

УДК 331.108.4:159.923.2-053.6
DOI: 10.31732/2663-2209-2026-82-175-187

Дата надходження: 29.04.2026
Дата прийняття до друку: 15.05.2026
Дата публікації: 30.05.2026



Ця робота ліцензується відповідно до [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ПРОФЕСІЙНА ПАРАДИГМА ТА «Я-КОНЦЕПЦІЯ» КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТАНТА В УМОВАХ ЗАПИТІВ ПОКОЛІННЯ АЛФА

Злата Тягунова¹, Людмила Шимановська-Діанич², Олена Кривопишина³

¹Канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна, e-mail: baffu.sxema@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4508-5453>

²Д-р екон. наук, професор, професор кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна, e-mail: ludad584658@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6499-0953>

³Доктор психологічних наук, професор, e-mail: elena-krivopishina@ukr.net, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7768-1356>

PROFESSIONAL PARADIGM AND THE “SELF-CONCEPT” OF A CAREER CONSULTANT IN THE CONTEXT OF GENERATION ALPHA’S DEMANDS

Zlata Tiahunova¹, Liudmyla Shymanovska-Dianysh², Olena Kryvopyshyna³

¹Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management Poltava University of Economics and Trade, Poltava, Ukraine, e-mail: baffu.sxema@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4508-5453>

²Doctor of economic sciences, professor, Poltava University of Economics and Trade, professor of the department of management; Poltava, Ukraine; e-mail: ludad584658@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6499-0953>

³Doctor of Psychological Sciences, Professor, e-mail: elena-krivopishina@ukr.net, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7768-1356>

Анотація. Візія статті – представлення результатів мультидисциплінарного дослідження щодо зміни «я – концепції» кар'єрного консультанта відповідно до запитів «покоління Альфа». Авторський колектив обґрунтовує, що робота з «пізніми зумерами», поява «покоління Альфа», розвиток штучного інтелекту, нова модель споживання та архітектура ринку праці нівелюють традиційні системи професійної мотивації. Роль кар'єрного консультанта трансформується з допоміжної опції на критично важливу ланку фахової освіти та наступного розвитку кар'єри. Відбувається конфлікт між традиційною «Я-концепцією» кар'єрного консультанта та запитами нового покоління клієнтів, що потребує переосмислення професійної ідентичності фахівця та вироблення нової моделі взаємодії. Мета статті полягає у розкритті конфлікту між здатністю традиційної парадигми кар'єрного консультування адаптуватися до потреб «покоління Альфа» та готовності консультанта трансформувати власну «Я-концепцію» задля збереження релевантності. Об'єкт дослідження — професійна парадигма та «Я-концепція» кар'єрного консультанта в умовах нових викликів, зумовлених взаємодією з представниками Generation Alpha. Методологічна рамка дослідницької роботи базується на гуманістичній психології та Career Development Theory. Автори застосовують інтерпретативно-феноменологічний аналіз (IPA) для вивчення суб'єктивного досвіду практикуючих кар'єрних консультантів. В статті схарактеризовано еволюцію професії кар'єрного консультанта в Україні: від директивного профвідбору радянського періоду до сучасного партнерського консультування-коучингу. Дослідження фіксує п'ять ключових трансформацій: зсув фокусу від експертної позиції до фасилітаторської ролі; переорієнтацію з вибору посади на формування ідентичності; легітимізацію множинних кар'єрних сценаріїв; впровадження динамічних цифрових форматів взаємодії; підвищення чутливості до автентичності та емоційного контакту. Доведено, що покоління Альфа сприймає невизначеність як норму, тому потребує навігатора-партнера, а не порадирика. Результати дослідження інтегровано у контекст підготовки фахівців за спеціальністю 076 «Підприємництво та торгівля». Матеріали статті слугують підґрунтям для розробки сертифікаційних програм підготовки кар'єрних радників та консультантів.

Ключові слова: кар'єрне консультування, коучинг, «Я-концепція», покоління Альфа, професійна ідентичність, самовизначення, фасилітація, підприємництво.

Формул: 0, рис.0, табл.2, бібл.34

Abstract. The article presents the results of a multidisciplinary study examining the transformation of the career consultant's "self-concept" in response to the demands of Generation Alpha, against the backdrop of shifting consumption paradigms, the transition to a service-based economy, and global digitalization. The authors argue that the emergence of Generation Alpha, the rapid development of artificial intelligence, new consumption models, and the evolving architecture of the labor market are eroding traditional systems of professional motivation. Under these conditions, the role of the career consultant is transforming from a supplementary service into a critically important component of professional education and subsequent career development. The core problem lies in the mismatch between the traditional "self-concept" of the career consultant and the specific expectations of a new generation of clients, which necessitates a rethinking of professional identity and the development of new interaction models. The purpose of the article is to examine the tension between the capacity of the traditional paradigm of career counseling to adapt to the needs of Generation Alpha and the readiness of the consultant to transform their own "self-concept" in order to remain relevant. The object of the study is the professional paradigm and the "self-concept" of the career consultant in the context of interaction with representatives of Generation Alpha. The methodological framework is grounded in humanistic psychology and Career Development Theory. The study employs Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) to explore the subjective experiences of 15 practicing career consultants. The sample was formed through purposive sampling, and data were collected via semi-structured in-depth interviews. The article briefly outlines the evolution of the career counseling profession in Ukraine, from directive vocational selection in the Soviet period to contemporary partnership-based counseling and coaching practices. The findings identify five key transformations: a shift from an expert role to a facilitative one; a reorientation from job selection to identity formation; the legitimization of multiple career trajectories; the adoption of dynamic digital interaction formats; and increased sensitivity to authenticity and emotional engagement. It is demonstrated that Generation Alpha perceives uncertainty as a norm and therefore requires a partner-navigator rather than a directive advisor. The results are integrated into the context of training specialists in Major 076 "Entrepreneurship and Trade". The authors propose shifting the focus from selecting a specific position to developing meta-competencies, including entrepreneurial thinking, financial literacy, and adaptability in conditions of risk. The findings provide a foundation for the development of certification programs for career advisors and consultants.

Keywords: career counseling, coaching, self-concept, Generation Alpha, professional identity, self-determination, facilitation, entrepreneurship.

Formulas: 0, Fig.: 0, Tab.: 2, bibl.: 34

Вступ. Зміни у глобальній структурі економічної активності, що спостерігаються з другої половини 2010-х років, характеризуються поступовим зростанням частки сектору послуг у світовій економіці та відповідною трансформацією співвідношення між виробництвом товарів і наданням послуг. За даними Світового банку (World Development Indicators, 2019), у більшості країн світу сектор послуг стабільно домінує у структурі доданої вартості, що свідчить про довгостроковий перехід до сервісоорієнтованої економічної моделі. У контексті технологічної трансформації аналітичний звіт Світового банку *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work* підкреслює, що розвиток цифрових технологій і систем штучного інтелекту суттєво змінює характер зайнятості, структуру професій та вимоги до людського капіталу. Ці процеси формують нову конфігурацію ринку праці, в якій значна частина функцій зазнає автоматизації і/або часткової

алгоритмізації (А. Колот, О. Герасименко, 2020).

Консолідовано з цим констатуємо настання епохи нової дійсності, коли штучний інтелект здатний виконувати більшість професійних ролей (О. Грішнова, Н. Азьмук, 2019), а професійні запити «покоління Альфа» скасовують десятиліттями усталені системи професійного «вибору – мотивації – очікувань». В новому світі III тисячоліття виняткової значимості здобуває роль консультанта з вибору/супроводу професії, який з «ексклюзивної опції» ще десятиліття тому перетворюється на органічну і невід'ємну ланку фахової освіти (В. Барчі, 2023). Функція професійного консультанта є актуальною як на етапі вибору сфери фахової діяльності, так і на етапах: працевлаштування, побудови кар'єри, опанування нових чи суміжних професій, зміни професійної ролі в рамках обраної професії (Л. Хоружа, М. Братко, Л. Гриневич Л., 2024). За переконанням авторів статті, зростання запити на послуги

кар'єрних консультантів (охоплюємо широкий діапазон: від вибору сфери професійної діяльності, спеціальності, освітньої програми в коледжі/університеті – до кар'єрного супроводу) супроводжується протиріччям між «Я-концепцією консультанта» та запитами «покоління Альфа».

В прикладній професійній діяльності та академічному контексті статті ми розглядаємо «покоління Альфа» («Generation Alpha») як дітей, народжених з 2010 по 2025 рік, які є першою групою людей, повністю сформованих у XXI столітті в умовах тотальної цифровізації. Їхніми базовими характеристиками є цифрова нативність та «Screenage» (ключові характеристики), професійна гнучкість та нелінійність (професійні характеристики), ціннісні орієнтири, що екстраполюються в соціальній відповідальності бізнесу, персоналізації, толерантності до невизначеності (поведінково-мотиваційний аспект) (М. McCrindle, 2017).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика кар'єрного консультування та професійної ідентичності активно розробляється у межах Career Development Theory, де кар'єра розглядається як динамічний, контекстуально зумовлений процес. При підготовці статті та в професійній діяльності автори послуговуються класичними підходами до аналізу кар'єрного розвитку, концепцією життєвого циклу кар'єри у поєднанні з розвитком особистості (D. Super, 1990), типологічною моделлю професійного вибору (J. Holland, 1997). Метологічним базисом роботи кар'єрного консультанта в межах традиційної парадигми є усвідомлення того, що кар'єра позиціонується як процес створення індивідуального смислу через наративи та життєві історії (M. Savickas, 2013), в яких «множинність ідентичностей і роль саморефлексії у професійному самовизначенні» є ключовими (J. Guichard, 2009). Ці концепції заклали основу теорії

«Self-concept», прихильниками якої є автори дослідження. Теоретичний аналіз «Я-концепції» покоління Альфа, результати якого представлено в статті, здійснювався авторами на базисі положень гуманістичної психології (C. Rogers, 1951, A. Maslow, 1954), що доповнюють розуміння мотиваційних аспектів професійного вибору. В українському науковому дискурсі проблематика професійного самовизначення, профорієнтації та кар'єрного консультування розробляється переважно в межах психології праці, педагогічної психології та теорії професійного розвитку особистості (І. Бех, 2003; В. Рибалко, 2004; О. Помиткіна, 2006; І. Петрова, 2017).

При переосмисленні ролі кар'єрного консультанта, поряд із практичним досвідом, ми скористалися працями, що підкреслюють необхідність переходу від директивних моделей до орієнтованих на розвиток адаптивності підходів (career adaptability), рефлексії та суб'єктності клієнта (S. Niles, 2017; N. Amundson, 2009; A. Hirschi, 2012). Паралельно з цим відбувається активне впровадження коучингових підходів у кар'єрне консультування (З. Тягунова, О. Білінська, 2024), професійні стандарти якого формуються за участі організацій громадського сектору. Так, International Coach Federation визначає коучинг як «процес партнерської взаємодії, спрямований на розкриття потенціалу клієнта» (International Coach Federation, 2020). Окремий напрям досліджень пов'язаний із впливом поколіннєвих змін на професійне самовизначення (М. McCrindle, 2017 та ін.).

Оптика дослідницької роботи дозволяє виявити ряд малодосліджених аспектів, на розкриття яких скеровувалися автори при підготовці цієї статті. По-перше, більшість досліджень зосереджується на клієнті як суб'єкті кар'єрного вибору, тоді як трансформація професійної ідентичності консультанта досліджена фрагментарно. По-друге, емпіричні дослідження взаємодії кар'єрних консультантів із представниками

«покоління Альфа» залишаються обмеженими та необґрунтованими методично. По-третє, в українському науковому дискурсі недостатньо розроблені питання інтеграції коучингових підходів у системи кар'єрного консультування та їхнього впливу на професійну парадигму фахівця. На думку авторів статті, яка обґрунтована значним досвідом кар'єрного консультування в межах приватного сектору, проблема, висвітлена в статті, залишається малоінституціоналізованою і, переважно розглядаються фрагментарно — у контексті профорієнтаційної роботи, розвитку особистості або управління персоналом. Це зумовлює актуальність представленого та інших досліджень, скерованих на фіксацію трансформацій у професійній ідентичності кар'єрних консультантів та коучів (І.Комарницький, В.Церклевич, 2020), адаптацію їхньої діяльності до нових соціокультурних умов та формування нової, адаптованої до реальних умов, парадигми кар'єрного консультанта.

Постановка завдання. Мета статті консолідується навколо конфлікту здатності традиційної парадигми кар'єрного консультування трансформуватися до запитів «покоління Альфа» та відповіді на питання: чи готовий сам консультант змінювати «я-концепцію», щоб бути релевантним новому поколінню? Розкриття мети статті реалізується за посередництва виконання ряду завдань:

- 1) простежити еволюцію професії «кар'єрний консультант» в Україні;
- 2) схарактеризувати соціально-психологічні, поведінкові риси та професійні запити «Generation Alpha» у порівнянні з поколінням «пізніх зумерів»;
- 3) запропонувати баланс сучасної парадигми кар'єрного консультанта;
- 4) представити кейс щодо кар'єрного консультування з обрання бажаної професійної ролі для студентів коледжів за однією з бізнес-спеціальностей.

Методологічна рамка дослідження становить поєднання положень гуманістичної психології та Career

Development Theory (CDT). У центрі аналітичної уваги перебуває «Self-concept». З огляду на дослідницьку мету — вивчення суб'єктивного досвіду кар'єрних консультантів у взаємодії з клієнтами, яких респонденти ідентифікують як представників покоління Alpha, — застосовано дослідницький дизайн із використанням інтерпретативно-феноменологічного аналізу (Interpretative Phenomenological Analysis, IPA). Такий підхід є релевантним, оскільки дозволяє дослідити не об'єктивні характеристики явища, а способи його переживання, осмислення та інтерпретації професійними учасниками. Емпіричну базу становлять інтерв'ю 15 практикуючих кар'єрних консультантів, п'ять з яких є викладачами університетів або коледжів, ще сім – мали тривалий (більше 10 років) досвід роботи в закладах освіти. Критерії включення до вибірки були визначені таким чином:

-мінімум 5 років практичного досвіду у сфері кар'єрного консультування або коучингу;

-наявність регулярної практики роботи з підлітками та молоддю (14–23 роки), яких респонденти відносять до поколінневих когорт Z (т. зв. «пізніх зумерів») та представниками покоління Alpha;

-досвід використання сучасних (у т. ч. цифрових або гібридних) форматів кар'єрного консультування.

Респонденти є членами професійної спільноти у сфері кар'єрного менеджменту, консультування та коучингу. Вибірка має якісний характер і не претендує на статистичну репрезентативність, однак є достатньою для досягнення аналітичної насиченості (data saturation) у межах IPA-дизайну. Основним методом збору емпіричних даних виступили напівструктуровані глибинні інтерв'ю. Інтерв'ю проводилися за тематичним гайдом, який охоплював такі смислові блоки: професійна ідентичність кар'єрного коуча та уявлення про власну роль; досвід взаємодії з клієнтами молодших поколінь; трансформації консультативної практики

під впливом нових запитів клієнтів; рефлексія змін у власній «Я-концепції» як професіонала; оцінка викликів і обмежень сучасного кар'єрного консультування.

Аналіз даних здійснювався відповідно до логіки інтерпретативно-феноменологічного аналізу, процедура якого охоплювала: первинне багаторазове читання транскриптів інтерв'ю; первинне кодування смислових одиниць (initial poting); формування тематичних кластерів на основі повторюваних смислових патернів; інтерпретативне узагальнення тематичних структур у межах дослідницьких питань. Застосовувався принцип аналітичної рефлексивності. Достовірність та обґрунтованість результатів забезпечувалися через поєднання таких процедур: аналітична триангуляція інтерпретацій між дослідниками; перевірка внутрішньої узгодженості тематичних структур; досягнення насиченості даних; використання прямих цитат респондентів як емпіричного обґрунтування інтерпретацій. Дослідження виконано з дотриманням базових етичних принципів якісних соціальних досліджень на засадах добровільності та анонімності. Усі учасники були поінформовані про мету дослідження, характер участі, умови конфіденційності.

Інтерпретативно-феноменологічний аналіз забезпечував фіксацію основних етапів аналізу, включаючи транскрипти інтерв'ю, первинне кодування, формування тематичних кластерів та інтерпретативне узагальнення даних. У процесі дослідження документувалися ключові аналітичні рішення авторів. Узгодженість результатів забезпечувалася шляхом їх спільного обговорення між дослідниками. Це дозволило забезпечити простежуваність інтерпретацій та обґрунтованість отриманих висновків.

Результати дослідження. *Еволюція кар'єрного консультування в Україні.* Розвиток кар'єрного консультування в Україні має фрагментарний і нелінійний характер, що зумовлено історичними,

соціально-економічними та інституційними трансформаціями (В. Брич, М. Нагара, 2009; М. Міщенко, К. Шаповалюк, 2021). На відміну від країн із усталеними традиціями career guidance, в українському контексті ця сфера тривалий час не функціонувала як автономна професійна галузь, а інтегрувалася в межах педагогіки, психології та державної політики зайнятості. Ми виокремили такі основні етапи розвитку кар'єрного консультування:

1) дорадянський і ранній радянський період: профвідбір і державна доцільність (до 1991 року);

2) 1990–2000-ті: інституалізація через службу зайнятості;

3) 2010–2020-ті: поява коучингу та приватного сектору;

4) після 2020 року, сучасний етап (дослідницький фокус статті): цифровізація і нові запити. Останній етап пов'язаний із онлайн-консультуванням, розвитком EdTech, появою нових поколінь клієнтів, зокрема Generation Alpha, а кар'єрний консультант трансформується у фасилітатора невизначеності, навігатора у світі гнучких кар'єр, партнера у формуванні професійної ідентичності.

На ранніх етапах практики профорієнтації мали переважно директивний характер і були орієнтовані на задоволення потреб економіки. Вибір професії розглядався як акт раціонального розподілу трудових ресурсів, а не як індивідуалізований процес самореалізації. У цьому контексті домінували підходи, близькі до класичних моделей професійного відбору, що передували сучасним концепціям Career Development Theory (E.Porfeli, M.Savickas, 2012).

Після здобуття Незалежності інституційне оформлення профорієнтаційної діяльності зосередилося в межах діяльності Державної служби зайнятості України. Основний акцент було зміщено на підтримку безробітного населення, професійну адаптацію та перекваліфікацію. Роль фахівця з профорієнтації була визначена як

консультант, що працює в умовах ринку праці, проте підхід залишався переважно інструментальним і орієнтованим на швидке працевлаштування. Суттєві зміни відбуваються у 2010-х роках під впливом глобалізаційних процесів та поширення коучингових практик. В українському професійному середовищі з'являється нова модель взаємодії з клієнтом, що базується на принципах партнерства, недирективності, розвитку особистісного потенціалу. Значний вплив на становлення цієї парадигми здійснює діяльність міжнародних організацій, зокрема International Coach Federation (ICF, 2020), яка сприяє впровадженню етичних стандартів та компетентнісного підходу до підготовки коучів. У фокусі опиняється не лише професійний вибір як такий, але й формування цілісної «Я-концепції» клієнта, що корелює з положеннями Self-concept та ідеями гуманістичної психології.

Сучасний етап розвитку кар'єрного консультування в Україні позначений диверсифікацією практик, цифровізацією послуг, зростанням ролі приватного сектору (Д. Закатнов, 2023), що є віддзеркаленням західноєвропейської практики. Особливого значення набуває робота з новими соціальними групами, зокрема Generation Alpha, що актуалізує потребу у перегляді традиційних підходів до профорієнтації. Кар'єрний консультант у цьому контексті постає не як експерт, що пропонує готові рішення, а як фасилітатор процесу самопізнання та навігатор у ситуації професійної невизначеності. Щодо системи підготовки кар'єрних консультантів, яка здійснюється в нинішній українській практиці в трьох форматах, слід констатувати її інституційну неоднорідність і відсутність єдиного стандартизованого підходу. Спеціалізовані освітні програми саме з кар'єрного консультування залишаються обмеженими. Суттєву роль у цьому процесі виконують приватні та міжнародні освітні ініціативи, зокрема сертифікаційні програми у сфері

коучингу, що орієнтуються на стандарти International Coach Federation (О. Никоненко & Н. Данкович, 2024).

Лаконічний аналіз еволюції кар'єрного консультування в Україні може бути представлений як перехід від моделі профвідбору до моделі супроводу особистісного і професійного розвитку, що відповідає такій формулі: *від профвідбору → до профорієнтації → кар'єрного консультування → коучингу і роботи з ідентичністю*. Ця формула колаборується з основними теоріями кар'єрного розвитку (табл.1).

Теоретичний аналіз проблеми засвідчує, що в Україні професія кар'єрного консультанта перебуває у стані формування, а її актуальний стан значною мірою визначається приватними та міжнародними освітніми ініціативами.

Запити покоління Альфа до кар'єрного консультанта. Однією з ключових характеристик запитів покоління Альфа є відмова від лінійної моделі кар'єри (представлені висновки є узагальненим результатом інтерв'ю коучів і кар'єрних консультантів – учасників дослідження – прим. авт. кол-ву). На відміну від попередніх поколінь, які орієнтувалися на стабільність і довгострокову зайнятість, сучасні підлітки демонструють готовність до множинності професійних сценаріїв, тимчасових ролей і поєднання різних видів діяльності. У цьому контексті кар'єрний консультант потрібен не як експерт, що пропонує «правильний вибір», а як партнер у дослідженні можливостей і побудові індивідуальної траєкторії розвитку.

Представники покоління Альфа демонструють підвищену чутливість до питань самореалізації, соціальної значущості діяльності та балансу між роботою і особистим життям. Це зумовлює запит на кар'єрне консультування, яке виходить за межі інструментального підбору професії та включає роботу з мотиваційною сферою, життєвими пріоритетами та довгостроковими цілями.

Порівняльний огляд основних теорій кар'єрного розвитку: теоретичні підходи та ключові обмеження

| Теорія | Представники | Ключова ідея | Обмеження |
|---|--|---|--|
| Trait-and-Factor Theory (типологічний підхід) | F. Parsons (засновник), розвиток у працях J. Holland | Професійний вибір як відповідність між особистісними рисами та вимогами професії; акцент на діагностиці та «підборі» оптимальної професії | Статичне уявлення про особистість; ігнорування контекстуальних змін; слабка придатність до нелінійних кар'єр |
| Career Development / Life-Span Theory | D. Super | Кар'єра як процес розвитку протягом життєвого циклу; професійні ролі змінюються залежно від вікових стадій та життєвих завдань | Лінійність стадій; обмежена валідність в умовах сучасної фрагментованої зайнятості |
| Typological Career Choice Theory | J. Holland | Відповідність між типом особистості та професійним середовищем (RIASEC модель) | Недостатня гнучкість; слабе врахування соціокультурних і цифрових факторів |
| Social Cognitive Career Theory (SCCT) | R. Lent, S. Brown, G. Hackett | Кар'єрний вибір формується через взаємодію самоефективності, очікуваних результатів і контекстуальних факторів | Складність операціоналізації; обмежена інтеграція глибинної ідентичності |
| Career Construction Theory (нарративний підхід) | M. Savickas | Кар'єра як процес конструювання смислів через життєві наративи; професійна ідентичність як динамічна історія | Висока суб'єктивність інтерпретацій; складність емпіричної верифікації |
| Contextual Action Theory | J. Young, A. Valach | Кар'єра як соціально-контекстуальна дія, що формується у взаємодії з іншими акторами | Обмежена застосовність у стандартизованих консалтингових практиках |
| Career Adaptability Framework | A. Savickas, E. Porfeli | Адаптивність як ключова компетентність: concern, control, curiosity, confidence | Недостатня конкретизація механізмів формування адаптивності |
| Contemporary Constructivist Approaches | J. Guichard | Множинність ідентичностей; саморефлексія як основа професійного самовизначення | Складність інституційного впровадження; відсутність стандартизованих інструментів |

Джерело: складено авторами на основі (F.Parsons, 2009; D.Super, 1990; J.Holland, 1997; M. Savickas, 2013; J. Young, A. Valach, 2003; J. Guichard, 2005)

Такі запити дисонують із запитами покоління «пізніх зумерів», на які традиційно орієнтуються кар'єрні консультанти (табл.2). Зауважимо, що в параметрах 1 – 2 відображено очікування до формату комунікації; 3-4 – ціннісно-емоційну складову співпраці з карєрним консультантом; 5-7 – сучасні тренди середовища побудови кар'єри; 8 – узагальнюючий параметр – ключовий запит до консультанта.

Результати, узагальнені в таблиці 2 вимагають розкриття сучасної парадими роботи професійного консультанта,

зумовленої як змінами ринку праці, умов освітнього середовища, так і світобаченням, поведінково-емоційними та мотиваційними змінами покоління Альфа.

Нова роль кар'єрного консультанта.
У результаті інтерпретативно-феноменологічного аналізу інтерв'ю з кар'єрними консультантами – членами ГО «Українська асоціація менеджменту кар'єри» було виокремлено п'ять ключових тем, що відображають трансформацію професійної парадигми та «Я-концепції» фахівця у взаємодії з клієнтами Generation Alpha.

Таблиця 2

Порівняння кар'єрних запитів поколінь пізніх зумерів Z та Alpha*

| № з/п | Запит | Пізні зумери | Покоління Альфа | Нові орієнтири в роботі кар'єрного консультанта |
|-------|--------------------------------|---|--|---|
| 1 | Очікувана модель взаємодії | Віддають перевагу менторству, але ще сприймають ієрархічні структури. | Повне відкидання ієрархії «вчитель — учень» на користь горизонтального партнерства. | Перехід: від експертно-директивної ролі - до партнерської фасилітації, співтворення кар'єрної траєкторії. |
| 2 | Формат комунікації | Готові до тривалих сесій та глибокого аналізу за умови зрозумілої вигоди. | Потреба у швидкій зміні активностей (кожні 10–15 хв), гейміфікації та візуалізації. | Використання динамічних, цифрових, інтерактивних та гейміфікованих форматів консультування. |
| 3 | Чутливість до взаємодії | Цінують професіоналізм та експертність консультанта. | Критична чутливість до автентичності («справжності»); миттєва детекція нещирості. | Посилення ролі емоційної компетентності, автентичності та довірчої комунікації з консультантом. |
| 4 | Ціннісні орієнтири | Прагнення до індивідуального досягнення та фінансової незалежності. | Висока соціальна відповідальність, толерантність та пошук глибокого смислу в діяльності. | Колаборація ціннісно-сміслового компоненту в кар'єрне консультування, а також підтримка соціально орієнтованих професійних сценаріїв. |
| 5 | Ставлення до кар'єри | Пошук балансу між стабільністю та самореалізацією; орієнтація на успіх. | Відмова від лінійної моделі; готовність до множинних професійних сценаріїв та ролей. | Пріоритет на розвиток гнучкості, адаптивності, мультикар'єрності |
| 6 | Цифровий контекст | Цифрові мігранти, що адаптувалися; сприймають технології як інструмент. | Цифрові нативи; «Screenage» — покоління, повністю сформоване у XXI столітті. | Інтеграція в процес консультування AI-інструментів та EdTech-рішень |
| 7 | Сприйняття невизначеності | Часто є джерелом тривоги, що потребує заспокоєння. | Сприймається як норма; запит на розвиток навичок навігації в ній. | Напрацювання навичок career adaptability, resilience, навігації в умовах постійних змін. |
| 8 | Ключовий запит до консультанта | «Допоможіть мені обрати правильний шлях/професію». | «Допоможіть мені зрозуміти, хто я, і як мені конструювати свою ідентичність». | Зсування фокусу з цілі «вибір професії» до цілі «підтримка формування професійної ідентичності» |

* Узагальнення, представлені в таблиці 2, мають статус індуктивно сформованих аналітичних конструктів, що відображають повторювані смислові патерни у межах досліджуваної вибірки, і не претендують на статистичну репрезентативність або екстраполяцію на всю популяцію представників Generation Alpha чи Generation Z.

Джерело: складено авторами на основі (McCrinkle, 2014; ICF Standards (2020); IPA результати, Л. Шимановська-Діанич, 2025)

Представимо їх в послідовності: 1. Параметр професійного консультування та його суть; 2. Цитати з інтерв'ю кар'єрних консультантів. Формування тематичних кластерів здійснювалося шляхом багаторазового ручного читання повних текстів інтерв'ю, первинного відкритого кодування та подальшого індуктивного групування смислових одиниць без використання автоматизованих інструментів класифікації або текстової

генерації. Наведені результати слід розглядати як інтерпретативні гіпотези, сформовані в межах якісного дослідницького дизайну, а не як алгоритмічно виведені або автоматично згенеровані висновки.

1. Фокус зсувається від експертної позиції до фасилітаторської ролі. Більшість респондентів відзначають відхід від традиційної ролі «експерта», який надає рекомендації, до ролі фасилітатора процесу

самопізнання клієнта. Консультанти підкреслюють, що сучасні підлітки не сприймають директивних порад як авторитетні.

«Вони не приходять за відповіддю “ким бути”. Вони приходять зрозуміти, що їм взагалі цікаво... І якщо починаєш наполегливо радити — вони закриваються» (P3).

«Вже три-чотири роки більше не даю рекомендації у класичному сенсі. Моє завдання — поставити такі запитання, щоб клієнт сам побачив/обрав/відчув варіанти» (P7).

Ця тема відображає трансформацію професійної ідентичності консультанта в напрямі недирективності та партнерства, що узгоджується з підходами, пов'язаними з Self-concept.

2. Відбувається переорієнтація з вибору професії на формування ідентичності. Респонденти наголошують, що запити клієнтів дедалі рідше формулюються як вибір конкретної професії. Натомість у центрі опиняється процес самовизначення, дослідження інтересів і цінностей.

«Раніше запит був: “допоможіть обрати професію”, “порадьте заклад”. Зараз — “я не розумію/ я хочу зрозуміти, хто я, і що мені підходить”» (P1).

«Ми працюємо не з професіями, а з людиною. Професія — це вже наслідок прийнятого рішення» (P10).

Таким чином, кар'єрне консультування інтегрується у ширший контекст роботи з особистістю, де професійний вибір є похідним від сформованої «Я-концепції».

3. Формується запит на гнучкість і множинність кар'єрних сценаріїв.

Учасники дослідження відзначають, що клієнти покоління Альфа демонструють готовність до нелінійних кар'єрних траєкторій. Ідея «однієї професії на все життя» практично не розглядається.

«Вони спокійно говорять: я хочу спробувати це, потім щось інше... Для них це нормально» (P5).

«Мені доводиться пояснювати батькам, що змінювати напрям — це не проблема, а нова норма» (P8).

Зумовлює необхідність для консультанта працювати з невизначеністю та підтримувати клієнта у процесі вибору без жорсткої фіксації на одному рішенні.

4. Відбувається зміна формату взаємодії: короткі, динамічні, інтерактивні сесії. Респонденти підкреслюють, що ефективна робота з поколінням Альфа потребує адаптації формату консультацій. Зокрема, йдеться про скорочення тривалості сесій, використання візуальних матеріалів і цифрових інструментів.

«Якщо це просто розмова на годину — вони “випадають”. Потрібно змінювати активності кожні 10–15 хвилин» (P2).

«Я використовую інтерактиви, онлайн-дошки, навіть елементи гри — інакше вони не включаються» (P6).

Тема відображає вплив цифрового середовища на когнітивні та поведінкові особливості клієнтів.

5. Фіксується підвищена чутливість до смислу та емоційного контакту. Важливим результатом є акцент на значущості емоційного зв'язку та автентичності консультанта. Респонденти зазначають, що клієнти покоління Альфа швидко розпізнають нещирість і не включаються у взаємодію без довіри.

«Вони дуже чутливі до того, чи ти “справжній”. Якщо ні — контакту не буде» (P4). «Молодим людям важливо розуміти, навіщо їм це все. Без сенсу, психологічного комфорту, поваги до власних рамок, повноцінного відпочинку вони не готові працювати» (P9). Це підсилює значення особистісних якостей коуча та його здатності до емпатійної взаємодії, що узгоджується з ідеями Carl Rogers.

Приклади застосування методології інтерпретації матеріалів інтерв'ю представлено в табл.3.

Розкриття методики «цитата – код – тема – інтерпретація»

| Цитата | Первинний код | Тематичний кластер | Інтерпретація |
|--|--|-----------------------------------|--|
| «Вони не приходять за відповіддю “ким бути”. Вони приходять зрозуміти, що їм взагалі цікаво...» (P3) | відмова від директивних порад; запит на самопізнання | Зсув від експерта до фасилітатора | Клієнт перестає очікувати зовнішнього “правильного вибору” і переходить до запиту на рефлексивне дослідження себе; роль консультанта змінюється на модератора самовизначення |
| «Я більше не даю рекомендацій у класичному сенсі... клієнт сам має побачити варіанти» (P7) | недирективність; стимулювання вибору клієнта | Фасилітативна модель взаємодії | Професійна ідентичність консультанта трансформується від експертної до процесуально-коучингової, де результат не нав'язується, а конструюється клієнтом |

Джерело: авторська розробка на основі даних напівструктурованих інтерв'ю (n=-15) з використанням інтерпретативно-феноменологічного аналізу

Таким чином, проаналізувавши результати табл.2, що відображають зміну запитів клієнтів до роботи кар'єрного консультанта та матеріали інтерв'ю з карєрними консультантами, можемо резюмувати: 1) відбулася зміна ролі професійного консультанта, констатуємо «зсув» від експертності до фасилітаторства; 2) професійна ідентичність є ціннішою за вибір професії; 3) множинні кар'єрні сценарії є реалістичнішими, ніж лінійні; 4) гнучкі формати взаємодії є пріоритетними для побудови системної і результативної роботи (підтвердженням цьому висновку є спостереження консультантів щодо кількості клієнтів, які пройшли всі етапи консультування); 5) ціннісно-смісловий підхід витісняє інструментальні.

Представлені узагальнення інтерв'ю підтверджують необхідність перегляду професійної парадигми кар'єрного коуча та розвитку нових компетентностей, що відповідають запитам сучасних клієнтів. Аналіз трансформації кар'єрного консультування набуває особливої прикладної значущості в межах конкретних освітніх програм. Однією з таких є спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» (нова назва спеціальності - 076 «Підприємництво та торгівля»), що належить до галузі знань «Управління та адміністрування» та характеризується високим рівнем динамічності професійного середовища. Представники авторського колективу мають п'ятнадцяти-двадцятирічний досвід

роботи зі здобувачами освіти цієї спеціальності в рамках бакалаврського (університет) та фахового молодшого бакалавра (фаховий коледж) рівнів освіти. Саме в коледжах зараз розпочинається активна взаємодія з підлітками (14–16 років), які належать до покоління Alpha і потребують нових підходів у кар'єрному консультуванні. У контексті цієї спеціальності традиційна модель профорієнтації в межах вже обраної професії, орієнтована на вибір конкретної посади, поступається підходу, що передбачає формування гнучкої професійної траєкторії. Це зумовлено широким спектром можливих напрямів працевлаштування випускників, серед яких: підприємець / засновник власного бізнесу; менеджер з продажу (sales manager); фахівець з розвитку бізнесу (business development manager); маркетолог / digital-маркетолог; логіст; брокер або трейдер на фінансових ринках; менеджер з закупівель (procurement specialist); комерційний директор; аналітик ринку або бізнес-аналітик. Такий широкий спектр можливостей (посад, професійних ролей) ускладнює процес професійного самовизначення, особливо для клієнтів досліджуваного покоління Generation Alpha, які схильні до вибору нелінійних і комбінованих кар'єрних шляхів. У цьому контексті кар'єрне консультування має виходити за межі інформування про професії та зосереджуватися на розвитку

метакомпетентностей, релевантних для даної спеціальності.

Зауважимо при цьому, що до ключових метакомпетентностей, які формуються в межах спеціальності 076, належать: підприємницьке мислення та ініціативність; фінансова грамотність; навички аналізу ринку та прийняття рішень; комунікаційні та переговорні навички; цифрова компетентність (зокрема у сфері e-commerce); здатність діяти в умовах ризику та невизначеності. Розвиток метакомпетентностей у студентів-підприємців потребує інтеграції коучингових інструментів, які дозволяють трансформувати страх перед економічною невизначеністю у свідому стратегію адаптивності та ризикоорієнтованого мислення.

У цьому контексті особливого значення набуває робота з «Я-концепцією» клієнта, що розглядається як основа професійного вибору. Згідно з положеннями Self-concept, ефективне кар'єрне консультування передбачає узгодження індивідуальних характеристик особистості з вимогами професійного середовища. Для сфери підприємництва це означає усвідомлення клієнтом власного ставлення до ризику, відповідальності та автономії. Ефективним є провадження інструментів «Career Construction Theory» у освітній процес, таких, як: метод «Кар'єрного проектування»: замість стандартних тестів на профорієнтацію — створення студентами «портфеля кар'єрних сценаріїв», що легітимізує множинність шляхів (за результатами ІРА). Метод цифрових симуляцій (використання бізнес-ігор для тестування «Я-концепції» в безпечних умовах) відповідає виявленому запиту Альфа на інтерактивність та гейміфікацію.

Важливою складовою консультування в межах спеціальності 076 є також необхідність роботи з невизначеністю як базовою характеристикою професійного середовища. На відміну від більш регламентованих сфер, підприємництво і

торгівля передбачають постійні зміни умов діяльності, що вимагає від фахівця високого рівня адаптивності. У цьому контексті кар'єрний консультант виконує функцію фасилітатора, допомагаючи розвивати толерантність до невизначеності та готовність до багаторазового перегляду професійних рішень. Крім того, результати дослідження вказують на динамічне зростання інтересу представників «покоління Альфа» до цифрових форм підприємницької діяльності (онлайн-бізнес, маркетплейси, фриланс-платформи), що розширює спектр можливих кар'єрних сценаріїв. Це, у свою чергу, вимагає від кар'єрного консультанта інтеграції знань про сучасні економічні моделі та цифрові інструменти у процес консультування. Ефективна модель підготовки фахівців за спеціальністю 076 також передбачає впровадження короткотермінових інтерактивних сесій, де цифрові інструменти візуалізації допомагають студентам – «пізнім зумерам» та представникам Alpha-покоління проектувати власні бізнес-траєкторії через призму самопізнання. Таким чином, кар'єрне консультування в межах спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» демонструє перехід від орієнтації на конкретні посади до розвитку професійної суб'єктності клієнта. Це передбачає фокус на формуванні метакомпетентностей, роботі з «Я-концепцією» та підтримці клієнта у побудові індивідуальної, гнучкої кар'єрної траєкторії.

Висновки. Наукова новизна полягає у обґрунтуванні трансформації «Я-концепції» кар'єрного консультанта під впливом запитів покоління Alpha, що проявляється у переході від експертно-директивної до фасилітативно-партнерської професійної ролі. Виявлено структурні зміни парадигми кар'єрного консультування, зокрема зміщення акцентів від вибору професії до формування ідентичності та від лінійних кар'єрних траєкторій до множинних і динамічних сценаріїв розвитку. Емпірично

підтверджено ці трансформації на основі ІРА, що засвідчує зростання значущості смислоорієнтованої та автентичної взаємодії у роботі з клієнтами нового покоління. Результати дослідження, викладені в статті дозволяють стверджувати, що кар'єрне консультування в українській практиці трансформується від традиційної моделі професійного відбору до фасилітаційної парадигми, орієнтованої на підтримку професійного самовизначення та формування ідентичності особистості. Ця трансформація зумовлена цифровізацією, зміною структури ринку праці та появою покоління Alpha як нової соціально-професійної групи. Виявлено, що Generation Alpha демонструє нелінійні кар'єрні очікування, високий рівень цифрової соціалізації та орієнтацію на

персоналізовані траєкторії розвитку, що знижує ефективність класичних директивних моделей профорієнтації. У відповідь на це кар'єрний консультант змінює професійну роль з експерта на фасилітатора процесів самопізнання та прийняття рішень. Емпіричні результати (ІРА) засвідчили ключові трансформації професійної практики: зміщення фокусу з вибору професії на формування ідентичності, прийняття множинності кар'єрних сценаріїв, адаптацію до цифрових форматів взаємодії та посилення значення автентичності у консультуванні. У контексті спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» доведено необхідність розвитку метакомпетентностей і роботи з «Я-концепцією» як основи професійного вибору в умовах високої невизначеності.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють, що дослідження проводилося за відсутності будь-яких комерційних або фінансових відносин, які могли б бути витлумачені як потенційний конфлікт інтересів.

Фінансування. Автори заявляють, що публікацію цієї статті профінансовано авторами самостійно.

Етична заява. Усі процедури, виконані в межах цього дослідження, відповідали інституційним та міжнародним етичним стандартам.

Заява щодо генеративного ШІ. Автори заявляють, що генеративний штучний інтелект не використовувався під час підготовки цього рукопису, якщо інше прямо не зазначено в рукописі.

Внесок авторів. Усі автори зробили однаковий внесок у розроблення концепції дослідження, написання тексту та затвердження остаточної версії рукопису.

Література:

1. Барчі, В. (2023). Career orientation of a personality: Theoretical aspects. *Вісник Національного університету оборони України*, 1(71), 25–31. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-25-31>
2. Бех, І. Д. (2003). *Виховання особистості* (у 2 кн.). Київ: Либідь.
3. Комарницький, І. М., & Церклевич, В. С. (2020). Персонал-технологія коучингу в системі особистісно-професійного розвитку менеджерів ресторанного бізнесу. *Інтернаука. Серія: Економічні науки*, 10. <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-10-6380>
4. Міщенко, М., & Шаповалюк, К. (2021). Становлення та розвиток профорієнтаційної роботи в Україні. *Психологічний журнал*. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.7.2021.234582>
5. Никоненко, О., & Данкович, Н. (2024). Вплив кар'єрного коучингу на розвиток мотивації до успіху працівників. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 3(75), 259–268. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-259-268>
6. Тягунова, З. О., & Білінська, О. П. (2024). Сучасні підходи до віртуального бізнес-коучингу. *Ефективна економіка*, 11. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.11.68>
7. Хоружа, Л., Братко, М., & Гриневич, Л. (2024). Innovative trends in vocational teacher education: A career counselor for the New Ukrainian School. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, 3. <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.3.3>
8. Шимановська-Діанич, Л., Лозова, О., & Коломієць, Б. (2025). Формування безпекоорієнтованого менеджменту сучасних закладів освіти на ґрунті використання нейромеджменту як міждисциплінарного підходу. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки)*, 2, 60–65. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.2.60>

9. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. <https://archive.org/details/socialfoundation00band>
10. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Career+Development+and+Counseling%3A+Putting+Theory+and+Research+to+Work%2C+2nd+Edition-p-9781118063344>
11. Guichard, J. (2005). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.11.004>
12. Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251–258. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879109000615>
13. Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069885.2012.700506>
14. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. <https://www.parinc.com/products/pkey/222>
15. International Coach Federation. (2020). *ICF core competencies*. <https://coachingfederation.org>
16. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper & Row. <https://archive.org/details/motivationperson00masl>
17. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin. <https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft>
18. Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adaptabilities scale (CAAS): Construction and validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.004>
19. Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. Y. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 147–183). Hoboken, NJ: Wiley. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781118521370>
20. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Y. D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass. <https://archive.org/details/careerchoicedeve0000unse>
21. World Bank Open Data. World Development Indicators. Retrieved May 2026 <https://data.worldbank.org>
22. Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 499–514. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.012>