УДК 81'373:81'33:81'272:005.922.1(477+73)
DOI https://doi.org/10.32782/2522-4077-2026-218-4

СТРАТЕГІЇ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ В УКРАЇНСЬКИХ ТА АМЕРИКАНСЬКИХ РЕЗЮМЕ: ПРАГМАЛІНГВІСТИЧНИЙ І ЛІНГВОКУЛЬТУРНИЙ ВИМІРИ

SELF-PRESENTATION STRATEGIES IN UKRAINIAN AND AMERICAN RESUMES: PRAGMALINGUISTIC AND LINGUACULTURAL DIMENSIONS

Бугайова О. І.,
orcid.org/0000-0002-2084-3457
кандидат філологічних наук,
доцент кафедри філології та перекладу
Київського національного університету технологій та дизайну

Сергійчик К. В.,
orcid.org/0009-0001-2137-2730
бакалавр з менеджменту соціокультурної діяльності
Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв

У статті здійснено зіставний прагмалінгвістичний і лінгвокультурологічний аналіз українських та американських резюме як провідних жанрів у системі документів із кадрово-контрактних питань. Мета дослідження – на основі їх порівняльного аналізу виявити специфіку прагматичних стратегій самопрезентації в діловому дискурсі України та США, зумовлених національно маркованими ментальними кодами, етнокультурними традиціями й позамовними чинниками. Методологія базується на застосуванні порівняльно-зіставного та прагмалінгвістичного аналізу, елементів дискурс-аналізу й лінгвокультурологічного декодування емпіричного матеріалу (близько 200 текстів резюме на платформах Work.ua, Robota.ua, LinkedIn та американських аналогах). Наукова новизна полягає в комплексній систематизації комунікативно-прагматичних моделей самопрезентації в сучасному кар'єрному дискурсі з урахуванням новітніх трансформацій (цифровізації, алгоритмів автоматизованого відбору кандидатів, впливу воєнно-економічного контексту). Окреслено ключові лінгвокультурні протиставлення: стратегія констатації процесу – досягнення, професійна скромність – активна самореклама, універсальний солдат – вузькопрофільний експерт, емпатійний клімат – раціональний вакуум, людиноспрямована декларативність – результатоспрямована діяльність. Основні висновки доводять, що американська модель функціонує як деперсоналізований, алгоритмічний бізнес-кейс, орієнтований на активні дієслова та вимірювані показники. Натомість українське резюме постає на перетині бюрократичного, корпоративного й етноспецифічного дискурсів, трансформуючись із сухої бізнес-довідки на особистісно-професійне есе з високим рівнем адаптивності, номінативності та комунікативної відкритості. Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні впливу штучного інтелекту й нейромереж на деканцеляризацію та уніфікацію мовних моделей українського ділового дискурсу.

Ключові слова: управлінське документознавство, документи із кадрово-контрактних питань, резюме, прагмалінгвістика, лінгвокультурологія, зіставне мовознавство, стратегії самопрезентації, діловий дискурс, ділова українська мова.

The article performs a comparative pragmalinguistic and linguacultural analysis of Ukrainian and American resumes as leading genres within the system of personnel and contractual documentation. The aim of the study is to identify, through comparative analysis, the specificity of pragmatic self-presentation strategies in the business discourse of Ukraine and the United States, conditioned by nationally marked mental codes, ethnocultural traditions,

© Бугайова О. І., Сергійчик К. В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

and extralinguistic factors. The methodology relies on comparative-contrastive and pragmalinguistic analysis, alongside elements of discourse analysis and linguacultural decoding of empirical material (resume texts from Work.ua, Robota.ua, LinkedIn, and their U.S. counterparts). The scientific novelty lies in the comprehensive systematization of communicative and pragmatic self-presentation models in modern career discourse, considering recent transformations (digitalization, Applicant Tracking Systems (ATS) algorithms, and the impact of the military-economic context). Key dichotomies are outlined: process-oriented vs. achievement-oriented strategies, professional modesty vs. active self-promotion, the "universal soldier" vs. narrow-profile expert, empathetic climate vs. rational vacuum, and human-centered declarativeness vs. result-oriented performance. The main findings prove that the American model functions as a depersonalized, algorithmic business case centered around action verbs and quantifiable metrics. Conversely, the Ukrainian resume emerges at the intersection of bureaucratic, corporate, and ethno-specific discourses, transforming from a dry business summary into a personal-professional essay characterized by high levels of adaptability, nominality, and communicative openness. Prospects for further research involve examining the impact of artificial intelligence and neural networks on the debureaucratization and standardization of linguistic models in Ukrainian business discourse.

Key words: administrative records management, personnel and contractual documentation, resume, pragmalinguistics, linguaculturology, contrastive linguistics, self-presentation strategies, business discourse, business Ukrainian.

Постановка проблеми. У сучасному діловому дискурсі процеси ділової комунікації тісно пов'язані з лінгвокультурними кодами та менталітетом конкретної мовної спільноти. У цих умовах ділове листування та документація перестають бути просто джерелом інформації – вони репрезентують унікальний етнокультурний досвід. Одним із ключових жанрів у цій сфері є резюме в українській практиці та Resume / CV – в американській, що постають головним інструментом професійної самопрезентації людини на ринку праці. Варто зауважити, що саме поняття американського резюме містить внутрішню жанрову диференціацію, і кожен тип обирають залежно від конкретної практичної мети: у США розрізняють Resume – короткий (1–2 сторінки) документ для неакадемічних вакансій і CV – документ, закріплений переважно в академічній дослідницькій сфері, обсягом від 2 до 7 сторінок (Curricula). Етимологія термінів відображає різні комунікативні настанови: Resume – «стислий виклад», CV (Curriculum Vitae) – «перебіг життя». Цікаво те, що британська традиція, на відміну від американської, історично тяжіє до розгорнутого CV як універсального документа не залежно від вакансії, тобто саме американська модель є винятково-цільовою навіть у зіставленні з іншими англомовними культурами, а не лише порівняно з українською (British). Зазначене вище свідчить про актуальність вивчення резюме як маркерів національно-специфічної ділової комунікації, виявлення того, як національна культура та менталітет впливають на вибір мовних засобів під час самопрезентації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання функціонування ділового мовлення в межах кар'єрного дискурсу, прагмалінгвістичних параметрів таких текстів і стратегій ділової самопрезентації, зокрема в резюме, висвітлено в працях вітчизняних і зарубіжних вчених. У сучасних українських дослідженнях науковці найчастіше описують аспекти автоматичної обробки природної мови та штучного інтелекту для генерації, адаптації й відбору резюме під вимоги вакансій, алгоритми вилучення та розпізнавання даних з PDF-файлів, а також методику викладання нормативних вимог до оформлення резюме як документа щодо особового складу [1–3]. Саме в контексті нашої теми – виявлення національних особливостей резюме як документа з кадрово-контрактних питань – більше досліджень здійснили закордонні науковці. Системні розробки, які б комплексно виявляли взаємозв'язок національно маркованих ментальних кодів і мовних засобів самопрезентації двох різних лінгвокультур, з'явилися на межі XX–XXI століть. Зокрема, важливою в контексті нашої праці є стаття М. Аль-Алі, який порівняв прагмалінгвістичні параметри англомовних та арабомовних супровідних листів, виявивши, що носії англійської мови орієнтуються на детальне висвітлення власних досягнень і досвіду, а представники арабської лінгвокультури використовують тактики уславлення

роботодавця та апелювання до співчуття [4]. З останніх розвідок про національні особливості ділового кадрового дискурсу виділимо фундаментальну міжкультурну монографію, де обґрунтовано методологію корпусного зіставного аналізу жанрів офіційно-ділового та кадрового дискурсів на прикладі китайської, італійської та англійської мов. Особливу увагу приділено тому, як концепція колективізму / індивідуалізму впливає на текстову структуру та репрезентацію досягнень [5]. Португальські науковці дослідили, як роботодавці сприймають резюме кандидатів різного національного походження (на прикладі португальських, британських і китайських здобувачів) [6]. Аналіз досліджень з теми статті засвідчив: якщо в закордонному науковому просторі окремі національні моделі кадрових документів ґрунтовно зіставлені, то у вітчизняному мовознавстві все ще бракує праць, спрямованих на виявлення національних особливостей кар'єрного дискурсу через його порівняння з іншими лінгвокультурами, зокрема в контексті українсько-американської специфіки мовного оформлення резюме.

Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі зіставного лінгвокультурного аналізу понад 200 текстів українських та американських резюме (у рівних пропорціях для української та американської лінгвокультур) виявити специфіку прагматичних стратегій самопрезентації, зумовлених національно маркованими ментальними кодами. Завданнями статті є проаналізувати структурно-семантичні особливості українських та американських резюме, визначити вплив позамовних чинників на мовний вибір пошукачів, обґрунтувати й типологізувати ключові прагматичні стратегії самопрезентації, з'ясувати лексико-синтаксичні засоби вербалізації зазначених стратегій. Методологія базується на застосуванні порівняльно-зіставного та прагмалінгвістичного аналізу, елементів дискурс-аналізу й лінгвокультурологічного декодування емпіричного матеріалу (текстів резюме на платформах Work.ua, Robota.ua, LinkedIn та американських аналогах).

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні жанр резюме в Україні активно розвивається. Відбувається перехід від сухих анкетних формулярів до сучасних західних (переважно американських) зразків. Пряме копіювання англомовних моделей часом суперечить традиційним нормам українського ділового спілкування, для якого притаманні стриманість, скромність і дотримання певної комунікативної дистанції. Натомість американська традиція резюме орієнтована саме на індивідуалізм, де важливо показати свої досягнення, лідерство та проактивність за допомогою дієслів (action verbs) та оцінної лексики. Порівняльний прагмалінгвістичний аналіз і лінгвокультурний підхід сучасного українського й американського кар'єрного дискурсу дасть змогу виявити мовні особливості, зумовлені як позамовними чинниками (цифровізація, глобалізація), так і внутрішньомовними (вербальні засоби, за допомогою яких мова адаптується до цих умов).

На основі аналізу резюме (станом на червень 2026 р.) на українських та американських сайтах з пошуку роботи виявлено їх особливості. Так, українським резюме притаманні такі основні структурні моделі, що залежать від медіаплатформи. Перша, репрезентована сервісами Work.ua та Robota.ua, є чітко регламентованою. Її структуру визначає інтерфейс сайту: персональні дані (вік, місто), бажана посада й вид зайнятості, досвід, представлений у хронологічному порядку від останньої посади, освіта, перелік навичок, як правило, стандартизований. Друга модель, характерна для українського сегменту LinkedIn або прямих рекрутингових запитів, є більш гнучкою, орієнтованою на західний канон. Порівняльний аналіз дав змогу виявити спільну для обох українських моделей відмінність від американського резюме: якщо в американській традиції структура підпорядкована принципу прагматичної доцільності, де кожен блок працює цілеспрямовано на конкретну посаду (Target Job Title), то в українському дискурсі структура є «дифузною».

Кандидати схильні розміщувати в одному резюме нерелевантні для конкретної посади блоки (наприклад, вказівка досвіду: *вчитель історії, помічник народного депутата, провідний архівіст, заступник директора*), що перетворює резюме із цільового маркетингового документа

на розгорнуту професійну автобіографію. Така структурна розмитість не є випадковою помилкою кандидатів – вона має глибоке історичне та культурне коріння. Різниця між українським та американським резюме відображає різні життєві підходи: якщо в Україні через постійні кризи люди звикли розраховувати лише на власну універсальність, то в США стабільна система навчила кандидатів довіряти чіткому розподілу праці. Український історичний досвід «майстра на всі руки» змушує шукачів підкреслювати в текстах свою гнучкість і готовність виконувати будь-які суміжні завдання, оскільки саме багатозадачність сприймається в нашій культурі як головний засіб виживання на ринку. В американських резюме, навпаки, цінують виключно вузьку спеціалізацію та фокусуються на конкретному результаті, а спробу вказати багато різнорідних навичок роботодавці сприймають як ознаку поверховості та невміння робити щось одне на професійному рівні.

Українським резюме притаманні такі ознаки, що відображають національну бізнес-культуру. Насамперед це людиноспрямованість і відкритість особистої сфери. На відміну від американського резюме, де вік, стать і фотографія витіснені з метою запобігання дискримінації, в українському документі вони є базовими. До табуйованої в американському резюме інформації прямо віднесено також номер соціального страхування, сімейний стан і візовий статус. Навіть домашня адреса сьогодні вважається зайвою і потенційно ризикованою з огляду на приватність – достатньо вказати місто й штат. Це ілюструє те, що можна назвати «раціональним вакуумом»: витіснення особистого триває й далі, від фізичної адреси до цифрового профілю, у міру того, як антидискримінаційне законодавство та культура приватності посилюються.

Український пошукач прагне продемонструвати максимальний спектр компетенцій, наприклад, поруч з навичками підвищувати видимість компанії під ШІ зазначено як хобі футбол і настільний теніс. Також українські кандидати частіше описують сам процес роботи та свої обов'язки, а не досягнення (*розробка, підтримка та запуск додатків (iOS, Android); налаштування автоматизацій, мікросервісів, синхронізації з постачальниками, платіжних систем та інше; робота в команді, співпраця та комунікація з іншими відділами*).

Також специфіка українського резюме середини 2020-х років полягає в тому, що мовна поведінка пошукачів відображає позамовну дійсність – війну, економічний стрес і гіперконкуренцію. Сучасний текст резюме перетворився на інструмент комунікативної адаптації, де ключовою стратегією стає добровільна відмова від особистих меж заради працевлаштування. Ця стратегія реалізується на кількох мовних рівнях. По-перше, через тактику гіпермотивованості, яка вербалізується лексемами гнучкості: кандидати свідомо розмивають межі своєї професійної ідентичності, декларуючи готовність і до повної зайнятості, і до проєктного фрилансу в межах одного тексту (*розглядаю як повну зайнятість, так і проєктну співпрацю; відкритий до роботи за погодинною оплатою, фіксованим бюджетом або довгострокової підтримки та розвитку наявних проєктів*). По-друге, у дискурсі з'являються специфічні прагматичні маркери «виживання» – заяви про готовність працювати понаднормово або вказівки на мобілізаційний статус кандидата, що є прямою реакцією на актуальну ситуацію в країні (*броні не треба; можу працювати більше нормованих годин без вихідних за відповідну оплату*). По-третє, філологічний інтерес викликає тактика зниження комунікативного бар'єру, коли автори резюме перебудовують етикетні межі жанру та пропонують переносити ділову комунікацію з офіційної електронної пошти в неформальні меседжери на кшталт вайберу чи телеграму. З погляду західної лінгвокультури та суворої корпоративної етики це маркується як відхилення від норм. Проте в українському комунікативному просторі цей крок оцінюється позитивно як прагматичний маркер максимальної оперативності та лінгвістичної відкритості кандидата.

Аналіз текстів резюме засвідчив, що українські пошукачі використовують специфічні граматичні форми та лексику, які відображають особливості вітчизняної ділової культури. Виявлено, що способи мовної реалізації цієї мети в українських резюме зумовлені віковими чинниками. Так, молоді пошукачі, які ще не мають вагомого практичного досвіду, насамперед

демонструють свій потенціал і готовність до співпраці (*вміння швидко навчатися, комунікаційні навички, стресостійкість*). Фахівці старшого покоління прагматичний намір реалізують через представлення професійного досвіду та статусу (*Управляв виробничим процесом на основній плавильній дільниці №1. Координував роботу персоналу, забезпечуючи ефективну виробничу діяльність. Вирішував технічні та виробничі питання, забезпечуючи безперебійну роботу обладнання. Досягав високих показників продуктивності та якості продукції на плавильній дільниці*).

Ще одною особливістю українських резюме, зумовленою віковим чинником, є виражена схильність кандидатів старших груп вживати віддієслівні іменники для вербальної репрезентації професійних обов'язків і досягнень, що властиво для радянського офіційно-ділового стилю: ***ведення*** *бухгалтерського обліку;* ***підготовка*** *та* ***подача*** *звітності;* ***контроль*** *за дотриманням;* ***впровадження*** *нововведень;* ***експлуатація, ремонт, модернізація***). Автори сучасних посібників з ділової мови на лексико-граматичному рівні рекомендують інформацію про конкретну дію та її результат подавати за допомогою дієслів, а не віддієслівних іменників (*створив, розробив, організував, впровадив, збільшив*); також радять часові форми дієслів розмежовувати відповідно до етапу провадження діяльності: для поточної – використовувати форми теперішнього часу (*працюю, керую, проєктую*), для ілюстрації попереднього професійного досвіду застосовувати дієслова минулого часу (*працював, керував, спроєктував*); уникати особових займенників *я, ми*; наголошують на використанні фахової термінології та ключових слів, релевантних до вакансії, що забезпечить ефективний пошук резюме в електронних базах даних [7]. Коли кандидат пише *ведення проєкту* замість активної форми *вів проєкт*, текст втрачає динаміку – і фокус зміщується з особистих досягнень самої людини на абстрактний процес. Пошукачі молодого віку деканцеляризують текст, використовуючи активні особові дієслова теперішнього та минулого часу (***маю*** *понад 5 років…,* ***спеціалізувався*** *на створенні …,* ***брав*** *участь у розробці …,* ***вмію*** *самостійно аналізувати …, активно* ***працюю*** *над потраплянням своїх клієнтів у видачу ШІ*). Такі прагмалінгвістичні моделі наближені до західних стандартів.

Показово, що ця рекомендація для української мови майже дослівно відтворює нормативну вимогу американських кар'єрних центрів: для завершеного досвіду використовують дієслово в минулому часі (*conducted, developed*), для поточного – виключно теперішній час (*create*), а форма теперішнього тривалого (*creating*) прямо заборонена як стилістична помилка. Різниця, однак, полягає в тому, що для американської традиції ця вимога універсальна й обов'язкова для кожного рядка тексту, тоді як в українському дискурсі вона співіснує поряд із конкуруючою моделлю віддієслівних іменників. Крім того, американські джерела кодифікують саму синтаксичну формулу побудови тези: дієслово дії + спосіб виконання + кількість нового резервного результату. Наприклад, рекомендовано послідовно трансформувати слабку номінативну конструкцію на кшталт *відповідальний за прибирання* спочатку в тезу з активним дієслівним присудком (*прибирав столи та стільці*), а тоді доповнити її вимірюваним підтвердженням результату – статусним визнанням (*здобув відзнаку «Працівник тижня» через 8 тижнів роботи*) або кількісним показником. Так само знеособлена конструкція *загальне обслуговування* перетворюється на тезу з дієсловом дії і результатом, вираженим у грошовому еквіваленті (*обслуговував обладнання, заощадивши компанії 1700 доларів на оплаті послуг стороннього постачальника за 6 місяців*). Дієслова дії при цьому систематизовані за функціональними категоріями відповідно до типу навички: управлінські (*delegated, spearheaded, oversaw*), дослідницькі (*investigated, formulated*), технічні (*engineered, programmed*), комунікативні (*negotiated, articulated*) тощо. Це підтверджує, що американська стратегія досягнення реалізується насамперед на рівні цілісної синтаксичної моделі дії, вимірюваного ефекту, тоді як українська модель констатує факт виконання обов'язку.

У блоці особистих навичок (soft skills) українські кандидати найчастіше використовують абстрактні кліше на кшталт: *комунікабельність, стресостійкість, доброзичливість, відпові-*

дальність. З одного боку, це призводить до низького рівня індивідуалізації тексту через механічне копіювання стандартних підказок із платформ працевлаштування. З іншого боку, популярність таких шаблонів свідчить про вкорінену в українській культурі цінність міжособистісних стосунків, де вміння знаходити спільну мову з колективом та особистісні людські якості традиційно вважають важливими для успішної співпраці. На відміну від української практики, американська модель вимагає перетворення soft skills на transferable skills – «трансферні навички», обов'язково підкріплені конкретним прикладом і результатом. Наведемо чітку відповідність між загальною навичкою та її текстовою реалізацією: навичку командної роботи необхідно розкривати через опис конкретної щоденної взаємодії (наприклад співпрацю з п'ятьма колегами для щоденного відкриття магазину), а лідерство – через кількісно виражений масштаб (наприклад навчання 15+ волонтерів). Тобто там, де українське резюме просто називає якість (*відповідальність*), американське вимагає її доказу через конкретну дію та цифру: риса особистості проявляється в тексті лише опосередковано, через демонстрацію результату. Серед hard skills найчастіше вказують мовні навички з обов'язковою позначкою рівня володіння (*basic, intermediate, advanced, fluent, native*), на відміну від розмитого українського *знаю англійську*. Це ще один приклад того, як текст прагне до об'єктивності: навіть суб'єктивну за своєю природою навичку намагаються виміряти за чіткою шкалою.

Опис обов'язків в українських резюме зазвичай має вигляд списку із називних або безособових речень: *управління проєктами, складання графіків, організація експертизи*. Вони переважно поширені й ускладнені. Коли автор переходить до блоків «Про себе» чи «Додаткова інформація», синтаксис набуває форм двоскладних речень з дієсловами першої особи одними теперішнього чи минулого часу (*маю практичний досвід, швидко вчуся, звикла все планувати*). Це створює прагматичний контраст поєднання знеособленого офіційного мовлення з емоційним монологом. В американській традиції використання займенника «я» або особових дієслів є стилістичним порушенням; там застосовують еліптичні конструкції з активними дієсловами дії минулого часу (*Spearheaded project development, Managed a team*). Заборона на займенник «я» в американському резюме – це не лише стилістична рекомендація, а й нормативна вимога, прямо прописана в переліках типових помилок: *не використовуйте особові займенники* ("Resume Formatting"). Цей припис діє разом із забороною на повні речення та розповідний стиль: необхідно писати лише короткими конструкціями, що починаються з дієслова дії. Отже, деперсоналізація в американській традиції – це не повна відсутність автора в тексті, а навпаки: суб'єкт настільки очевидно «прихований» у самому активному дієслові, що додавати займенник вважають зайвим і навіть ознакою непрофесіоналізму.

В українських резюме наявне змішування таких типів лексики: офіційно-ділової (*договір, субпідрядник, звітність, ДБН, ДСТУ*), що окреслює професійний статус кандидата; спеціалізованих термінів і професіоналізмів, часто англізмів (*AutoCAD, Revit, 3ds Max,ЧПУ, слайсер*) як маркерів приналежності до певної фахової спільноти (свій – чужий) та розмовно-оцінних виразів (*через місяць, броні не треба, добре знаюся в комп'ютерах*). Виявлено графічну та лексичну дифузію: англомовні професіоналізми вжито паралельно з кириличними відповідниками (*3D-ферма*). Фрази на кшталт *трохи про себе, чому саме я?, буду радий стати частиною* виконують роль контактовстановлювальної функції. Кандидат встановлює межі між сухими фактами та зоною особистісної комунікації. У межах одного документа відбувається перехід від високої номінативності (*моніторинг, оптимізація*) до розмовних або емоційно-експресивних зворотів. В американських стандартах такі розмовні елементи не припустимі. До цього можна додати суто формальний рівень регламентації: розмір шрифту в американському резюме обмежують 10–12 пунктами, поля – не менше за 0,5 дюйма, друк переважно чорно-білий, обсяг – 1 аркуш для більшості кандидатів. Згідно з рекомендаціями Університету Іллінойсу в Чикаго, заборонено використовувати готові шаблони, рекомендовано простий текстовий документ, оскільки він краще розпізнається системами автоматизованого відбору

кандидатів (Applicant Tracking Systems, ATS) [8; 9]. Існування ATS як окремого адресата тексту поряд з людиною-рекрутером істотно розширює прагматичний вибір американського резюме: текст пишеться одночасно для двох типів реципієнта, і саме тому рекомендовано дослівно повторювати ключові слова з опису вакансії. Це ще один аспект раціональності американського жанру: комунікація частково автоматизована ще до етапу читання людиною.

Спираючись на прагмалінгвістичний (як мову використовують для досягнення мети) і лінгвокультурний (як культура формує текст) аналіз, виділимо такі стратегії самопрезентації. По-перше, стратегія констатації процесу в українському кар'єрному дискурсі на противагу стратегії досягнення – в американському. Це одна з ключових лінгвокультурних відмінностей. Якщо в американській традиції домінує стратегія досягнення, де дієслова вживають лише в активній формі минулого часу (*designed, managed, increased*), то в українському резюме досі переважає стратегія процесу (*розробка та підтримка інтернет-магазинів, контроль дотримання законодавства, виконання обов'язків*). Українські резюме орієнтовані на демонстрацію конформності та стабільності: кандидат показує, що він уміє перебувати в процесі й сумлінно виконує свої обов'язки, тоді як американець презентує себе як агента змін.

По-друге, простеження стратегії професійної скромності в українських резюме, на відміну від активної самореклами (self-promotion) – в англійських. Українська лінгвокультура історично стримано ставиться до відкритого вихваляння (установка на кшталт «Скромність прикрашає людину»). Замість займенника «я», який в американських резюме часто опускають, але мають на увазі через активні дієслова, в українських резюме використовують безособові конструкції або пасивний стан (*було розроблено, відповідальна за …*). Українські кандидати рідше використовують сильні оцінні прикметники щодо власної персони (*expert, stellar, exceptional*), замінюючи їх на нейтральні професійні стандарти (*стресостійкість, відповідальність, впевнений користувач ПК*).

Третьою є стратегія «універсального солдата» в українському резюме та вузькопрофільного експерта – в американському. В американській культурі резюме є таргетованим – спрямованим на вузьку, конкретну аудиторію. В українському лінгвокультурному просторі досі побутує прагматики широкого профілю: поєднання кардинально різних назв посад в одному заголовку (*зубний технік, оператор ЧПУ-верстата, 3D-ферми, зварювальник*). Це прояв високої адаптивності та виживання в нестабільних економічних умовах. Український кандидат намагається покрити якомога ширше семантичне поле, щоб зацікавити когось із роботодавців. В американців же принцип: «одне резюме – одна вакансія», який сформульований максимально чітко. На пряме запитання, чи можна використовувати те саме резюме для різних вакансій, дається однозначна відповідь: ні, оскільки неефективніші резюме адаптовані до конкретного роботодавця чи посади. Цю тезу підтверджує рекомендація мати авторитетне повне резюме для власного архіву й окрему таргетовану версію для кожної подачі: цей дуалізм прямо прописаний у практиці академічних CV, рекомендовано навіть переставляти місцями дослідницький і викладацький досвід залежно від того, який з них релевантніший до конкретної вакансії. Отже, американська модель не просто уникає широкого семантичного поля посад – вона фактично унеможливлює цю практику.

Четвертою відмінністю в українських резюме виділимо стратегію емпатійного мікроклімату як противагу американській – раціонального вакууму. В українській моделі професійна роль є невіддільною від морально-психологічних якостей кандидата, що виявляється через використання емоційно-оцінної лексики, формул ввічливості та елементів сторителінгу. Така людиноспрямованість зумовлена лінгвокультурною орієнтацією на колективізм і психологічний клімат у команді. Натомість американський підхід під впливом суворих юридичних обмежень (законодавство США забороняє враховувати стать, вік, расу чи особистісні фактори) табує прояви емоцій і приватного життя, конструюючи текст, що позиціонує кандидата як бізнес-одиницю з чіткими цифровими показниками досягнень.

Із попередньо вказаної стратегії випливає логічно наступна: за відсутності професійного досвіду українські кандидати вдаються до людиноспрямованої декларативності, тоді як американські початківці керуються стратегією результатоспрямованої діяльності. В українській лінгвокультурі відсутність стажу компенсують через текстове декларування моральних чеснот (*стресостійкість, пунктуальність, здатність швидко навчатися*) з метою продемонструвати лояльність та готовність до адаптації в колективі. Натомість американський підхід, позбавлений абстрактного ліризму, вимагає трансформації будь-якої непрофесійної діяльності (волонтерства чи навчання) у сухі бізнес-кейси, де за допомогою активних дієслів і цифрових показників моделюють наявність готових умінь. Наприклад, у зразках резюме для першокурсників волонтерський чи навчальний досвід свідомо переписують у форматі бізнес-кейсів з цифрами: замість простого опису стажування вказують кількість клієнтів, оброблених документів чи відсоток приросту показника. Розділ «Проєкти» будують за тією самою моделлю: спочатку дія, потім чому вона важлива. Тобто навіть навчальна діяльність підпорядкована логіці досягнень, а не простому переліку якостей. Усередині самої американської традиції «раціональний вакуум» і деперсоналізація діють неоднаково скрізь: вони залежать від типу документа. Якщо resume – це гранично короткий текст, чітко орієнтований на конкретну вакансію, то академічний CV, навпаки, може бути доволі розлогим, а повнота інформації цінується більше за стисліть. Отже, у самій американській традиції є прихована ієрархія жанрів: гранично раціоналізоване resume – для бізнесу і трохи більш біографічний CV – для науковців, де важлива не одна конкретна дія, а весь професійний шлях людини. Але навіть у найрозлогішому американському варіанті текст все одно будується на фактах, а не на особистій розповіді, на відміну від українського резюме, яке перетворюється на особистісно-професійне есе, незалежно від того, для якої аудиторії чи галузі воно пишеться.

Висновки. Отже, українське та американське резюме репрезентують два принципово різні підходи до мовного конструювання професійного «я». Якщо американська модель функціонує як прагматично цільовий, раціоналізований інструмент, то український аналог перебуває на стику трьох макродискурсів: радянського бюрократичного, глобалізованого корпоративного (західного) і питомо українського етноспецифічного. Лінгвістичний аналіз доводить, що українське резюме – не просто бізнес-документ чи алгоритмізований контракт, як у США, а майданчик для особистісно-професійного діалогу, де суб'єктивні якості та соціокультурний контекст мають не менше значення, ніж його професійні навички. Українське резюме порушує класичні канони західного жанру, який вимагає жорсткої деперсоналізації, і перетворюється на професійне автожиттєписне есе. Воно є прикладом того, як мова реагує на суспільні процеси, змінюючи його зі стандартної інформаційної довідки на складне соціокультурне висловлювання. Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні впливу штучного інтелекту й нейромереж на деканцеляризацію та уніфікацію мовних моделей українського ділового дискурсу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковальський В. А., Романюк О. В.. Розробка вебзастосунку для автоматизованої генерації та аналізу якості резюме з використанням методів обробки природної мови. *Матеріали LIV Всеукраїнської науково-технічної конференції підрозділів Вінницького національного технічного університету* (Вінниця, 24-27 березня 2025 р.). Вінниця, 2025.. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/48611 (дата звернення: 21.06.2026).

2. Коновченко О. В. Типові мовні помилки в резюме студентів технічних ЗВО. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Філологія. Журналістика*. 2024. № 3. Т. 35. Ч. 1. С. 25–29. DOI: https://doi.org/10.32782/2710-4656/2024.3.1/05.

3. Пасічна О. Особливості вивчення документів щодо особового складу в курсі «Українська мова (за професійним спрямуванням)». *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*. 2025. №1(56). С. 172–176. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2025.56.172-176.

4. Al-Ali M. How to Get Yourself on the Door of a Job: A Cross-cultural Contrastive Study of Arabic and English Job Application Letters. *Journal of Multilingual & Multicultural Development*. 2004. №25(1). P. 1–23. DOI: https://doi.org/10.1080/01434630408666517.

5. Yu D. Cross-cultural Genre Analysis Investigating Chinese, Italian and English CSR reports. *Routledge*. 2022. URL: https://www.routledge.com/Cross-cultural-Genre-Analysis-Investigating-Chinese-Italian-and-English-CSR-reports/Yu/p/book/9781032137322 (дата звернення: 21.06.2026).

6. Pinto L. H. Portugal R., Viana P. What is in your résumé? The effects of multiple social categories in résumé screening. *Personnel Review*. 2024. №53(5). P. 1331–1358. DOI: https://doi.org/10.1108/PR-04-2023-0290.

7. Назаревич Л., Федак С., Кухарська В., Мацюк Г., Баб'як Ж., Денисюк Н. Ділова комунікація українською мовою: теорія і практика професійного спілкування (для студентів ІІ курсу всіх спеціальностей) : посіб. Вид. 2-е, змін. і доп. Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2026. 222 с. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/51536 (дата звернення: 21.06.2026).

8. British CVs vs American CVs – What's the difference? *Englishlive*. URL: https://englishlive.ef.com/en/blog/career-english/british-cvs-vs-american-cvs-whats-the-difference/ (дата звернення: 21.06.2026).

9. Curricula vitae (CVs). *Career Advising & Professional Development*. URL: https://capd.mit.edu/resources/cvs/ (дата звернення: 21.06.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 13.08.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 24.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 06.11.2026