

УДК 005.95/96: 332.1

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V54(2025)-32

Штеймільер І. О., кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та менеджменту, Харківського національного університету імені В. Н.Каразіна, м. Харків, Україна

ORCID: 0009-0007-9488-8221

e-mail: shteimiller@karazin.ua

Нетворкінг як стратегічний інструмент професійного зростання

Анотація. У статті обґрунтовано, що в сучасному соціально-економічному середовищі професійна успішність дедалі більше залежить не лише від рівня фахової підготовки, а й від здатності особистості формувати, підтримувати та ефективно використовувати мережу професійних контактів. Розкрито сутність поняття «нетворкінг». Проаналізовано ключові напрями значущості нетворкінгу для професійного розвитку особистості, зокрема: розширення професійних зв'язків, доступ до прихованого ринку праці, формування особистого бренду, підвищення професійної впізнаваності та інформованості щодо актуальних тенденцій галузі. Особливу увагу приділено ролі онлайн-нетворкінгу та професійних цифрових платформ у розбудові кар'єрних стратегій. Доведено, що нетворкінг є системоутворювальним чинником професійного зростання, який сприяє підвищенню конкурентоспроможності фахівця, його адаптивності та кар'єрної стійкості. Наголошено на необхідності свідомого, етичного та стратегічного підходу до формування професійних мереж як умови довгострокової професійної самореалізації.

Ключові слова: нетворкінг; професійне зростання; кар'єрний розвиток; соціальний капітал; цифрові платформи; особистий брендинг; конкурентоспроможність.

Shteimiller Iryna, PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management, V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

Networking as a Strategic Tool for Professional Growth

Abstract. Introduction. The article examines networking as a strategic tool for professional growth within the evolving modern labor market, which is driven by globalization, digitalization, and the growth of the knowledge economy. The study emphasizes that, in addition to formal qualifications and competencies, professional success increasingly depends on an individual's ability to establish, maintain, and effectively utilize professional networks. It pays special attention to the growing role of online networking and digital professional platforms, which expand opportunities for career development, access to information, and integration into professional communities. Additionally, the article highlights the importance of social capital, trust-based relationships, and ethical principles in building sustainable professional networks.

Purpose. The article aims to provide a theoretical justification and a thorough analysis of networking as a strategic instrument for professional growth in contemporary labor market conditions. Additionally, it seeks to identify the key functions, benefits, and practical implications of networking for career development.

Results. The study shows that networking is a factor that shapes professional growth. It contributes to the increased competitiveness, adaptability, and career resilience of specialists. Professional networks have been shown to facilitate access to the hidden labor market, enhance personal branding, support continuous professional learning, and promote awareness of current industry trends. The research confirms the significant impact of digital technologies and online platforms, such as LinkedIn, on expanding professional connections and career opportunities. However, the findings also suggest that networking is most effective when combining online and offline interactions, as this strengthens trust and fosters long-term professional relationships.

Conclusions. In conclusion, networking should be viewed as a long-term, purposeful career development strategy rather than a one-time activity. Strategic and ethical networking enhances professional mobility, supports career stability during uncertain times, and fosters favorable conditions for sustainable professional growth. Effective networking in the modern socio-economic environment is determined by the quality of professional relationships, mutual value creation, and trust.

Keywords: networking; professional growth; career development; social capital; digital platforms; personal branding; competitiveness.

JEL Classification: J24; M12; D83.

¹Стаття надійшла до редакції: 22.12.2025

Received: 22 December 2025

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибокими трансформаційними процесами у сферах економіки, освіти та ринку праці, зумовленими глобалізацією, цифровізацією та поширенням економіки знань. У таких умовах професійна діяльність людини дедалі більше виходить за межі формалізованих посадових обов'язків і стандартних кар'єрних траєкторій. Від фахівця вимагається не лише високий рівень професійної компетентності, а й здатність до адаптації, самопрезентації, міжособистісної комунікації та інтеграції у професійні спільноти.

Одним із ключових інструментів, що забезпечують ефективну інтеграцію особистості у професійне середовище, є нетворкінг. У сучасному розумінні нетворкінг – це системний процес встановлення, розвитку та підтримки професійних контактів, спрямований на обмін інформацією, знаннями, ресурсами та можливостями. Його значення зростає в умовах нестабільності ринку праці, коли традиційні механізми працевлаштування та кар'єрного зростання втрачають ефективність.

Актуальність дослідження нетворкінгу зумовлена також тим, що значна частина професійних можливостей формується у неформальному просторі – через рекомендації, особисті контакти та професійні спільноти. За даними сучасних досліджень, більшість вакансій високого рівня не публікується у відкритих джерелах, а поширюється через професійні мережі. Таким чином, відсутність навичок нетворкінгу суттєво обмежує кар'єрні перспективи фахівця.

Особливої актуальності ця проблема набуває для молодих спеціалістів, викладачів, науковців, управлінців та представників креативних і цифрових професій, для яких соціальний капітал стає одним із ключових чинників професійного зростання та конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика нетворкінгу як інструменту професійного зростання широко представлена в працях зарубіжних і вітчизняних науковців, передусім у межах теорії соціальних мереж та концепції соціального капіталу [1-2]. Значний внесок у дослідження нетворкінгу зроблено також у межах теорії соціального капіталу [3-4]. Наукові дослідження свідчать, що нетворкінг має суттєвий вплив на професійний розвиток і кар'єрне зростання. Автори доводять наявність позитивного зв'язку між активною мережею професійних контактів і показниками кар'єрного успіху, такими як рівень доходу, швидкість кар'єрного просування та суб'єктивна задоволеність професійною діяльністю [5].

Вітчизняні науковці питання нетворкінгу здебільшого аналізують через призму соціального капіталу та професійної мобільності, де наголошується на значенні соціальних мереж як ресурсу професійної самореалізації в умовах трансформації українського суспільства та ринку праці [6-8]. Водночас більшість

вітчизняних досліджень мають загальнотеоретичний характер і недостатньо висвітлюють прикладні аспекти використання нетворкінгу як цілеспрямованого інструменту професійного зростання.

Таким чином, попри значну кількість наукових праць, залишається актуальною потреба в комплексному аналізі нетворкінгу як практичного інструменту професійного зростання з урахуванням сучасних соціально-економічних і цифрових трансформацій.

Формулювання цілей дослідження. Метою статті є теоретичне обґрунтування та комплексне дослідження нетворкінгу як інструменту професійного зростання в сучасних умовах ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному соціально-економічному просторі професійні зв'язки перестали бути допоміжним чинником розвитку кар'єри й набули статусу необхідного елемента стратегічного управління професійним зростанням.

Незалежно від сфери діяльності чи займаної посади – чи то корпоративні працівники, керівники проєктів або особи, які приймають управлінські рішення – здатність до формування та підтримки стійких професійних мереж істотно впливає на індивідуальну кар'єрну траєкторію. Нетворкінг у цьому контексті виконує не лише функцію пошуку нових можливостей працевлаштування, а й забезпечує доступ до галузевих знань, професійного наставництва, обміну досвідом та розвитку міжорганізаційної співпраці, що в сукупності сприяє підвищенню професійної компетентності та адаптивності фахівця.

У наукових та прикладних джерелах подано різні підходи до трактування поняття «нетворкінг». Зокрема, низка авторів пропонують такі визначення цього явища: нетворкінг розглядається як процес накопичення, систематизації та обміну інформацією, що є цінною як для самої особи, так і для учасників її професійної мережі [9]; як мистецтво сприяння та просування досягнень інших людей і як формування спільноти та об'єднання фахівців певної професійної сфери [10]; а також як налагодження взаємозв'язків між людьми, поєднання ідей із необхідними ресурсами [11].

Нетворкінг (англ. *networking*) визначається як вид діяльності, спрямований на обмін інформацією між особами, об'єднаними спільними професійними або особистими інтересами, який, як правило, здійснюється в неформальному середовищі [12]. Концептуальною основою нетворкінгу є формування та підтримка довгострокових довірчих взаємовідносин, що розвиваються за логікою соціальних мереж.

Таким чином, нетворкінг – це цілеспрямований соціально-професійний процес встановлення, розвитку та підтримки мережі стійких

міжособистісних і міжорганізаційних зв'язків, заснованих на довірі, взаємній вигоді та обміні інформаційними, інтелектуальними й ресурсними можливостями, який сприяє досягненню професійних, кар'єрних і бізнес-цілей в умовах динамічного соціально-економічного середовища. Отже, виходячи з визначення, нетворкінг відіграє важливу роль у

формуванні професійної ідентичності. Через постійне професійне спілкування відбувається усвідомлення власної ролі, експертності та цінності на ринку праці. У цьому контексті нетворкінг виконує не лише комунікативну, а й особистісно-розвивальну функцію, сприяючи підвищенню мотивації до професійного самовдосконалення (рис. 1).



Рисунок 1 – Важливість нетворкінгу для професійного зростання

Джерело: побудовано автором на основі [12]

Так, ключові напрями значущості нетворкінгу для професійного зростання особистості розкривають його комплексний та багатовимірний характер. Представлені елементи демонструють, що нетворкінг виступає не лише інструментом налагодження контактів, а й важливим механізмом формування та розвитку професійного потенціалу фахівця в сучасному соціально-економічному середовищі.

Перший компонент схеми – розширення професійних зв'язків – відображає процес формування та підтримки стійкої мережі ділових і професійних контактів, які базуються на взаємній довірі, обміні знаннями та досвідом. Така мережа сприяє накопиченню соціального капіталу, полегшує професійну взаємодію та створює передумови для міждисциплінарної співпраці. Зокрема, участь у галузевих заходах або професійна комунікація з фахівцями на платформах типу LinkedIn сприяє встановленню контактів із кар'єрними наставниками, які можуть надати науково обґрунтовані рекомендації щодо професійного зростання, побудови кар'єрної траєкторії та формування ефективних стратегій розвитку ділових зв'язків у межах відповідної галузі.

Другий компонент – відкриття можливостей працевлаштування – акцентує увагу на ролі нетворкінгу як ефективного каналу доступу до прихованого ринку праці. Завдяки професійним контактам фахівець отримує оперативну інформацію про вакансії, проекти, стажування або можливості кар'єрного просування, які часто не представлені у відкритих джерелах. Це підвищує

конкурентоспроможність особистості на ринку праці та скорочує час пошуку професійних можливостей.

Значна частина вакансій не виноситься у відкритий публічний простір, оскільки їх заміщення відбувається на основі рекомендацій та професійних відгуків. Активна залученість до процесів ділового спілкування та розбудови професійних контактів істотно підвищує ймовірність розгляду кандидатури фахівця на нові посади ще до їх офіційної появи на ринку праці. Оскільки роботодавці надають високої цінності рекомендаціям від надійних і перевірених осіб, нетворкінг постає ефективним і впливовим інструментом забезпечення кар'єрного зростання.

Третій компонент – покращення особистого бренду – відображає вплив нетворкінгу на формування позитивного професійного іміджу та репутації. Активна участь у професійних спільнотах, галузевих заходах і на комунікаційних платформах підвищує впізнаваність фахівця та демонструє його компетентність, експертність і цінності, що, у свою чергу, зміцнює довіру з боку колег, партнерів і роботодавців.

Четвертий компонент – інформування щодо актуальних тенденцій і змін у відповідній галузі – підкреслює роль нетворкінгу як джерела актуальних знань і професійної інформації. Через обмін досвідом та комунікацію з представниками галузі фахівець отримує доступ до новітніх практик, інноваційних підходів і стратегічних змін, що забезпечує його адаптивність та здатність до безперервного професійного розвитку.

Таким чином, нетворкінг є системоутворювальним чинником професійного зростання, який інтегрує соціальні, інформаційні та репутаційні ресурси, створюючи сприятливі умови для довгострокового кар'єрного розвитку та самореалізації фахівця.

В сучасних умовах інформаційної революції на ринку праці особливого значення набуває онлайн-

нетворкінг, який стає одним із ключових чинників кар'єрного успіху [13].

Активне формування професійної мережі передбачає залучення до різноманітних соціальних і матеріальних практик, а саме (рис. 2).

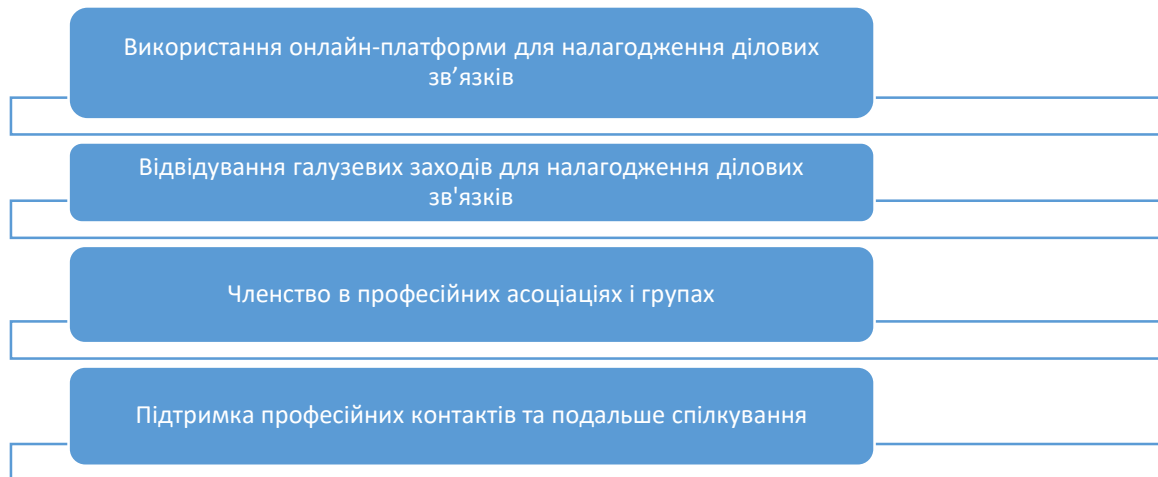


Рисунок 2 – Ефективні стратегії нетворкінгу для професійного зростання

Джерело: побудовано автором на основі [9, 10, 13]

Так, з огляду на стрімкий технологічний розвиток, онлайн-нетворкінг стає невід'ємною складовою кар'єрного зростання. Соціальні медіа сьогодні є основним інструментом мережевої взаємодії: 2,7 мільярди користувачів застосовують платформи типу Facebook, а 575 мільйонів – LinkedIn для підтримки соціальних контактів і пошуку роботи. Значна частка рекрутерів використовує соціальні мережі для добору кандидатів: 87% – LinkedIn, 55% – Facebook і приблизно 47% – Twitter, що слугує простором для розміщення вакансій, демонстрації навичок і професійного досвіду [14].

За даними звіту LinkedIn, щомісяця у США на платформі LinkedIn публікується понад 3 мільйони вакансій, а користувачі можуть зазначати у своїх профілях до 36 000 навичок [15]. Соціальні мережі, зокрема LinkedIn, слугують не лише глобальним інструментом підбору персоналу, а й майданчиком для публікації вакансій, демонстрації професійних досягнень і портфоліо. Вони також відіграють важливу роль у налагодженні професійних контактів, організації галузевих заходів і програм кар'єрного розвитку, а також забезпечують можливості для збору та аналізу релевантної інформації.

Існує ще одна платформа – Glassdoor, яка надає шукачам роботи доступ до вакансій, відгуків про компанії, інформації про заробітні плати та умови праці, що дозволяє приймати обґрунтовані кар'єрні рішення [16].

Дослідники підкреслюють, що ефективний нетворкінг ґрунтується на активній участі у різноманітних професійних і соціальних активностях. Відвідування ділових зустрічей, конференцій і професійних форумів створює можливості для встановлення нових контактів та обміну досвідом [17].

Відвідування галузевих заходів – важливий елемент професійного нетворкінгу. Конференції, семінари, форуми, виставки та корпоративні зустрічі створюють сприятливе середовище для встановлення нових ділових контактів і підтримання вже наявних професійних зв'язків. Участь у таких заходах дає змогу безпосередньо спілкуватися з представниками галузі, особами, які ухвалюють управлінські рішення, потенційними роботодавцями, рекрутерами та кар'єрними наставниками.

Крім обміну досвідом і професійними знаннями, галузеві події сприяють підвищенню професійної впізнаваності, розширенню кола контактів та формуванню довіри між учасниками. Активна участь у дискусіях, неформальне спілкування під час перерв і подальше підтримання зв'язків після заходу значно посилюють потенціал професійної мережі та відкривають нові можливості для кар'єрного зростання й розвитку.

У межах нетворкінгу важливе значення мають як родинні та дружні взаємини, що сприяють зміцненню довіри й підтримки, так і ширше коло знайомств та професійних контактів, які нерідко відкривають

доступ до нових кар'єрних перспектив. Такі взаємодії розвиваються у тісному зв'язку з різноманітними соціальними й матеріальними умовами як професійного середовища, так і особистого життя.

Серед інших підходів до формування професійної мережі можна виокремити участь у публічних виступах, підтримання професійного діалогу за допомогою телефонного зв'язку, електронної пошти, соціальних мереж і месенджерів, а також неформальне спілкування під час особистих зустрічей. Важливим аспектом таких взаємодій є усвідомлення спільних інтересів і цінностей та дотримання принципів відповідальності й взаємної поваги.

Отже, цілеспрямовано сформована та підтримувана професійна мережа – як у традиційному середовищі, так і в цифровому просторі – набуває особливої значущості в умовах сучасного динамічного ринку праці. Свідоме управління професійним іміджем, розвиток особистого бренду, готовність до нових можливостей і безперервне розширення кола контактів істотно підсилюють кар'єрний потенціал і сприяють довгостроковому професійному зростанню.

Висновки. Результати дослідження свідчать, що у сучасному професійному середовищі нетворкінг слід розглядати не як одноразову дію, а як тривалу й системну стратегію кар'єрного розвитку. Він інтегрує соціальні, комунікативні та особистісні складові, надаючи фахівцям доступ до професійних ресурсів і можливостей, які часто перебувають поза межами формалізованих інституційних структур.

Професійні мережі сприяють обміну знаннями, практичним досвідом і ефективними методами роботи, що стимулює безперервне навчання та

підвищення професійних компетентностей. Співпраця з представниками різних професійних спільнот розширює професійний кругозір, сприяє розвитку міждисциплінарного мислення та формуванню інноваційних рішень у професійній діяльності.

Важливу роль у розвитку нетворкінгу відіграють цифрові технології. Професійні соціальні платформи, онлайн-спільноти, віртуальні конференції та освітні сервіси істотно розширюють можливості налагодження контактів, забезпечують міжнародну взаємодію та формують особистий професійний імідж. Водночас дослідження підтверджують, що цифровий нетворкінг досягає максимальної ефективності у поєднанні з офлайн-взаємодією, яка сприяє глибшому рівню довіри та партнерських відносин.

Крім того, нетворкінг виконує важливу адаптаційну функцію в умовах професійних трансформацій і кризових ситуацій. Наявність розгалуженої мережі професійних контактів підвищує кар'єрну стійкість, полегшує зміну місця роботи або професійного напрямку та сприяє збереженню активної професійної позиції.

Водночас результативність нетворкінгу значною мірою залежить від свідомого й етичного підходу до вибудовування професійних взаємин. Орієнтація виключно на кількісне збільшення контактів без поглиблення взаємодії знижує ефективність мережевої діяльності та може негативно впливати на професійну репутацію. Отже, визначальними чинниками успішного нетворкінгу є якість контактів, взаємна цінність співпраці та довіра між учасниками.

Література:

1. Granovetter M. S. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. №6. P. 1360-1380.
2. Burt R. S. Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*. 2004. Vol. 110. №2. P. 349-399.
3. Bourdieu P. The forms of capital : book chapter. New York : Greenwood Press, 1986. P. 241-258. URL: <https://publish.illinois.edu/crittheory/files/2023/01/Bourdieu-The-Forms-of-Capital.pdf>.
4. Lin N. Social Capital. A Theory of Social Structure and Action. Cambridge : Cambridge University Press, 2001. 278 p.
5. Seibert S. E., Kraimer M. L., Liden R. C. A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*. 2001. Vol. 44. №2. P. 219-237.
6. Головаха Є. І., Паніна Н. В. Соціальний капітал: теоретичні засади та практичні виміри. Київ : Інститут соціології НАН України, 2006. 312 с.
7. Куценко О. Д. Соціальні мережі як ресурс професійної та соціальної мобільності. *Український соціум*. 2012. №2. С. 52-64.
8. Степаненко В. П. Соціальний капітал і професійна самореалізація особистості. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2010. №4. С. 38-50.
9. Fisher D., Vilas S. Power Networking: 59 Secrets for Personal & Professional Success : 2-е вид. / D. Fisher, S. Vilas. Atlanta : Bard Press, 2000. 203 с.
10. Frishman R., Lublin J. Networking magic: Find the best – from doctors, lawyers, and accountants to homes, schools, and restaurants. Adams Media, 2004. 264 p.
11. Lipnack J., Stamps J. The age of the Network: Organizing Principles for the 21st Century. New York : Wiley, 1994. 233 p.
12. Нетворкінг. *Українська Вікіпедія*. 2025. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Нетворкінг>.
13. de Janasz S. C., Forret M. L. Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of Management Education*, 2008, №32(5), с. 629-650.
14. Clary E. How to reach candidates on the top social platforms. *Jobvite Blog*. 2019. URL: <https://www.jobvite.com/blog/how-to-reach-candidates-on-the-top-social-platforms/>.
15. LinkedIn Workforce Report. *LinkedIn*. 2020. URL: <https://economicgraph.linkedin.com/resources/linkedin-workforce-report-august-2020>.
16. Community. *Glassdoor*. 2025. URL: <https://www.glassdoor.com/Community/index.htm>.

17. Forret M. L., Dougherty, T. W. Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*. 2001. №26(3), P. 283-311.

References:

1. Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
2. Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2), 349-399.
3. Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press. <https://publish.illinois.edu/crittheory/files/2023/01/Bourdieu-The-Forms-of-Capital.pdf>.
4. Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge University Press.
5. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
6. Holovakha, Y. I., & Panina, N. V. (2006). *Sotsialnyi kapital: Teoretychni zasady ta praktychni vymiry*. Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine.
7. Kutsenko, O. D. (2012). Social networks as a resource of professional and social mobility. *Ukrainian Society*, 2, 52-64.
8. Stepanenko, V. P. (2010). Social capital and professional self-realization of personality. *Sociology: Theory, Methods, Marketing*, 4, 38-50.
9. Fisher, D., & Vilas, S. (2000). *Power networking: 59 secrets for personal & professional success* (2nd ed.). Bard Press.
10. Frishman, R., & Lublin, J. (2004). *Networking magic: Find the best – from doctors, lawyers, and accountants to homes, schools, and restaurants*. Adams Media.
11. Lipnack, J., & Stamps, J. (1994). *The age of the network: Organizing principles for the 21st century*. Wiley.
12. Networking. *Ukrainian Wikipedia*. (n.d.). URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Нетворкінг>.
13. de Janasz, S. C., & Forret, M. L. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of Management Education*, 32(5), 629-650.
14. Clary, E. (2019, November 14). How to reach candidates on the top social platforms. *Jobvite Blog*. <https://www.jobvite.com/blog/how-to-reach-candidates-on-the-top-social-platforms/>.
15. LinkedIn (2020, August 6). *LinkedIn Workforce Report*. <https://economicgraph.linkedin.com/resources/linkedin-workforce-report-august-2020>.
16. Glassdoor. (n.d.). *Community*. <https://www.glassdoor.com/Community/index.htm>.
17. Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283-311.



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License