ($\chi^2(4) = 17.05, p < 0.01$).

Проведений на попередньому етапі аналіз, що включав застосування U-критерію Манна-Уїтні та критерію χ^2 , дозволив встановити наявність статистично значущих відмінностей між групами та виявити асоціації між ключовими категоріальними змінними.

Таблиця 4

**Результати тесту Пірсона χ^2 у респондентів –
здобувачів 2 та 4 курсів ЗВО**

n	statistic	p	df	method	p.signif
50	17.05098	0.00189	4	Chi-square test	**

Джерело: розраховано авторами

Однак, для побудови багатовимірної моделі досліджуваного явища, констатації групових відмінностей є недостатньо. Логічним продовженням дослідження є перехід від порівняльного до реляційного рівня аналізу, що має на меті вивчення внутрішньої структури взаємозв'язків між самими показниками. Для кількісної оцінки тісноти та спрямованості цих зв'язків було проведено кореляційний аналіз. З огляду на порядковий характер вимірювання більшості змінних та дотримання непараметричної стратегії дослідження, для розрахунків було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ), що дозволяє оцінити монотонні залежності між досліджуваними конструктами. Він є непараметричним показником, що використовується для вимірювання сили та напрямку монотонного зв'язку між двома змінними. На відміну від коефіцієнта Пірсона, який оцінює лінійну залежність, коефіцієнт Спірмена визначає ступінь будь-якої монотонної функції, що описує

взаємозв'язок, і є особливо доречним для аналізу порядкових даних або кількісних змінних, розподіл яких не відповідає нормальному. Основою для обчислення слугують не вихідні значення показників, а присвоєні їм ранги. Значення коефіцієнта знаходиться в діапазоні від -1 (сильний обернений монотонний зв'язок) до +1 (сильний прямий монотонний зв'язок), а значення, близьке до нуля, свідчить про відсутність такої залежності та розраховується за формулою:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad (3)$$

де d_i – різниця між рангами відповідних значень двох змінних, а n – кількість спостережень.

Результати аналізу представлені у вигляді кореляційної матриці на рисунку 4.



**Рис. 4. Кореляційна матриця змінних
серед здобувачів 2 та 4 курсів ЗВО**

Джерело: власні розрахунки авторів за результатами проведеного дослідження

Матриця демонструє наявність сильних та середніх позитивних зв'язків між усіма аналізованими змінними. Спостерігається сильний позитивний зв'язок між якістю ресурсів та психологічним комфортом

($\rho = 0.85$), а також між підтримкою викладачів закладів вищої освіти та впевненістю у професії ($\rho = 0.74$). Це підтверджує гіпотезу H1 про існування значущого позитивного зв'язку між сприятливими елементами освітнього середовища та позитивними кар'єрними орієнтаціями у здобувачів. Хоча цей результат є важливим сам по собі, він залишає відкритим питання про predictive power виявлених чинників.

Поглиблення аналізу та перехід до прогностичного рівня зумовили потребу у складнішому дослідницькому інструментарії.

Отже, для прогнозування ймовірності досягнення певного рівня впевненості у виборі професії було побудовано економетричну модель, яка дозволить не лише підтвердити наявність впливу освітнього середовища на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів, а й оцінити його величину та статистичну значущість.

Ключовою методологічною особливістю даного етапу дослідження є специфіка залежної змінної. Оскільки показник «Впевненість у професії» є ординальною (порядковою) змінною, що відображає впорядковані рівні самооцінки, застосування стандартних регресійних моделей є обмеженим. Для коректного аналізу таких даних було обрано модель порядкової логістичної регресії Ordered Logit Model [18]. Ця економетрична модель дозволяє оцінити вплив незалежних змінних на ймовірність досягнення респондентом певного рівня впевненості або вищого, при цьому зберігаючи інформацію про ранговий порядок категорій без припущення про рівність інтервалів між ними. Модель оцінює ймовірність того, що спостереження потрапить у категорію j або нижчу, і базується на припущенні про існування неспостережуваної (латентної) змінної y^* :

$$y^* = X\beta + \varepsilon \quad (4)$$

Спостережувана категорія y визначається через порогові значення α_j :

$$y = j \Leftrightarrow \alpha_{j-1} < y^* \leq \alpha_j \quad (5)$$

Для початкової перевірки висунутих гіпотез було побудовано просту модель регресії, що включала лише три ключові предиктори: підтримку викладачів, психологічне середовище та вплив війни на розвиток кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти. Результати порядкової логістичної регресії, представлені в табл. 5 дозволяють

зробити кілька важливих висновків щодо чинників, які впливають на впевненість здобувачів.

Таблиця 5

Проста модель регресії чинників, які впливають на впевненість здобувачів у виборі майбутньої професії

Characteristic	OR	95% CI
Teacher Support Q9	0.76	0.02, 17.0
Psych Environment Q13	9.93	0.54, 392
War Influence Q20	0.33	0.12, 0.78
Abbreviations: CI = Confidence Interval, OR = Odds Ratio		

Джерело: побудовано авторами за результатами проведеного дослідження

Як показує модель, єдиним статистично значущим предиктором виявився показник «Вплив війни» (War_Influence_Q20). Співвідношення шансів (OR) для цієї змінної становить 0.33 при 95% довірчому інтервалі [0.12, 0.78]. Оскільки довірчий інтервал не включає одиницю, ми можемо стверджувати, що результат є значущим ($p < 0.05$). Інтерпретація співвідношення шансів свідчить, що кожне збільшення інтенсивності впливу війни на один пункт зменшує шанси здобувача мати вищий рівень впевненості у професії на 67% ($1 - 0.33 = 0.67$).

Інші змінні, включені в модель це «Підтримка викладачів» (Teacher_Support_Q9) та «Психологічне середовище» (Psych_Environment_Q13), не продемонстрували статистично значущого впливу. Хоча співвідношення шансів для психологічного середовища є дуже високим (OR = 9.93), що вказувало б на потенційно сильний позитивний зв'язок, надзвичайно широкий довірчий інтервал [0.54, 392] включає одиницю. Це свідчить про високу невизначеність в оцінці даного коефіцієнта та не дозволяє відхилити нульову гіпотезу. Аналогічно, для показника «Підтримки викладачів» (OR = 0.76) довірчий інтервал [0.02, 17.0] також є занадто широким і перетинає одиницю, що вказує на відсутність статистично значущого ефекту в даній моделі.

Щоб перевірити стійкість виявлених ефектів та врахувати вплив індивідуально-психологічних чинників, було побудовано розширену модель регресії з додаванням предикторів «Важливість розвитку» (Growth_Importance_Q15) та «Оптимізм» (Optimism_Q21).

Відповідно до даних таблиці 6 побудова розширеної регресійної моделі дозволила перейти від простого аналізу до більш повної специфікації детермінант професійної впевненості здобувачів вищої освіти. Включення додаткових коваріант, що відображають індивідуально-психологічні характеристики, не лише підвищило пояснювальну силу моделі, але й дозволило виявити психологічні механізми, що лежать в основі формування професійної стійкості.

Таблиця 6

Розширена модель регресії чинників, які впливають на впевненість здобувачів у виборі майбутньої професії

Characteristic	OR	95% CI	p-value
beta			
Teacher Support Q9	0.00	0.00, 0.05	0.018
Psych Environment Q13	39,101,504	32.2, 47,528,422,244,196	0.015
War Influence Q20	1.65	0.35, 7.88	0.5
Growth Importance Q15	2,858	39.3, 207,729	<0.001
Optimism Q21	107	6.77, 1,695	0.001
Course			
2 курс	—	—	
4 курс	814	25.7, 25,744	<0.001
Abbreviations: CI = Confidence Interval, OR = Odds Ratio			

Джерело: побудовано авторами за результатами проведеного дослідження

Аналіз коефіцієнтів моделі ідентифікує індивідуально-психологічні характеристики та етап навчання як ключові предиктори. Висока значущість змінних «Важливість розвитку» ($OR = 2,858$; $p < 0.001$) та «Оптимізм» ($OR = 107$; $p = 0.001$) відображає фундаментальні психологічні механізми: внутрішня мотивація до зростання, згідно з теорією самодетермінації, є основою для формування професійної компетентності. Оптимізм, своєю чергою, виступає як ключовий когнітивний ресурс, що дозволяє здобувачам вищої освіти зберігати позитивні очікування щодо майбутнього та власної ефективності. Аналогічно, значущий ефект курсу навчання ($OR = 814$; $p < 0.001$ для 4-го курсу) пояснюється природним процесом професійної ідентифікації та кумуляції досвіду, що зміцнює віру у власні сили та наявність вже працевлаштування за фахом.

Ключовим результатом розширеної специфікації є втрата статистичної значущості предиктора «Вплив війни» ($OR = 1.65$; $p = 0.5$). Це свідчить не про відсутність впливу війни, а про його опосередкований характер, що відповідає сучасним моделям стресу та копінгу. Зовнішній макро-стресор не діє фатально, а його вплив на впевненість модулюється індивідуальними копінг-ресурсами, ключовим з яких є оптимізм.

Таким чином, модель емпірично демонструє механізм психологічної резистентності, а саме, негативний тиск зовнішніх обставин нівелюється за наявності достатнього рівня внутрішніх ресурсів. Водночас чинники освітнього середовища, хоч і продемонстрували статистичну значущість ($p < 0.05$), через ознаки нестабільності моделі вимагають обережної інтерпретації.

Отже, результати розширеного моделювання розкривають психологічну структуру детермінант професійної впевненості. Вона виявляється не стільки відображенням зовнішніх умов, скільки продуктом внутрішнього психологічного капіталу (оптимізм, мотивація) та розвиткової зрілості (досвід навчання). Вплив зовнішніх стресових чинників має не прямий, а опосередкований характер, що підкреслює вирішальну роль особистісних ресурсів у збереженні професійного самовизначення в кризові періоди.

Проведене емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій у 50 здобувачів 2-го та 4-го курсів ЗВО дозволило зробити комплексний висновок про ієрархічну структуру чинників, що визначають їхню професійну впевненість. Було встановлено, що ключову роль відіграють не зовнішні обставини, а внутрішній психологічний капітал особистості та розвиткова зрілість. Такі індивідуальні характеристики, як оптимізм та орієнтація на професійне зростання, разом із досвідом, накопиченим до 4-го курсу, виступають найпотужнішими предикторами впевненості у виборі професії. При цьому вплив потужного зовнішнього стресора – війни – виявився не прямим, а опосередкованим через ці особистісні ресурси, що демонструє механізми психологічної резистентності. Хоча чинники освітнього середовища, такі як «Підтримка викладачів» та «Психологічний комфорт», також мають статистично значущий зв'язок із кар'єрними орієнтаціями у здобувачів вищої освіти, їхній вплив є менш вираженим і потребує подальшого вивчення.

Таким чином, дослідження підкреслило пріоритетність розвитку особистісних ресурсів та мотивації здобувачів вищої освіти для формування стійкого професійного самовизначення в умовах невизначеності.

3. Проблеми розвитку кар'єрних орієнтацій у здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності

Сучасна система вищої освіти функціонує в умовах глибоких соціальних трансформацій, що зумовлені як глобальними викликами (цифровізація, зміни на ринку праці), так й локальними кризами, зокрема повномасштабною війною в Україні, яка триває з 2022 року. Ці чинники суттєво впливають на процес професійного самовизначення молоді, формуючи нові запити до змісту та форм кар'єрного розвитку.

Слід зазначити, що сьогодення кар'єрні орієнтації у здобувачів вищої освіти дедалі більше набувають динамічного характеру, відображаючи потребу у розвитку гнучкості, адаптивності та внутрішній мотивації. Водночас, у процесі їх формування виникає низка проблем, пов'язаних із недостатньою інституційною підтримкою, обмеженим доступом до якісної кар'єрної інформації, а також психологічною нестабільністю, спричиненою тривалим перебуванням у кризових умовах.

У цьому контексті актуальним є аналіз проблемного поля розвитку кар'єрних орієнтацій молоді та окреслення перспектив їх удосконалення. Такий аналіз дозволить нам не лише виявити бар'єри, що перешкоджають ефективному професійному самовизначенню, а й сформувати науково - обґрунтовані напрями підтримки здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності.

Перелік ключових державних проблем, які впливають на розвиток кар'єрних орієнтацій молоді в Україні представлено в таблиці 7.

На основі перелічених проблем, що представлені в таблиці 7 надамо більш детальнішу характеристику за кожною із них.

Проблема 1. Протягом вже 4 року повномасштабної війни воєнні дії спричиняють глибоку психологічну дестабілізацію молоді, що проявляється у підвищеному рівні тривожності, емоційному виснаженні та симптомах посттравматичного стресового розладу. Втрата базового відчуття безпеки порушує здатність до стратегічного планування, знижує мотивацію до професійного самовизначення та ускладнює формування довгострокових кар'єрних орієнтацій.

Проблеми, що перешкоджають формуванню кар'єрних орієнтацій молоді в умовах трансформаційної реальності України

	Проблема	Характеристика прояву
1.	Психологічна травматизація та втрата базової безпеки	– Тривожність, посттравматичний стрес, емоційне виснаження; – зниження мотивації до довгострокового планування; – зниження інтересу до університетської освіти; – зміна пріоритетів у виборі кар'єри
2.	Міграція та внутрішнє переміщення	– Втрата освітнього континуїтету, розрив зв'язків з університетами; – адаптаційні труднощі в нових регіонах або країнах
3.	Потреба в нових формах державної підтримки	– Відсутність адаптованих програм кар'єрної реабілітації; – низький рівень психоосвітньої допомоги та менторства
4.	Прояв конкуренції між закладами вищої освіти України за здобувачів освіти	– Маркетингова активність ЗВО; – розширення освітніх пропозицій; – конкуренція за державне фінансування; – публічне порівняння рейтингів і показників; активність в соціальних мережах

Джерело: сформовано авторами

Аналіз післявоєнних трансформацій у різних країнах засвідчує, що затяжні військові конфлікти нерідко спричиняють процеси соціальної дезінтеграції, одним із проявів яких є маргіналізація молоді. Унаслідок порушення освітніх траєкторій, обмеження доступу до ресурсів розвитку та зниження рівня соціальної мобільності, молодь опиняється в зоні ризику втрати професійних перспектив і громадянської активності. У таких умовах молоді люди демонструють підвищену вразливість до маніпулятивного впливу, зокрема з боку деструктивних соціальних груп, що активно функціонують у цифровому середовищі. Цей феномен потребує особливої уваги в контексті формування стратегій освітньої та соціальної реінтеграції.

Проблема 2. Масове переміщення молоді, як внутрішнє, так і зовнішнє, призводить до фрагментації освітнього досвіду, втрати зв'язку з навчальними закладами та порушення соціального середовища. Роз'єднання сімейних структур посилює емоційну нестабільність, що негативно впливає на процеси професійної ідентифікації та адаптації до нових освітніх і трудових контекстів.

Слід зазначити, що міграція молоді з прикордонних сільських територій України до закордонних закладів вищої освіти є багатовимірним явищем, що має як індивідуальні переваги, поступово почало реалізовуватися вже з 2017 року, так й системні ризики для держави. Основними чинниками, що стимулюють освітню мобільність, є географічна близькість до кордону, доступність навчання у сусідніх країнах (Польща, Румунія, Словаччина, Болгарія), а також прагнення до стабільності, безпеки та якісної освіти. Ці наслідки для України страшні, що можуть перетворюватися на дію в наступних напрямках, як освітнє знелюднення регіонів, витік людського капіталу, посилення соціальної нерівності, ослаблення національної ідентичності, в табл. 8 представлена порівняльна характеристика освітніх можливостей для української молоді навчання за кордоном.

Таблиця 8

**Порівняльна характеристика освітніх можливостей
для української молоді у закордонних ЗВО**

Країна	Тип підтримки	Умови вступу	Мовні вимоги	Особливості адаптації
1	2	3	4	5
Велика Британія	Для українських студентів сьогодні доступні державні та університетські стипендії; додаткові гранти на подорожі та участь у спеціальних заходах; «внутрішні» тарифи на навчання	Атестат/диплом Мотиваційний лист Вступні іспити	Англійська	Додаткові адапт. курси
Італія	Стипендії для дітей-біженців, які потребують особливої підтримки під час адаптації до нового освітнього середовища	Спрощені процедури вступу	Італійська або англійська	Можливість отримати матеріальну допомогу для покриття основних витрат на проживання й навчання, додаткові адапт. Курси

Chapter «Psychological sciences»

Продовження Таблиці 8

1	2	3	4	5
Німеччина	Для українців відкрито як загальні, так і спеціальні стипендії	Атестат/диплом, мотиваційний лист, можливість вступу без ЗНО	Німецька або англійська	Діють окремі програми підтримки
Польща	Стипендії (NAWA, Banach), безкоштовне навчання у держ. ЗВО, програми культурного обміну	Атестат/диплом, мотиваційний лист, інколи співбесіда	Польська або англійська, підготовчі мовні курси	Велика українська діаспора, підтримка студентських організацій, схожість освіт. систем
Болгарія, Словаччина, Чехія, Угорщина	Безкоштовне навчання у держ. ЗВО, стипендії для біженців, Erasmus+ та обмінні програми	Атестат/диплом, мотиваційний лист, можливість вступу без ЗНО	Мова країни або англійська, підготовчі курси	Велика українська діаспора, спрощена процедура визнання документів, підтримка від МОН Словаччини, низька конкуренція
Румунія	Державні стипендії, підготовчі програми для іноземців, безкоштовне навчання для українців	Атестат/диплом, мотиваційний лист, інколи вступні іспити	Румунська або англійська, підготовчі курси	Програми інтеграції, підтримка від МОН Румунії, можливість навчання в прикордонних регіонах
Франція	Державна програма Campus France пропонує українським студентам і учням різноманітні стипендії	Атестат/диплом, мотиваційний лист, інколи вступні іспити	Французька або англійська мова, мовні курси	Програми інтеграції

Джерело: складено авторами за матеріалами [21]

Як свідчить таблиця 8, усі зазначені країни після 2022 року активно адаптували свої освітні політики, відкривши додаткові можливості для

української молоді – особливо з прикордонних регіонів. Така динаміка сприяє формуванню висококонкурентного середовища для українських закладів вищої освіти, актуалізуючи потребу в стратегічному оновленні їх освітніх пропозицій.

Проблема 3. Потреба в нових формах державної підтримки, яка характеризується відсутністю системної кар'єрної навігації у молоді України, адаптаційних програм та менторських ініціатив з боку держави обмежує можливості молоді у формуванні та реалізації кар'єрних стратегій. Недостатня інституційна підтримка ускладнює інтеграцію молоді в освітньо-професійне середовище, особливо в умовах соціальної вразливості та післякризового відновлення України.

Слід звернути уваги також до проблем які відбуваються в українській системі вищої освіти, яка потребує переосмислення державної підтримки. Одним із ключових бар'єрів є хронічно низький рівень заробітної плати викладачів, що демотивує науково-педагогічних працівників, спричиняє відтік кадрів за кордон та знижує якість освітніх послуг.

Паралельно, управлінські рішення Міністерства освіти та науки України (МОН) часто характеризуються фрагментарністю, відсутністю стратегічної узгодженості та недостатнім врахуванням реальних потреб освітніх закладів. Це проявляється у надмірному навантаженні на викладачів без відповідної компенсації, неефективному впровадженні реформ без пілотування та зворотного зв'язку, бюрократизації освітнього процесу, недофінансуванні інноваційних освітніх проєктів.

Отже, все це формує кризу довіри до державної освітньої політики, знижує мотивацію до професійного розвитку серед викладачів, ускладнює залучення молоді до ЗВО та послаблює конкурентоспроможність української вищої освіти на міжнародному рівні.

Проблема 4. Прояв конкуренції між закладами вищої освіти України за здобувачів освіти. У контексті демографічного спаду, освітньої міграції та трансформації освітнього середовища, конкуренція між українськими закладами вищої освіти за абітурієнтів освіти набуває нових форм. Вона проявляється не лише у змаганні за кількісні показники набору, але й у якості освітніх продуктів, гнучкості форматів навчання та інтенсивності маркетингових стратегій. Основні прояви цієї конкуренції представлено в табл. 9.

У контексті загострення конкуренції за здобувачів освіти спостерігається тенденція до застосування окремими українськими закладами вищої освіти недоброчесних або маніпулятивних стратегій, що суперечать засадам академічної етики та принципам освітньої доброчесності. Найпоширеніші форми таких практик узагальнено у таблиці 9.

Таблиця 9

Напрями реалізації недоброчесних або маніпулятивних стратегій позиціювання ЗВО в Україні

Назва напрямку	Характеристика прояву
Маніпулятивне позиціювання освітніх програм	Використання перебільшених або некоректних тверджень щодо якості навчання, міжнародних акредитацій, працевлаштування випускників без належного підтвердження
Формальний набір без освітнього супроводу	Зарахування великої кількості студентів без забезпечення належного кадрового, матеріального чи методичного ресурсу, що призводить до зниження якості освіти
Зниження вимог до вступу або навчання	Спрощення академічних стандартів задля збільшення контингенту, що підриває довіру до дипломів та девальвує освітню цінність
Непрозора реклама та порівняння з іншими ЗВО	Використання некоректних рейтингів, маніпулятивних порівнянь, дискредитація інших закладів у публічному просторі
Інституційна імітація інновацій	Формальне впровадження «нових» програм, курсів чи форматів без реального змістовного оновлення, лише з маркетинговою метою

Джерело: сформовано авторами

Слід визначити, що у процесі вступної кампанії якість надання інформації відіграє ключову роль у формуванні вибору абітурієнтів щодо майбутньої освітньої траєкторії. Інформативність, доступність та структурованість комунікації з боку представників освітніх програм ЗВО значною мірою впливають на рівень обізнаності вступників, їхню мотивацію та здатність до усвідомленого прийняття рішення. Недостатньо чітке або поверхневе представлення освітніх програм, професійних перспектив та умов навчання, відсутність корпоративного духу у викладачів, може призвести до хибного вибору спеціальності, що, своєю чергою, впливає на подальшу кар'єрну реалізацію молоді.

На підставі зазначеного можемо зробити висновок, що хоча конкуренція між ЗВО може слугувати каталізатором інновацій та підвищення якості освіти, вона також породжує ризики: маркетингову гіперболізацію, нерівність між закладами, втрату академічної глибини та формалізацію освітнього процесу. У зв'язку з цим актуальним є формування стратегій збалансованого розвитку ЗВО, що поєднують конкурентоспроможність з академічною етикою та соціальною відповідальністю, що повертає нас до розв'язання проблеми 3, яку ми розглядали вище.

З огляду на викладене, можна зробити висновок, що зміни які відбулися в Україні після 2022 року, суттєво вплинули на формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти. В умовах невизначеності, міграційних процесів, цифровізації та зростання конкуренції з боку закордонних освітніх систем молодь стикається з новими викликами у виборі професійного шляху. Разом, недостатня адаптація вітчизняних ЗВО до цих змін, обмежений доступ до якісної профорієнтації та нерівномірність регіональних можливостей створюють бар'єри для усвідомленого кар'єрного самовизначення. Тому актуальним є розроблення стратегій підтримки молоді, які поєднують емоційну стійкість, інституційну прозорість та практичну орієнтацію освітніх програм ЗВО.

4. Висновки

За результатами проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки.

Здійснений аналіз дефініцій «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації» дозволяє розглядати їх як взаємопов'язані, багатовимірні поняття, що охоплюють мотиваційні, особистісні, соціальні та системні компоненти. Визначено, що кар'єра в умовах нової реальності постає не лише як професійне просування, а як форма життєтворчості, що реалізується через ефективне використання психоемоційного, освітнього та культурного капіталу. Формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти потребує інтеграції міждисциплінарних підходів, урахування вікових особливостей, професійної «Я-концепції» та адаптації до викликів сучасного ринку праці.

У межах дослідження було здійснено кількісну оцінку впливу освітнього середовища на формування кар'єрних орієнтацій здобува-

чів вищої освіти, що дозволило виявити як зовнішні, так і внутрішні чинники професійної впевненості. Побудована модель порядкової логістичної регресії підтвердила статистичну значущість впливу війни як предиктора зниження впевненості у виборі професії, водночас розширене моделювання засвідчило, що ключовими детермінантами професійного самовизначення виступають внутрішні ресурси як, оптимізм, мотивація та досвід навчання. Отримані результати підкреслюють опосередкований характер впливу зовнішніх стресових чинників і засвідчують провідну роль психологічного капіталу у збереженні кар'єрної стабільності в умовах соціальної турбулентності.

Аргументовано, що формування кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти в умовах нової реальності ускладнюється низкою системних викликів, таких як психологічна нестабільність та вплив міграційних процесів, обмеження державної підтримки та недобросовісної конкуренції між ЗВО. Це вимагає комплексного, етично виваженого підходу до кар'єрного супроводу молоді, що враховує їхні індивідуальні потреби, цифрову поведінку та соціальний контекст.

Список літератури:

1. Гриньова В.М., Новікова М.М., Небилиця О.А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
2. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посібник. Київ : Знання, 2011. 236 с.
3. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості : навч. посіб. Київ : КНТ, 2016. 438 с.
4. Шилова Н.І. Психологічні особливості професійного самовизначення студентів-першокурсників. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. 2018. № 5. С. 141–146. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/82>. (дата звернення 05.10.2025).
5. Найдьонов М. І. Психологія престижності професій : монографія. НАПН України, Ін-т соціал. та політ психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 160 с.
6. Асєєва Ю. О. Професіогенез професійних установок особистості. *Наука і освіта*. 2015. № 3/CXXXII, С. 5–11. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/5327/1/Asieieva.pdf> (дата звернення 05.10.2025).
7. Пундєєв В.В. Динаміка впливу інформаційного стресу на здобувачів вищої освіти. *Ментальне здоров'я*. 2024. № 1. С. 62–70. URL: <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/issue/view/1/1> (дата звернення 05.10.2025).

8. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с.
9. Ngai, S. S., Cheung, C. K., Chan, K. L., & Chau, M. C. (2021). Development and validation of the Youth Career Development Competency (YCDC) scale: A study among Chinese youth not in employment, education or training (NEET). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12494. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph182312494>. (дата звернення: 07.11.2025).
10. Sutcliffe, J., & Cooper, T. (2023). Meaningful youth work careers: Assumptions, misconceptions, and realities. *Journal of Applied Youth Studies*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s43151-023-00104-z> (дата звернення: 08.11.2025).
11. Godfrey, N. M. (2023). Could the comfort zone model enhance job role clarity in youth work? *Youth*, 3(3), 61–75. DOI: <https://doi.org/10.3390/youth3030061>. (дата звернення: 08.11.2025).
12. Hui, E. K., Ngai, S. S., & Yuen, M. (2022). Development and validation of the Career and Life Development Hope (CLDH) scale: A study of youth not in education, employment or training (NEET) in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11649. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811649>. (дата звернення: 10.11.2025).
13. Столяренко Л.Д. Педагогіка та психологія. URL: https://stud.com.ua/46901/psihologiya/psihologiya_i_pedagogika. (дата звернення: 04.11.2025).
14. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/16.pdf>. (дата звернення: 04.11.2025).
15. Mann H. B., Whitney D. R. (1947). On a Test of Whether one of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other. *The Annals of Mathematical Statistics*. Vol. 18, № 1. P. 50–60.
16. Pearson K. (1900). On the Criterion that a given System of Deviations from the Probable in the case of a Correlated System of Variables is such that it can be reasonably supposed to have arisen from Random Sampling. *Philosophical Magazine. Series 5*. Vol. 50, № 302. P. 157–175.
17. Spearman C. (1904). The Proof and Measurement of Association between Two Things. *The American Journal of Psychology*. Vol. 15, № 1. P. 72–101.
18. McCullagh P. (1980). Regression Models for Ordinal Data. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*. 1980. Vol. 42, № 2. P. 109–142.
19. Siegel S., Castellan N. J., Jr. (1988). Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 399 p.
20. Agresti A. (2013). Categorical Data Analysis. 3rd ed. Hoboken, NJ : Wiley, 745 p. URL: https://mybiostats.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/3rd-ed-alan_agresti_categorical_data_analysis.pdf
21. Стипендіальні програми навчання в Європі: можливості для дітей та молоді з України. URL: <https://finance.ua/ua/saving/stypendialni-prohamy-navchannia-v-eyevropi-mozhlyvosti-dlia-ditei-ta-molodi-z-ukrainy>. (дата звернення: 10.11.2025)

References:

1. Hrynova, V., Novikova M., & Nebylitsia O. (2013). *Upravlinnia kar'iernym zrostantiam personalu pidpriemstva* [Management of employee career growth in an enterprise]. Kharkiv, Ukraine: KhNEU Publishing House. [In Ukrainian].
2. Balabanova L.V. (2011). *Strategic Human Resource Management in an Enterprise*. Kyiv : Znannia [In Ukrainian].
3. Koropetska O. M. (2016). *Psychological Foundations of Vocational Orientation and Personality Self-Realization*. Kyiv : KNT [In Ukrainian].
4. Shylova N.I. (2018). Psychological Characteristics of Professional Self-Determination Among First-Year University Students. *Naukovyi visnyk KhDU Serii Psikholohichni nauk*, 5, 141–146. Retrieved from <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/82> (accessed 05 October 2025). [In Ukrainian].
5. Naidonov M. I. *Psychology of Occupational Prestige*. (2013). NAPN Ukrainy, In-t sotsial. ta polit psykholohii. Kirovohrad : Imeks-LTD [In Ukrainian].
6. Asieieva Yu.O. (2015). Professional genesis of personal professional attitudes. *Science and Education*. 3, 5-12. Retrieved from https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2015/JRN_3/PDF/3.pdf (accessed 05 October 2025). [In Ukrainian].
7. Pundiev V.V. (2024). Dynamics of the informational stress influence on higher education students. *Mentalne zdorovia*. № 1, 62–70. DOI <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2024-1-10> Retrieved from <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/issue/view/1/1>. (accessed 05 October 2025). [In Ukrainian].
8. Lozovetska V.T. (2015). *Professional Career of the Individual in Contemporary Conditions*. Kyiv. [In Ukrainian].
9. Ngai, S. S., Cheung, C. K., Chan, K. L., & Chau, M. C. (2021). Development and validation of the Youth Career Development Competency (YCDC) scale: A study among Chinese youth not in employment, education or training (NEET). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12494. (accessed 07 November 2025)
10. Sutcliffe, J., & Cooper, T. (2023). Meaningful youth work careers: Assumptions, misconceptions, and realities. *Journal of Applied Youth Studies*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s43151-023-00104-z> (accessed 08 November 2025) [In English].
11. Godfrey, N. M. (2023). Could the comfort zone model enhance job role clarity in youth work? *Youth*, 3(3), 61–75. DOI: <https://doi.org/10.3390/youth3030061> (accessed 08 November 2025)
12. Hui, E. K., Ngai, S. S., & Yuen, M. (2022). Development and validation of the Career and Life Development Hope (CLDH) scale: A study of youth not in education, employment or training (NEET) in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11649. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811649>. (accessed 10 November 2025).
13. Stoliarenko L.D. Pedagogika ta psykholohiia [Pedagogy and Psychology]. URL: https://stud.com.ua/46901/psihologiya/psihologiya_i_pedagogika (accessed 04 November 2025). [In Ukrainian].

14. Perehonchuk N.V., Falchuk M.P. (2018). Kariera ta karierni oriientsatsii: vyvchennia zmistu poniat [Career and career orientation: study content concepts]. *Molodyi vchenyi*, vol. 12(64). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/16.pdf> (accessed 04 November 2025). [In Ukrainian].

15. Mann H. B., Whitney D. R. (1947). On a Test of Whether one of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other. *The Annals of Mathematical Statistics*. Vol. 18, № 1. P. 50–60.

16. Pearson K. (1900). On the Criterion that a given System of Deviations from the Probable in the case of a Correlated System of Variables is such that it can be reasonably supposed to have arisen from Random Sampling. *Philosophical Magazine*. Series 5. Vol. 50, № 302. P. 157–175.

17. Spearman C. (1904). The Proof and Measurement of Association between Two Things. *The American Journal of Psychology*. Vol. 15, № 1. P. 72–101.

18. McCullagh P. (1980). Regression Models for Ordinal Data. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*. 1980. Vol. 42, № 2. P. 109–142.

19. Siegel S., Castellan N. J., Jr. (1988). Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 399 p.

20. Agresti A. (2013). Categorical Data Analysis. 3rd ed. Hoboken, NJ : Wiley, 745 p. URL: <https://surl.li/xliyes>. (accessed 10 November 2025).

21. Stypendialni prohramy navchannia v Yevropi: mozhlyvosti dlia ditei ta molodi z Ukrainy. URL: <https://finance.ua/ua/saving/stypendialni-prohramy-navchannia-v-yevropi-mozhlyvosti-dlia-ditei-ta-molodi-z-ukrainy> (accessed 10 November 2025). [In Ukrainian].