

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТІВ – МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Дипломна робота
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Виконала:
студентка 4 курсу, групи 412
спеціальності 053 Психологія

Москалюк Стефанія Юріївна
Керівник: доцент Гуляс І.А.

Рецензент:
к. психол. н., доцент
Чаплак Ян Васильович

До захисту допущено:
Протокол засідання кафедри № ____
від „____” _____ 20__ р.
зав. кафедри _____ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3	
РОЗДІЛ 1		
КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ЯК		
ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА		5
1.1 Професійна кар'єра: поняття, типи, стадії	5	
1.2 Чинники професійної кар'єри	15	
РОЗДІЛ 2		
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ		
МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ		21
2.1 Методика і організація дослідження	21	
2.2 Особливості кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів	31	
2.2.1 Дослідження ціннісних орієнтацій у кар'єрі майбутніх психологів	31	
2.2.2 Зв'язки типів кар'єрних орієнтацій із особистісними характеристиками майбутніх психологів	33	
2.2.3 Дослідження мотивації до успіху	35	
ВИСНОВКИ	39	
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	41	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Одним із основних завдань вищої професійної освіти є професійна орієнтація студентської молоді у поєднанні із підготовкою її до самостійної професійної діяльності та побудови кар'єри, формуванням адекватної мотивації, ієрархії кар'єрних орієнтацій. Адже саме під час навчання у ЗВО виробляються кар'єрні орієнтації, які й утворюють остов кар'єрних планів і цілей, а від них, відповідно, й залежатиме кар'єрно-професійний розвиток загалом.

Кар'єрні орієнтації визначають інтереси й нахили особистості до певної професійної діяльності. Тому врахування цих чинників підвищує рівень імовірності вибору молодими людьми тієї кар'єри, яка приноситиме їм моральне задоволення і уможливить максимальну реалізацію власного особистісного потенціалу.

Кар'єрні орієнтації особистості як ключові чинники успішної професійної кар'єри досліджували як закордонні, зокрема західні вчені – Д. С'юпер, Е. Шейн, Д. Холланд, так і вітчизняні – В. Гупаловська, Л. Карамушка, В. Чернявська. В основному в працях згаданих дослідників презентовано сутність кар'єрних орієнтацій, їхні види, окремі провідні тенденції розвитку в певних професійних групах, окреслено конкретні психологічні умови оптимізації їх розвитку, обґрунтовано гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді.

Однак зауважмо, що попри наявні напрацювання учених проблема дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій студентської молоді, зокрема представників професії типу «людина-людина» – майбутніх психологів залишається недостатньо вивченою.

З огляду на викладене вище, вважаємо, що обрана нами тема є на часі.

Об'єкт дослідження – кар'єрні орієнтації.

Предмет дослідження – психологічні особливості кар’єрних орієнтацій майбутніх психологів.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування й емпіричне дослідження особливостей кар’єрних орієнтацій майбутніх психологів.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні про те, що кар’єрні орієнтації майбутніх психологів визначають: ціннісні орієнтації в кар’єрі, особистісні характеристики та мотивація до успіху.

У контексті мети й гіпотези дослідження сформульовано такі його **завдання**:

1. Теоретично проаналізувати проблему кар’єрних орієнтацій.
2. Дібрати й обґрунтувати психодіагностичний інструментарій для проведення емпіричного дослідження.
3. Виявити і проаналізувати особливості кар’єрних орієнтацій майбутніх психологів.

У роботі використано такі **методи** дослідження:

- теоретичні (аналіз та синтез, узагальнення та систематизація наукових підходів і поглядів учених з досліджуваної проблеми);
- емпіричні (тестування і анкетування у форматі констатувального експерименту);
- математично-статистичні (обчислення балів, відсотків, кореляційний аналіз).

З метою проведення емпіричного дослідження використано такий психодіагностичний інструментарій: «*Методику діагностики ціннісних орієнтацій в кар’єрі*» Е. Шейна (в адаптації В. Чікер, В. Вінокурова); *16PF–опитувальник* Р. Кеттелла; методику «*Мотивація до успіху*» Т. Елерса.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводили на базі Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Всього протестовано 32 респонденти – студенти-третьокурсники денної та заочної форм навчання спеціальності «Психологія».

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури, який налічує 41 позицію. Містить 1 таблицю і 3 рисунки.

РОЗДІЛ 1

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Професійна кар'єра: поняття, типи, стадії

За останні роки вченими у психолого-акмеологічних дослідженнях висвітлено окремі сторони розвитку кар'єрного потенціалу особистості майбутнього фахівця. Зокрема, розкрито: аспекти мотивації, як чинника прогресивного кар'єрного становлення; самосвідомості в контексті системи відношень і установок суб'єкта щодо особистісного та професійного росту, досягнень; схильність, як спрямованість на певну діяльність; кар'єрні орієнтації, як інтереси, цінності, установки тощо, зумовлені спонуками до діяльності, характерні для конкретного фахівця.

Загалом, кар'єру розглядають як полівимірний соціально-психологічний феномен і пов'язують із цільовою активністю людини, і, відповідно, який забезпечує їй відчуття успішності у професійній самореалізації, формується на

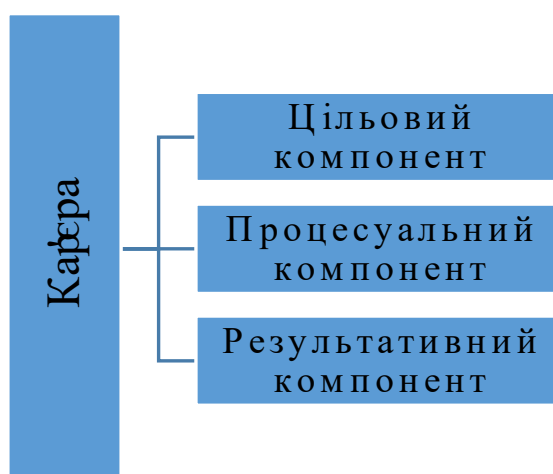


Рис. 1.1 Структура кар'єри

всіх етапах життєвого шляху людини у форматі самовизначення і самоорганізації [1, с. 84]. Кар'єру описують як трикомпонентну структуру (рис. 1.1).

Найвагомим на початку кар'єри є цільовий компонент. А тому, з цього випливає, що кар'єрні орієнтації містяться саме в цільовому компоненті кар'єри, відтак змістовно визначають і, відповідно впливають на інші компоненти [22, с. 112].

Поняття «кар'єра» вживають у двох основних значеннях: 1) у широкому – як «життєва» кар'єра особистості, що може торкатись різних соціальних сфер життєдіяльності особистості (побутової, сімейної тощо); 2) у вузькому – як поняття «професійна кар'єра», що причетне лише професійної діяльності особи. Зазначмо, що розуміння поняття «кар'єри» у широкому сенсі є значно менш поширеним.

Щодо поняття професійної кар'єри особистості, то в цьому плані також виокремлюють їх два значення. Зокрема: 1) професійну кар'єру особистості тлумачать як професійне просування, професійне зростання особистості, її перехід від одних шаблів професіоналізму до інших; водночас зазначають, що при такому підході кар'єра є близькою до траєкторії руху людини до вершини професіоналізму («акме») [8]; 2) професійну кар'єру особистості розуміють як посадове просування, де ключовим є досягнення особистістю конкретного соціального статусу, певної посади.

Зазначмо, що дослідження проблеми професійної кар'єри здійснювали західні психологи – К. Крам [35], Д. Сьюпер [41], Е. Шейн [38] та ін.

На теренах української психологічної науки окреслену проблему почали досліджувати нещодавно. У цьому контексті наявні напрацювання таких авторів, як: І. Бондаревської [2], Т. Карамушки [13], Н. Ковальчишиної [15], Л. Онуфрієвої [24], А. Поплавської [25] та інших. Науковці зауважують, що у вітчизняній психології донедавна поняття «кар'єра» майже не вживали. Натомість звучали такі терміни, як «професійна діяльність», «професійне

самовизначення», «професійний життєвий шлях». Водночас наголошують, що в останні роки у нашій країні зникає негативний відтінок поняття «кар'єра»; йдеться про те, що людину, яка «робить кар'єру», розглядають, радше, як таку, що орієнтується на реалізацію особистого та професійного потенціалу [27].

Тепер у науковій літературі наявна низка різних підходів щодо розуміння сутності професійної кар'єри. Зокрема, А. Поплавська пише, що проблема дослідження професійної кар'єри є міждисциплінарною, а це проявляється у тому, що представники багатьох різних наукових напрямків займаються вищезначеною проблемою.

У цьому зв'язку виокремлено три основні підходи до вивчення професійної кар'єри в українській психології: соціально-економічний, управлінський і організаційно-психологічний [26].

Так, у контексті соціально-економічного підходу професійну кар'єру розглядають як динаміку розвитку економічних показників (а саме: рівня освіти, кваліфікації працівника упродовж трудового життя і посадових пересувань) і як індивідуально визначену позицію і поведінку, яка корелює із накопиченням і використанням людського капіталу упродовж трудового життя. При цьому професійна кар'єра виступає показником економічного потенціалу особистості, просування її за кар'єрними «сходами», а відтак і розглядається як можливість економічної стимуляції, економічного благополуччя особистості.

За управлінським підходом, кар'єра – це визначення життєвих цілей шляхом двох рівнів досягнень: 1) просування за рівнями ієрархії системи управління (себто, розширення впливу); 2) особистісний управлінський розвиток.

Прибічники організаційно-психологічного підходу маркують професійну кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії; як послідовність професійних занять упродовж життя; як один із показників індивідуального професійного життя людини; досягнення бажаного статусу в організації, відповідного рівня життя; досягнення визнання і слави. Створення умов і можливостей задля реалізації професійної кар'єри персоналу, згідно з

основними положеннями організаційно-психологічного підходу, є одним із показників плідного розвитку організаційної структури.

Попередні підходи окремі дослідники [16] доповнюють ще й іншими – кроскультурним, гендерним і суб'єктно-акмеологічним. У контексті кроскультурного кар'єру розглядають з погляду схожості й відмінностей функціонування особистості у професійній діяльності різних етнічних і культурних груп. У межах гендерного – кар'єру представлено як культурно зумовлену діалектичну єдність процесу досягнення соціальнопрофесійного статусу, а також характеристик соціокультурної статі особистості. І, суб'єктно-акмеологічного – як траєкторію руху людини до вершин, зокрема «акме» професіоналізму, що, у свою чергу, припускає дослідження особистості фахівця як суб'єкта професійної діяльності; і, відповідно, як джерело кар'єрного просування особистості.

Мовиться також і про те, що кар'єра є показником індивідуального професійного життя людини [27], себто, наголошується на індивідуальності та унікальності професійної кар'єри.

Професійну кар'єру розуміють і як форму реалізації професійного потенціалу, а її планування – як динамічну характеристику процесу, який веде людину до успіху в обраній професійній сфері [31].

І, насамкінець, професійну кар'єру також тлумачать, як успішне просування особистості у конкретній професійній діяльності, свідомо обрану і реалізовану особистістю стежу досягнення професіоналізму й посадового зростання [13]. Інакше кажучи, йдеться про поєднання головних аспектів професійної діяльності – професіоналізму і зростання у посаді.

Щодо розмаїття типів професійної кар'єри, то в літературі вони трапляються різні, відповідно до критеріїв: 1) за рівнем стабільності (нестабільна; стабільна; з множинними проблемами; звичайна); 2) за спрямуванням (горизонтальна і вертикальна); 3) за успішністю (неуспішна успішна, проблемна) [10].

На підґрунті показника «стабільність кар'єри» Д. Сьюпер запропонував чотири типи кар'єри. Отже, останні залежать від особливостей особистості; способу життя; стосунків; цінностей людини: а) «стабільна кар'єра» – навчання, просування, тренування в постійній професійній діяльності; б) «звичайна кар'єра» є найпоширенішою – збігається із нормативними стадіями життєвого шляху індивіда та його кризами; в) «нестабільну кар'єру» характеризують два або кілька спроб утілення кар'єри; г) «кар'єра із чисельними спробами» є зміною професійних орієнтацій упродовж усього життя [40].

С. Сотнікова за критерієм «середовище здійснення» виокремлює три типи внутрішньо організаційної кар'єри. Вони охоплюють: 1) «вертикальну» (тобто, поетапні зміни статусу працівника); 2) «горизонтальну» (зміну статусу працівника на одному ієрархічному рівні); 3) «центрострімку» (себто, зміну соціального статусу працівника, яка спонукає його до зміни ціннісних орієнтацій, оцінювання ним власної ролі в організації). Ба, більше, авторка виокремлює ще низку типів внутрішньо організаційної кар'єри, серед яких – «цільова», «монотонна», «спіральна», «миттєва», «стабілізаційна» та «кар'єра, яка згасає» [30].

За «характером здійснення» існують такі типи професійної кар'єри: а) «типова» – досягнення вершин професіоналізму, займання вищого посадового статусу в організаційній структурі, визнання в професійній спільноті; б) «стійка» – відносна постійність у посадовому просуванні й професійній діяльності, однак з припущенням певних відхилень; в) «перервана» – неодноразова зміна профілю та форми діяльності, нестійкість посадового просування, робота в багатьох організаціях, які не сприяють набуттю професійного досвіду [26].

О. Молл [23] виокремила класифікацію типів управлінської кар'єри. Серед останніх дослідниць називає: «суперавантюрну» (передбачає швидке посадове просування із прогалинами великої кількості посадових сходинок); «авантюрну» (припускає два посадові рівні за достатньої швидкості просування чи характеризується значною зміною сфери діяльності); «традиційну / лінійну»

(їй властиве поступове просування «вгору», іноді із пропусканням однієї сходинки, а іноді – з короткочасним пониженням посади); «послідовну-кризову» (є характерною для етапів революційних перетворень, які потребують постійної адаптації працівників до змін); «прагматичну» (у пріоритеті – прості засоби розв’язання кар’єрних завдань – зміна організації, галузі діяльності); «кар’єру, яка завершується» (проявляється у тому, що «вниз» просування є малоймовірним, а «вгору» – неможливим); «перетворювальну кар’єру» (її характеризує «завоювання світу», швидке просування за посадами, зростання впливу, здійснюється завжди водночас зі зростанням організаційної структури).

Відповідно, за часом реалізації у вертикальній (посадовій) кар’єрі розрізняють нормальну, швидкоплинну та повільну [цит. за 27].

Нормальна кар’єра є поступовим просуванням суб’єкта до вершини посадової ієрархії з постійно розвивальними її професійними здібностями. Триває така кар’єра, зазвичай, всю активну трудову діяльність людини. В середньому це становить приблизно 40 років. За цей час суб’єкт, якщо для цього є організаційно-структурні передумови, може пройти службовими сходинками від 8 до 12 посадових позицій.

Поява «швидкоплинної» кар’єри зумовлена зростанням великої кількості американських корпорацій та потреба у менеджерах середньої ланки. Організаціями було створено «швидкоплинні» навчальні програми задля заповнення вакансій. Майбутнім менеджерам було забезпечено швидкий перехід на нове місце й підвищення у посаді. Отже, просування по службі вважалось ознакою кар’єрного успіху. Проте «швидкоплинні» програми схвалювали таке ставлення до роботи, яке у прийдешньому стало невігідним як для особистості, так і для організації загалом. Замість того, аби сконцентруватись на формуванні технічної бази, «швидкоплинні» особистості більше сфокусовувались на техніці керівництва. В підсумку, переважна більшість з них продемонстрували неготовність до керівництва тим персоналом, представники якого вивчали функціонування організації у момент технічних змін. Окрім цього, значна кількість учасників «швидкоплинних»

програм стикнулись із сімейними проблемами у зв'язку з нескінченними переходами на нову роботу в інші міста.

Повільну кар'єру характеризує перебування на одній посаді у 1,5-2 рази триваліше, аніж за умов нормальної кар'єри. Причини такої кар'єри можуть бути різні. Часто-густо вони пов'язані з професійними й особистими характеристиками особистості, її взаєминами з колегами та керівництвом.

За «можливостями здійснення» типами «посадової» кар'єри є: а) «потенційна» (її вважають індивідуально спланованою, коли особистість вибудовує свій трудовий і життєвий шлях самостійно, згідно з власними потребами, планами, цілями та здібностями, її називають кар'єрою-«мрією», кар'єрою-«бажанням», яка так чи інакше впливає на вчинки людини; її можна реалізувати цілком, частково чи не реалізувати); б) «реальна» (себто, реалізована, досягнута в конкретному виді діяльності упродовж певного часу і у конкретній організації) [18].

Цікавою видається класифікація типів професійної кар'єри за активністю працівника під час реалізації кар'єри і змін, які з ним відбуваються [21]. На переконання вчених, нарівні із «ситуаційною», «залежною» кар'єрою, де акцентується на зовнішніх факторах, важливими для особистісного та професійного розвитку особистості є «власноручна» та «системна» типи кар'єри, які ґрунтуються на власній активності людини під час утілення професійної кар'єри, її системному цілеспрямованому управлінні цим перебігом (на тлі врахування провідних його складників).

Значущою у цьому контексті вбачається класифікація типів професійної кар'єри з погляду особистісної професіоналізації, яка є мірою оволодіння особистістю професійним досвідом у певному виді діяльності та кар'єрному просторі. Отже, виокремлюють «професійну» і «посадову» кар'єру [18]. Для «професійної» кар'єри притаманно те, що суб'єкт здійснює роботу здебільшого в одній предметній професійній галузі, здійснюється схвалення професійною громадою результатів праці особистості, набуття нею авторитету в конкретному виді професійної діяльності. Зазвичай, професійна кар'єра

реалізується в одній організації, а професійні досягнення і результати формують засади задля побудови «внутрішньо-організаційної» чи «посадової» кар'єри в організації. «Посадова» кар'єра є відображенням зміни в основному соціальної ролі особистості, посадового статусу, її міри та простору посадового авторитету в організації. Вона є своєрідною траєкторією переміщення особистості як за «вертикаллю», так і за «горизонталлю» посадової структури в організації. Означений тип кар'єри можна також класифікувати за часом, можливостями, способом і характером утілення, «кар'єрним простором» [18].

Щодо ключових етапів проходження особистістю професійної кар'єри, то зауважмо, що під ними розуміють періоди, марковані різними завданнями розвитку, а також кар'єрними інтересами [6]. У науковій літературі в цьому плані виокремлюють декілька значущих аспектів дослідження даної проблеми.

І так, до першої групи класифікацій етапів здійснення професійної кар'єри належать ті, які стосуються безпосередньо її проходження в організації. Цю групу представлено переважно дослідженнями західних вчених. Зокрема, дослідники фокусуються на таких основних стадіях кар'єрного зросту працівників в організації: влаштування на роботу; підвищення; досягнення; відхід [10].

К. Крам також розкрив стадії кар'єрного зросту працівників в організації, базованих на потребах особистості: влаштування на роботу (потреби – спрямованість і підтримка на роботу); підвищення (потреби – демонстрація, навчання, аналіз моделей ролей); досягнення (потреби – утілення себе в професійних досягненнях, передача досвіду іншим працівникам); відхід (потреба – бажання позбавитись професійної ідентичності) [35].

На переконання Е. Шейна, існує шість магістральних стадій кар'єрного зростання, яким відповідають різні позиції та статуси, що присвоює собі працівник. До них відносять такі: 1) передвступну – вступну («кандидат», «пошукач»); 2) базове навчання – прийняття на роботу («новачок, який навчається» – «адаптований, той, який усвідомив посадові обов'язки»); 3) перше регулярне призначення – підвищення або пониження на посаді («новий

член організації»); 4) друге призначення («цілком прийнятий, законний член організації»); 5) постійне членство – припинення роботи, вихід на пенсію («старійшина»); 6) після виходу («пенсіонер») [39].

Дослідник Д. Халл побудував триступеневу модель розвитку кар'єри. За цією моделлю, на ранній стадії кар'єри суб'єкт використовує раніше набуті знання і розвиває нові навички; середня стадія кар'єри пов'язана з проходженням особистістю доволі складного процесу реорганізації низки чинників, які корелюють з роботою й особистісними потребами (скажімо, зміна робочих цінностей, розв'язання сімейних завдань – стрес середини кар'єри); на пізній стадії кар'єри починається поступовий відхід працівника від організації та навчання адекватно сприймати те, що його професійна роль слабшає [38].

Д. Сьюпер виділив такі стадії кар'єрного зростання: 1) рання – передбачає влаштування працівника в організацію; 2) середня стадія спрямовує працівника на досягнення і закріплення конкретного статусу та позицій в організації; 3) пізня стадія сфокусовує особистість на діяльності за межами організації, передбачає характерний відхід від останньої [40].

Серед розмаїття періодів професійної кар'єри в організації дослідники наголошують на так званому «плато кар'єри». Його розглядають як етап у професійному житті фахівця, упродовж якого здійснюється поступове падіння, а також призупинення внутрішньої і зовнішньої динаміки професійного розвитку [32]. У цьому зв'язку розрізняють такі види плато кар'єри: 1) організаційне – суб'єкт володіє потенціалом, однак досягнення вищих позицій в організації неможливо через об'єктивні причини; 2) особистісне – є відображенням нестачі потенціалу чи бажання працювати на вищому рівні. Учені зауважують, що можливий перехід організаційного плато в особистісне, з огляду на те, що працівник, якого «затискають» уже примирився з власною участю.

Вихід на кар'єрне плато можуть зумовлювати особливості організаційного середовища (скажімо, можливості для професійної кар'єри, кількість рівнів посадової ієрархії, а також кваліфікаційних статусів в обраній

професії, особливості управління) та професійний і особистісний потенціал працівника (О. Щотка [34]).

Однак існують засоби, які можуть посприяти в розвитку працівника, що перебуває на плато: рекомендації, спонсорство, психологічне консультування тощо [28].

Другу групу становлять дослідження класифікацій етапів реалізації професійної кар'єри, які нарівні з етапами професійної кар'єри в організації, здійснюють аналіз більш ранніх, «доорганізаційних» етапів професійної кар'єри.

У цьому зв'язку розглядають дев'ять етапів еволюції професійної кар'єри, а саме: 1) міркування на предмет майбутньої роботи, уявлення про кар'єру є розмитими, особистість лише готується до навчання у контексті майбутньої професії; 2) освіта й тренування (означений етап залежить від вимог щодо майбутньої професії); 3) уходження особистості у світ професії, виникнення професійного «Я-концепту», адаптація; 4) професійне навчання і подальша спеціалізація за умов певної організації; 5) досягнення членства в організації, усвідомлення свого таланту, переваг чи недоліків, з'ясування особистісних мотивів і цінностей; 6) за умов неможливості професійного зростання в організації, відбувається ухвалення рішення щодо переходу до іншої організації (через перших 5-10 років кар'єри); 7) криза (переоцінка цінностей, планування майбутнього шляху розвитку, питання щодо правильності вибору професії); 8) зниження залучення до професії, підготовка до виходу на пенсію або ухвалення рішення працювати далі [32].

Професійна кар'єра доволі тісно корелює з професійним самовизначенням і професійним становленням особистості. У цьому контексті відзначилась засновниця теорії «стадій професійного життя» Ш. Бюлер [цит. за 17]. Дослідницею виокремлено 5 фаз життєвого циклу людини: 1) перша фаза припадає на період 16-20 років, який передуює самовизначенню, і професії як роду занять ще немає; 2) другу фазу (від 16-20 до 25-30 років) вчена вважає пошуком покликання, сфери діяльності, що найбільш відповідає прагненням і

здібностям суб'єкта; 3) третю фазу (від 25 до 45-50 років) характеризує як пору зрілості особистості, в межах якої відбувається уточнення життєве покликання, накопичення життєвого та професійного досвіду; при цьому можлива «криза середини життя», особливістю якої є оцінювання суб'єктом власної професійної долі; 4) четверта фаза (від 45-50 до 65-70 років) є періодом завершення професійної діяльності; 5) п'ята фаза (від 65 років) вирізняється спілкуванням як провідним типом діяльності.

Схожим до попередньої класифікації є підхід Д. Сьюпера, який окреслює такі періоди: 1) зростання (від народження до 14 років), «розвідки» чи «дослідження» (15-24 роки); 2) закріплення (25-44 роки); 3) «збереження» (45-64 роки); 4) «спаду» (після 65 років). Остання фаза передбачає виключення людини з активного життя, не є невідворотною і залежить від низки чинників [40].

1.2 Чинники професійної кар'єри

Серед ключових чинників професійної кар'єри особистості низка вчених [2; 3] виокремлює три таких групи: 1) чинники макрорівня; 2) чинники мезорівня; 3) чинники мікрорівня.

Чинники макрорівня охоплюють фактори, які стосуються діяльності суспільства. До них відносять узагальнені інституціональні впливи: законодавче регулювання, кар'єри, рівень економічного розвитку суспільства; специфіка національної культури; забезпечення рівних можливостей у плані професійно спрямованої зайнятості; вплив приналежності до конкретної субкультури [25]. Доволі вагомими є також чинники на кшталт престижу професії в суспільстві, сучасної кон'юнктури на ринку праці тощо.

Чинники мезорівня охоплюють фактори щодо діяльності соціальних груп (неформальні групи, сім'я) і, відповідно, організації.

Щодо сім'ї, то чинниками цієї групи є: батьківські установки; соціально-економічний статус сім'ї; наявність і вплив досвіду (негативний чи позитивний) утілення професійної кар'єри її членів тощо [22].

Щодо впливу, який справляє організація, то сюди, передусім, відносять: загальну стратегію організації до забезпечення підготовки чи безпосередньо реалізації особистістю професійної кар'єри. В цьому зв'язку, скажімо, на ранніх стадіях професійного становлення, можна провадити діяльність ЗЗСО зі здійснення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед старшокласників у плані значущості професійного становлення особистості; сутності професійної кар'єри; провідних етапів її утілення; змісту й особливостей різних видів професій; необхідних вимог до оволодіння останніми [13]. Корисними будуть реалізація таких форм роботи: а) проведення у ЗЗСО спеціальних занять з учнями старших класів (під час факультативів і класних годин); організація різних зустрічей з представниками конкретних професій; б) проведення бесід за участі батьків у сім'ї; ознайомлення батьків із «власними» видами професійної діяльності й у разі позитивної їх оцінки, залучення до розв'язання нескладних завдань.

Зазначмо, що в зрілому віці (за перебування особистості в «дорослих» організаціях) чинниками професійної кар'єри, які втілюються на рівні організації (організаційних факторів), варто, передусім, віднести потреби організації у фахівцях певного профілю, стиль керівництва, орієнтацію останнього на сприяння професійному зростанню працівників, особливості соціально-психологічного клімату, тип організаційної культури тощо.

Неабияку значущість у розвитку професійної кар'єри мають також фактори взаємодії особистості й організації (відданість організації; очікування референтних осіб; збіг своїх професійних цілей і цілей організації тощо). На кар'єрі можуть позначатись і ситуативні фактори (скажімо, випадок, певні неочікувані зміни в організації, а також у складі працівників тощо) [22]. У закордонних дослідженнях розкрито вплив низки психологічних факторів, які охоплює мезорівень, на особливості реалізації професійної кар'єри персоналу

організації. Зокрема виявлено, що головною у забезпеченні професійної кар'єри є професійна соціалізація в організації (наприклад, опанування того, як необхідно працювати в організації, як поводитись) [36]. Процес професійної соціалізації як суттєвий чинник утілення професійної кар'єри в організації охоплює розв'язання таких завдань: прийняття фактичної ситуації в організації; розуміння сутності професійної діяльності згідно зі встановленими вимогами в організації; подолання перешкод; оволодіння конкретними принципами взаємодії із керівництвом; здійснення вибору свого місця в організації; засвоєння системи заохочень і покарань; формування організаційної і професійної ідентичності тощо.

Зазначмо, що в реалізації професійної кар'єри в організації існують специфічні бар'єри гендерного аспекту [2; 4]. Скажімо, для професійної кар'єри чоловіків в освітніх організаціях суттєвим моментом є суперечливість норм «мужності» та вимог до особистості педагога як фактор професійного стресу чоловіків-освітян. Що ж до кар'єри жінок, то це, відповідно, необхідність встановлення балансу між сім'єю та роботою, підвищений рівень відповідальності жінок в ухваленні кар'єрних рішень, ефект «скляної стелі», коли пріоритет у посадовому зростанні надається передусім чоловікам.

Чинники мікрорівня становлять фактори, які стосуються самої особистості, яка реалізовує професійну кар'єру. Конгломерат таких чинників становлять: а) фізіологічні (рівень працездатності, стан здоров'я тощо); б) соціально-демографічні (вік, стать); в) освітні (профіль і рівень освіти); г) психологічні (психологічні характеристики особистості) [22].

Психологічними чинниками мікрорівня є, передусім, такі характеристики особистості: вольові, інтелектуальні, комунікативні, організаційно-ділові, емоційні (психотизм, нейротизм тощо). Доволі важливими у цьому контексті є характеристики самосвідомості: мотивація до кар'єри, самоефективність у сферах спілкування, діяльності, локус поведінкового контролю тощо [22].

Щодо факторів мікрорівня, то їх досліджували в основному в контексті кар'єрного успіху. Зокрема, на переконання Л. Почебут та В. Чикер,

особистісними факторами, які перешкоджають досягненню кар'єрного успіху, є, передусім, недостатність «особистісного потенціалу», інакше кажучи, – відсутність необхідних якостей (нерішучість, тривожність, низький рівень мотивації, екстернальний локус контролю, емоційна нестабільність), неконструктивні установки щодо результатів, досягнень (уникнення ризику, нереалістичність цілей, перфекціонізм, «страх успіху», невдач, перевага у структурі спрямованості особистості на себе, а не на справу) [28].

Виокремлено також і особистісні риси, які справляють вплив на кар'єрний успіх. До таких відносять: освіченість; аналітичність і системність мислення, антиципаційні здібності, зокрема вміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачати результати ухвалених рішень, вміння мислити реалістично та водночас масштабно; комунікативні вміння, проникливість, навички ефективної міжособистісної взаємодії, вміння через психологічні властивості впливати на інших людей; вміння керувати власним станом, високий рівень саморегуляції, стресостійкість, розвиток самоконтролю; активність, ділова спрямованість, цілеспрямованість, настирливість, спрямованість на ухвалення рішень, вміння розв'язувати нестандартні завдання і вирішувати проблеми, прагнення до перманентного підвищення рівня свого професіоналізму; зрозуміла і чітка «Я-концепція», реалістичне сприйняття своїх можливостей і здібностей, високий (адекватний) рівень самоповаги [25].

Зазначмо, що в реалізації професійної кар'єри керівників існують також певні причини кар'єрних невдач, які стосуються індивідуально-психологічного потенціалу особистості. Зокрема, бажання отримувати високу заробітну платню, відчувати особистісний комфорт, а не турбуватись за результати роботи підрозділів; надмірне хвилювання через символи становища (квартира, дім, кабінет, авто); хвилювання на предмет власної персони; схильність привласнювати собі усілякі лаври; схильність до самоізоляції і, як наслідок, поступова втрата зв'язку з навколишніми; бажання приховати власні думки й почуття, передусім свій страх і гнів [цит. за 26].

Варто зауважити, що на рівні вище розглянутих рівнів чинників, які справляють вплив на професійну кар'єру особистості, простежується вплив як соціальних (соціально-демографічних, соціально-економічних, організаційно-професійних тощо), так і психологічних чинників. Найвираженіше простежується вплив психологічних чинників на мікрорівні.

Доволі вагомим чинником мікрорівня, є психологічна готовність студентів до реалізації професійної кар'єри.

Психологічну готовність розглядають як істотну передумову будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, ефективності, стійкості. Існують два головних підходи щодо визначення структури і змісту психологічної готовності: особистісний і функціональний [7; 14].

Представники функціонального підходу психологічна готовність трактують як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень, виконуючи певний вид діяльності.

З погляду особистісного підходу, психологічну готовність трактують як результат підготовки (підготовленості) до конкретної діяльності. Згідно з цим підходом, готовність є стійким, поліаспектним та ієрархізованим утворенням особистості, яке охоплює низку компонентів (когнітивний, мотиваційний, операційний тощо), адекватних до вимог, змісту й умов діяльності, які у своєму комплексі уможливають суб'єкту більш або менш успішно провадити діяльність.

У контексті особистісного підходу психологічну готовність поділяють на довготривалу та ситуативну [14]. Перша являє собою стійку систему особистісних і професійно важливих якостей, необхідних задля здійснення успішної діяльності у розмаїтті ситуацій. Така система існує постійно та виступає провідною передумовою регуляції діяльності загалом. Натомість ситуативна готовність – це активно-дієвий стан особистості, функціональна структура, яка виникає у тісному зв'язку зі структурою зовнішньої взаємодії (конкретною ситуацією і завданнями, які потрібно розв'язати).

Водночас прихильники другого напрямку наголошують на глибокому зв'язку функціонального стану готовності й готовності як стійкої властивості особистості. Також, скажімо, стверджується, що стан готовності є тимчасовою готовністю, а підготовленість особистості – довготривалою готовністю. Окрім того, акцентується на тому, що ці два види готовності тісно корелюють між собою.

У своєму дослідженні Т. Канівець [12] обґрунтовує доцільність вивчення психологічної готовності до реалізації професійної кар'єри:

– дослідження психологічної готовності студентської молоді до втілення професійної кар'єри варто проводити в межах особистісного підходу щодо розуміння суті психологічної готовності. Таку готовність варто розглядати як результат цілеспрямованої спеціальної підготовки студентів.

– психологічну готовність студентів до реалізації професійної кар'єри необхідно розуміти як довготермінову готовність, яка доволі вагомо визначає подальшу успішність здійснення навчально-професійної діяльності студентів.

– тривала психологічна готовність студентів до реалізації професійної кар'єри може слугувати підґрунтям задля виникнення ситуативної готовності (у кожній певній професійній ситуації, з якою стикається студент).

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1 Методика і організація дослідження

Реалізація нашого дослідження відбувалась у три етапи. Перший етап передбачав проведення огляду наукової літератури з анонсованої проблеми, визначення категоріально-поняттєвого апарату дослідження, формулювання його гіпотези та завдань. Другий етап було присвячено власне проведенню емпіричного дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів. І, на третьому етапі, здійснювали аналіз, інтерпретацію результатів проведеного дослідження, формулювали висновки.

Дослідження проводили на базі Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Всього протестовано 32 респонденти – студенти-третьокурсники денної та заочної форм навчання спеціальності «Психологія».

У дослідженні нами застосовано такі психодіагностичні методики:

З метою виявлення кар'єрних орієнтацій опитаних застосовано *«Методику діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі»* Е. Шейна (в адаптації В. Чікер, В. Вінокурова) [19].

«Якорями кар'єри» називають ціннісні орієнтації, інтереси, соціальні установки, а також соціально зумовлені спонукання до діяльності, які характерні для конкретного суб'єкта. Тест уможлиблює виявлення таких кар'єрних орієнтацій як: професійної компетентності, менеджменту, автономії, стабільності, служіння, виклик, інтеграції стилів життя, підприємництво.

Досліджуваним пропонувалось відповісти на кожне з тверджень тесту.

Детальніше розглянемо опис ціннісних орієнтацій у кар'єрі

Професійна компетентність. *Бути професіоналом, майстром своєї справи.*

Маркована орієнтація пов'язується із наявністю здібностей, талантів у конкретній галузі. Люди, яким властива така орієнтація, особливо щасливі, якщо досягають успіху в професійній сфері, однак швидко втрачають інтерес до роботи, яка не сприяє розвитку їхніх здібностей. Складно відповісти, чи їх зацікавить навіть значно вища посада, якщо вона не буде пов'язаною із їхніми професійними компетенціями. Вони перебувають у пошуках визнання власних талантів, що виражатиметься у статусі, згідно з їхньою майстерністю. Багато суб'єктів з цієї категорії «відкидають» роботу керівника, а управління вважають необхідною умовою з метою просування у власній професійній сфері.

Менеджмент. *Управляти бізнес-процесами, проектами, людьми тощо.*

Означена орієнтація особистості спрямована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат і об'єднання розмаїття функцій організації. Провідними цінностями й мотивами є: можливості для лідерства, отримання високого доходу, підвищення рівнів відповідальності, внесок в успіх своєї організації. Головно для них – управління людьми, проектами, бізнес-процесами – загалом не має принципового значення. Ключовим поняттям їхнього професійного розвитку є влада, себто усвідомлення того, що від них залежить ухвалення ключових рішень. Причому не є принциповим моментом управління власним проектом або цілим бізнесом, радше навпаки, вони в основному зорієнтовані на побудову кар'єри в найманий менеджмент, однак за умови, що буде делеговано значні повноваження.

Суб'єкт, якому властива така орієнтація, вважатиме, що не реалізував мету власної кар'єри, допоки не займе посаду, на якій управлятиме різними аспектами діяльності підприємства.

Автономія (незалежність). *Головне в роботі – свобода і незалежність.*

Первинною турботою особистості з такою орієнтацією є звільнення від приписів, організаційних правил, обмежень. Такі люди переживають труднощі, пов'язані зі встановленими процедурами, правилами, дисципліною, робочим днем, дрес-кодом тощо. Вони надають перевагу виконувати роботу у свій спосіб, власним темпом і за своїми стандартами. Не терплять, коли робота «втручається» в їхнє приватне життя, а тому воліють реалізовувати незалежну кар'єру своїм шляхом. Вони радше оберуть низькосортну роботу, аніж відмовляться від незалежності й автономії. Першочерговим завданням розвитку кар'єри для них полягає в отриманні можливості працювати самостійно, самому вирішувати, як, що та коли робити задля утілення поставлених цілей. Кар'єра для них є передусім, способом реалізації їхньої свободи, а тому будь-які рамки та суворе підпорядкування відвернуть їх навіть від зовні привабливою вакансії. Такі люди може працювати в організації, що забезпечить достатній рівень свободи.

Стабільність роботи. *Надійна, стабільна робота на довготривалій час.*

Таких суб'єктів вирізняє потреба в безпеці, захисті й можливості прогнозування. Вони схильні шукати постійну роботу із мінімальним ризиком звільнення. Їм властиво ототожнювати свою роботу з власною кар'єрою. Їхня потреба у безпеці й стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні чи короткотермінові проекти і такі, що лише «стають на ноги» компанії, їх, радше, не приваблюють. Вони особливо цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, зазвичай, їхній вибір місця роботи пов'язаний із тривалим контрактом, а також зі стабільним становищем компанії на ринку. Такі люди перекладатимуть відповідальність за управління власною кар'єрою на наймача. Часто-густо така ціннісна орієнтація поєднується із невисоким рівнем домагань.

Стабільність місця проживання. *Головне є те, аби жити у своєму місті* (мінімум відряджень, переїздів). Для такої когорти людей важливіше залишитися на одному місці проживання, аніж отримати підвищення чи нову роботу в іншому місті. Переїзд для них є неприйнятним, і навіть часті відрядження є для них негативним фактором при розгляді пропозиції щодо роботи.

Служіння. *Утілювати в роботі власні ідеали та цінності.* Означена ціннісна орієнтація властива людям, які займаються справою у зв'язку з бажанням утілити у своїй роботі провідні цінності. Такі суб'єкти часто переважно орієнтовані на цінності, аніж на здібності, потрібні для виконання певного виду роботи. Вони воліють бути корисними для людей, суспільства. Для них головно бачити конкретні результати своєї роботи, навіть якщо вони і не виражаються у матеріальному еквіваленті. Основною тезою побудови їхньої кар'єри є отримання можливості максимально ефективно використовувати їхні досвід і таланти для утілення суспільно важливої мети. Суб'єкти, орієнтовані на служіння, вирізняються товариськістю і консервативністю. Людина, якій притаманна така орієнтація, не буде працювати в організації, яка не сприймає її цілі та цінності.

Виклик. *Зробити неможливе – можливим, розв'язувати унікальні завдання.* Успіх для таких суб'єктів полягає у подоланні складних перешкод, вирішенні нерозв'язних проблем або просто виграш. Такі люди орієнтовані на те, аби «кидати виклик». Для одних індивідів виклик уявляється більш важкою роботою, натомість для інших – це є конкуренцією і міжособистісними взаєминами. Вони свідомо орієнтовані на розв'язання складних завдань, здолаття перешкод задля перемоги в конкурентній боротьбі. Своє процвітання вони відчують лише тоді, коли постійно залучені до вирішення складних проблем чи перебувають у ситуації змагання. Кар'єра для них є постійним викликом для демонстрації їхнього професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальну ситуацію найчастіше розглядають із позиції «виграшу-програшу». Процес боротьби і перемога є важливішими для них, аніж

конкретна сфера діяльності чи кваліфікація. Різноманітність, новизна і виклик мають для них надзвичайну цінність, і, якщо все відбувається дуже просто, їм стає нудно.

Інтеграція стилів життя. *Гармонія між особистим життям та кар'єрою.* У суб'єктів цієї категорії кар'єра асоціюється із загальним стилем життя, урівноважуючи потреби людини, кар'єри, сім'ї. Вони воліють, аби організаційні стосунки відображали б повагу до їх особистих і сімейних проблем. Обирати й підтримувати певний спосіб життя для них є важливішим, аніж домагатися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює лише тоді, коли вона не порушує їх звичний стиль життя і навколишнє. Для них є важливим, аби все було врівноважено – сім'я, кар'єра, особисті інтереси тощо. Жертвувати чимось одним заради чогось іншого їм не властиво. Такі суб'єкти, як правило, у своїй поведінці демонструють конформність (зміна власної поведінки залежно від впливу інших людей водночас із тим, аби це відповідало думці навколишніх).

Підприємництво. *Створювати нові організації, виробляти товари, надавати послуги.* Такі суб'єкти тяжіють до створення нових організацій, вироблення нових товарів або надання нових послуг, які можуть ототожнюватись із докладанням їхніх зусиль. Працювати на інших – це не для них, вони є підприємцями «за духом», і метою їхньої кар'єри є створення чогось нового, організація своєї справи, втілення у життя ідеї, що цілком належить лише їм. Вершиною кар'єри в їхньому розумінні є власний бізнес.

Ключ до тесту

Назва шкали	Номери запитань
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34
Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35
Стабільність роботи	4, 12, 36
Стабільність місця проживання	20, 28, 41
Служіння	5, 13, 21, 29, 37
Виклик	6, 14, 22, 30, 38
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39
Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40

Питання 1-21: Якою мірою для Вас є важливим кожне із тверджень?

Варіанти відповідей: 1 – абсолютно не важливо, чи 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – винятково важливо.

Питання 22-40: Якою мірою Ви згодні з кожним із тверджень?

Варіанти відповідей: 1 – абсолютно не згоден, натомість 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – цілком згоден.

За кожною кар'єрною орієнтацією нараховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, сумувати бали за кожною орієнтацією й отриману суму поділити на кількість питань. У такий спосіб можна визначити провідну кар'єрну орієнтацію. Трапляється і так, що провідною не стає жодна кар'єрна орієнтація. У такому випадку кар'єра не є провідною у житті особистості.

16PF–опитувальник Р. Кеттелла [20, с. 240-260] нами застосовано задля дослідження індивідуально-психологічних особливостей майбутніх психологів.

На переконання Р. Кеттелла, особистість можна вважати сукупністю рис, які дають можливість передбачити дії людини у конкретній ситуації. В структурі особистості виділяють поверхневі (себто, зовнішні поведінкові) риси і, відповідно, вихідні, які є підосною поверхневих. Однак власне вихідні риси вважають найстабільнішими, і такими, які дають змогу оцінити поведінку. А тому, на думку Р. Кеттелла, їхньому дослідженню варто було б більше приділяти уваги. Такі риси іменують конституційними в силу превалювання впливу спадковості, і водночас будь-яка інша особистісна якість являє собою сукупний продукт впливу соціальних факторів і спадковості, проте з обов'язковою перевагою одного із них [29, с. 214].

У нашій роботі було використано такі фактори:

Позначення фактора	Назва фактора
«А»	«замкненість–товариськість»
«С»	«емоційна нестійкість–емоційна стійкість»
«Е»	«підлеглість–домінантність»
«F»	«стриманість–експресивність»

«G»	«підкорення почуттям–висока нормативність поведінки»
«H»	«сором’язливість–сміливість»
«I»	«жорсткість–чутливість»
«L»	«довірливість–підозрілість»
«M»	«практичність–розвинута уява»
«N»	«прямолінійність–дипломатичність»
«O»	«упевненість у собі–тривожність»
«Q1»	«консерватизм–радикалізм»
«Q2»	«конформізм–нонконформізм»
«Q3»	«низький самоконтроль–високий самоконтроль»
«Q4»	«розслабленість–напруженість»
«MD»	«адекватність самооцінки»

Зазначені вище шкали уможливають визначення емоційно-вольових особливостей (тобто, поєднання таких факторів, як-от: «С», «G», «I», «O», «Q3», «Q4») і комунікативних здібностей (себто, поєднання таких факторів: «А», «Е», «F», «H», «L», «N», «Q2»).

Методика уможливає проведення кількісного аналізу. За кожен збіг відповідей «а» та «с» опитаний одержує 2 бали, натомість за «в» – 1 бал. За сумарною кількістю балів за кожною групою запитань визначають значення фактора. Максимальна кількість балів за кожним із факторів дорівнює 12. Отже, якщо респондент набирає від 9 до 12 балів, то, відповідно, у нього фіксується високий рівень прояву; від 4 до 8 балів – середній; і, відповідно, менше 4 – низький. Схарактеризуймо коротко сутність кожного з факторів.

Фактор А – «замкненість–товариськість» – зорієнтовано спрямований на дослідження рівня товарищескості особистості. Респонденту із низькими показниками за цим фактором притаманні відчуженість і холодність, надмірна суворість і ригідність в оцінці інших людей, а також певний скептицизм. Однак високі бали підтверджують готовність до співпраці, уважності та щирості у ставленні до людей, відкритості, доброти.

Фактор С – «емоційна нестійкість–емоційна стійкість». Низькі показники супроводжуються проявами утомленості, дратівливості, емоційної збудженості, вразливості. Натомість високі показники опитаних свідчать про сталість

інтересів, працездатність, витриманість, емоційну зрілість, стійкість. Проте у крайніх випадках можливі прояви нечутливості, емоційної ригідності.

У контексті фактора Е – «підлеглисть–домінантність» – низькі бали притаманні поступливим, покірливим, залежним, сором'язливим опитаним. Натомість високі стени притаманні самовпевненим, людям, які не визнають авторитетів, вони демонструють незалежність у поведінці та судженнях, є упертими аж до агресивності.

Фактор F – «стриманість–експресивність» відображає емоційну забарвленість і динамічність спілкування індивіда. Низький рівень прояву означеного фактору ілюструє в опитаного обережність, розсудливість, характеризує його як людину, таку, що демонструє певний рівень песимістичності і занепокоєності у сприйнятті реальності, а також схильну до очікування невдач у прийдешньому. Однак високі показники свідчать про індивіда як рухливого, щирого у ставленні до людей, життєрадісного, імпульсивного, такого, що має доволі розвинуті лідерські здібності.

Фактор G – «підкорення почуттям» свідчить про високий рівень нормативності поведінки та виявляє, як саме розмаїття норм і заборон здійснюють регуляцію поведінки та стосунки людини. Натомість низькі показники за означеною шкалою підтверджують у досліджуваних безпринципність, безвідповідальність, неорганізованість, а також залежність від впливу випадковості й обставин. Проте високий бал ілюструє усвідомлене дотримання правил і норм поведінки, ділову спрямованість, наполегливість у досягненні мети, відповідальність.

Фактор H під назвою «сором'язливість–сміливість» визначає реагування особистості на загрозу в соціальній ситуації, а також рівня активності в соціальних контактах. Отже, низький показник за цим фактором свідчить про стриманість, невпевненість у власних силах, підвищену чутливість до загрози, сором'язливість; а високий бал характеризує опитаного, як соціально сміливого, активного, готового до ризику, а також співпраці за нових обставин і з незнайомими людьми.

Фактор І – «жорсткість–чутливість» – характеризує індивіда з низькими балами, який вирізняється поміркованістю, самовпевненістю, практичністю, суворістю, жорсткістю щодо навколишніх. Проте, високий бал характеризує респондентів як поступливих, схильних до романтизму, артистичних, емпатійних.

Фактор L – «довірливість–підозрілість» – ілюструє емоційне ставлення особистості до навколишніх. Досліджуваних, яким притаманні низькі бали, характеризують толерантність, довірливість, відвертість, доброзичливість. Однак суб'єкти з високими балами – це люди заздрісні, ревниві, егоцентричні, недовірливі; їхні інтереси зорієнтовані лише на власну персону.

Фактор М – «практичність–розвинута уява» – у контексті низьких показників характеризує суб'єкта як добросовісного, практичного, орієнтованого на зовнішню реальність, надмірно уважного до дрібниць. Натомість за високих показників особистість вирізняють розвинена уява, орієнтація на власний внутрішній світ, а також високий творчий потенціал.

Фактор N – «прямолінійність–дипломатичність» – за вираження низьких оцінок особистість можна характеризувати як прямолінійну, природну, спонтанну, безпосередню у поведінці, у якої відсутня витонченість. За високих показників – досліджувані схильні до аналізу, розумно «підходять» до подій і навколишніх, вони хитрі та досвідчені.

Фактор O – «упевненість у собі–тривожність» у контексті низьких оцінок в опитаних свідчить про притаманність їм спокою, упевненості в собі, гнучкості, іноді навіть ворожості. І, високі показники є свідченням того, що суб'єкти демонструють тривожність, почуття провини, депресивність, вразливість.

Фактор Q1 – «консерватизм–радикалізм» за умови високих балів за цією шкалою підтверджує наявність в досліджуваних аналітичності та критичності мислення, недовірливого ставлення до авторитетів, схильності до експериментування. Натомість низькі показники є підтвердженням наявності в суб'єкта сталості у своїх принципах, схильності до моралізування, консервативності.

У форматі Фактора Q2 – «конформізм–нонконформізм» високі бали вказують на наявність в опитаних незалежності, власної думки та не нав'язування її іншим, здатність до самостійного ухвалювання рішення і реалізації його, відсутність потреби схвалення. Однак низький бал підтверджує те, що респонденти є залежними від групи, орієнтуються на соціальне схвалення, безініціативні в ухваленні рішень.

Контекст Фактора Q3 – «низький самоконтроль–високий самоконтроль» свідчить про рівень внутрішнього контролю поведінки суб'єкта. Високі оцінки в індивіда демонструють у нього розвинутість рівня цілеспрямованості, самоконтролю, а також точності у виконанні та дотриманні соціальних норм, цілеспрямованості. Однак низький бал підтверджує наявність недотримання соціальних вимог, внутрішньої конфліктності уявлень про себе, недисциплінованості.

Фактор Q4 – «розслабленість–напруженість» у разі демонстрації опитаними високих показників «говорять» про наявність напруженості, прагнення до високих результатів, постійної незадоволеності прагнень збудженості. Проте низькі бали вказують на схильність суб'єкта до лінощів, низький рівень мотивації, а, відтак, і досягнення низьких результатів, спокій, розслабленість–ненапруженість.

Фактор MD – «адекватність самооцінки» віддзеркалює рівень і адекватність самооцінки особистості. Високі бали є підтвердженням того, що опитані схильні до завищення і переоцінки себе, натомість низькі – навпаки, ілюструють заниження власних здібностей.

Емоційно-вольові особливості (ЕВО) окреслюють середнє арифметичне таких шести факторів: С. («емоційна нестійкість–емоційна стійкість»); G. («підкорення почуттям–висока нормативність поведінки»); I. («жорсткість–чутливість»); O. («упевненість у собі–тривожність»); Q3. («низький самоконтроль–високий самоконтроль»); Q4. («розслабленість–напруженість»). Що більше в респондента отриманих балів, то вище його рівень розвитку вольових якостей. Останній визначають наполегливість, відповідальність,

дотримання соціальних норм у поведінці та спілкуванні, прагнення доводити розпочату справу до логічного завершення.

Комунікативні здібності (КЗ) формують показники таких факторів: А. («замкненість–товариськість»); Е. («підлеглість–домінантність»); Ф. («стриманість–експресивність»); Н. («сором’язливість–сміливість»); Л. («довірливість–підозрілість»); П. («прямолінійність–дипломатичність»); Q2. («конформізм–нонконформізм»). Висока оцінка свідчить про наявність високого рівня розвитку комунікативних здібностей в опитаних, що, відповідно, характеризують щирість і відкритість у ставленні до навколишніх. У крайніх випадках можуть простежуватись прояви залежності від думки навколишніх, а також надмірний рівень довірливості.

Задля оцінки сили прагнення до досягнення мети, успіху застосовано методику «*Мотивація до успіху*» Т. Елерса.

Процедуру дослідження здійснювали згідно з інструкцією: «Вам пропонується низка тверджень. Якщо Ви погоджуєтесь із твердженням, то поруч з його цифровим позначенням ставте на бланку для відповіді знак «+» (себто «так»), у разі незгоди – знак «-» (тобто «ні»).

Обробка результатів

Ключ. Досліджуваний отримує по 1 балу за відповіді «так» з наступних тверджень: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10, 14,15, 16,17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Опитаний отримує по 1 балу за відповіді «ні» з таких тверджень: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Зазначмо, що відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підраховують загальну суму балів. Що більшою є сума балів, то більше в досліджуваного виражена мотивація на досягнення успіху.

Кількість балів	Рівень мотивації до успіху
1-10	низький
11-16	середній
17-20	помірковано високий
понад 21	дуже високий

2.2 Особливості кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів

2.2.1 Дослідження ціннісних орієнтацій у кар'єрі майбутніх психологів

Кар'єрні орієнтації є ціннісними орієнтаціями безпосередньо в кар'єрі, якими суб'єкт керується, визначаючи, обираючи та моделюючи власний професійний і загалом життєвий шлях [37, с. 82].

Кар'єрні орієнтації виконують функцію внутрішнього джерела кар'єрних цілей суб'єкта, висвітлюючи відповідно те, що для нього є найважливішим і набуває особистісного сенсу в професійній діяльності [33, с. 53]. Отже, комплекс кар'єрних орієнтацій, у такий спосіб, визначає шляхи для саморозвитку й особистісного зростання, охоплюючи собою водночас їх напрямки і способи реалізації, спрямованість особистості на конкретні норми і цінності в сфері кар'єри. В структурі професійної Я-концепції індивіда наявна не одна, а певна ієрархія кар'єрних орієнтацій, яка може несуттєво змінюватися під впливом життєвих обставин за низького рівня мінливості певних превалюючих орієнтацій.

Вибір кар'єрних орієнтацій вважають активним процесом розвитку реалістичних, стійких, усвідомлених і узагальнених уявлень про самого себе і власне місце в професійній сфері. На такий вибір здійснюють вплив макросоціальні (скажімо, політика держави, ситуація на ринку праці), мікросоціальні (сім'я тощо) й особистісні фактори (індивідуально-психологічні властивості, кар'єрний потенціал особистості).

Починаючи із вибору кар'єрних орієнтацій, їхньої усвідомленості, а також чіткості постановки цілей кар'єри та деталізованості планів відбувається оцінка потенціалу реальної кар'єри. Кар'єрні орієнтації є підосновою кар'єрного планування. Відтак розвитку означеного компонента необхідно приділяти значну увагу на початкових етапах вибудовування кар'єри.

Згідно з методикою діагностики кар'єрних орієнтацій Е. Шейна, отримано такі результати (рис. 2.1).

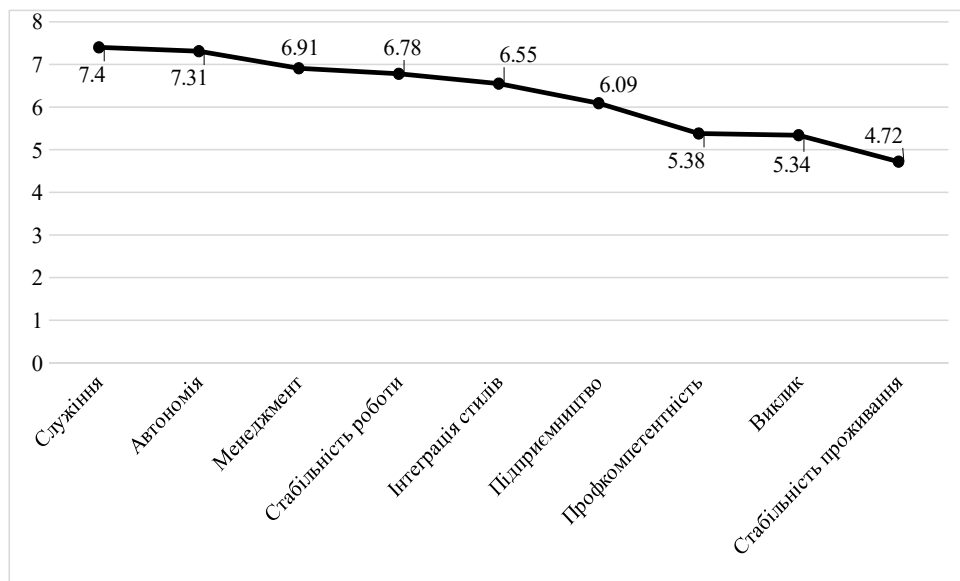


Рис. 2.1 Вираження кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів
(за середніми значеннями)

Як видно з рисунка, за шкалами «служіння» і «автономія» майбутні психологи продемонстрували найвищі показники (7,4 і 7,31 відповідно). Отже, означені змінні є провідними кар'єрними орієнтаціями загалом по даній вибірці. Натомість останню позицію посіла «стабільність проживання» з показником 4,72.

Отже, для студентів – майбутніх психологів, з одного боку, достатньо важливо мати можливість утілювати в роботі власні цінності й ідеали, бути корисним для навколишніх, суспільства, бачити конкретні результати власної роботи, якщо вони навіть не виражаються у матеріальному еквіваленті, по максимуму ефективно використовувати власні досвід і таланти задля досягнення суспільно важливої мети – допомоги іншим людям. А з іншого – респонденти зорієнтовані на те, аби працювати автономно, незалежно, самостійно, власноруч ухвалювати рішення, що, як і коли робити з метою реалізації певних цілей. Водночас зауважмо, що розглядаючи пропозиції щодо роботи, опитаних не лякають часті відрядження чи переїзди, інакше кажучи, нестабільність проживання для них не є перешкодою. І, зауважмо, що серед опитаних – майбутніх психологів, прояв кар'єрної переваги «професійна

компетентність», яка за своєю сутністю, передбачає бути «майстром своєї справи», себто професіоналом, на жаль, виявилася незначною (5,38).

2.2.2 Зв'язки типів кар'єрних орієнтацій із особистісними характеристиками майбутніх психологів

У цьому контексті важливо простежити, чи пов'язані типи кар'єрних орієнтацій досліджуваних із їхніми особистісними властивостями.

Отже, в результаті проведеного нами кореляційного аналізу виявлено значущі кореляційні зв'язки між окремими типами кар'єрних орієнтацій і особистісними характеристиками (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Кореляційні зв'язки між окремими типами кар'єрних орієнтацій і особистісними характеристиками

Тип кар'єрних орієнтацій	Назва фактора	Коефіцієнт кореляції	p
«Служіння»	I	rs=0,135	p≤0,05
	Q1	rs=0,156	p≤0,05
	L	rs=-0,147	p≤0,05
	Q4	rs=-0,137	p≤0,05
«Автономія»	F	rs=-0,21	p≤0,01
	A	rs=-0,193	p≤0,01
	E	rs=0,153	p≤0,05
«Профкомпетентність»	C	rs=0,275	p≤0,01
	Q4	rs=-0,13	p≤0,05

Примітка. I – «жорсткість–чутливість», Q1 – «консерватизм–радикалізм», L – «довірливість–підозрілість», Q4 – «розслабленість–напруженість»; F – «стриманість–експресивність», A – «замкненість–товариськість», E – «підлеглість–домінантність», C – «емоційна нестійкість–емоційна стійкість».

Як видно з таблиці, виявлено додатні кореляційні зв'язки між ціннісною кар'єрною орієнтацією «Служіння» із факторами тесту Кеттела: I (rs=0,135, p≤0,05), Q1 (rs=0,156, p≤0,05) та від'ємні кореляційні зв'язки з факторами L (rs=-0,147, p≤0,05) та Q4 (rs=-0,137, p≤0,05). Отже, опитаним притаманна

розвинута здатність до емпатії, зокрема, її форм – співчуття і співпереживання, а також і розуміння інших людей (I); досліджуваних вирізняють: аналітичність мислення, наявність інтелектуальних інтересів, здатність експериментувати, збереження спокою у сприйманні нових поглядів і змін (Q1). Майбутніх психологів вирізняє довірливість, відвертість, доброзичливість до інших навколишніх, а також поступливість і толерантність (L), розслабленість (Q4).

Виявлено негативні кореляційні зв'язки ціннісної кар'єрної орієнтації «Автономія» із факторами опитувальника Кеттела: F ($r_s = -0,21$, $p \leq 0,01$) і A ($r_s = -0,193$, $p \leq 0,01$), а також і позитивний із фактором E ($r_s = 0,153$, $p \leq 0,05$). Отже, можна висновувати: що більше суб'єкт схильний до сприймання кар'єри як способу реалізації власної свободи, прагне працювати незалежно й самостійно, то яскравіше в нього проявляється обережність, поміркованість (F), а також і замкнутість, некомунікабельність, скептичність, певна ригідність і суворість щодо оцінки інших навколишніх (A). Такі опитані є людьми владними, незалежними в поведінці та судженнях, самовпевнені, а також впертими – аж до агресивності, не визнають влади й тиску ззовні, пимхливі та конфліктні (E).

Доволі цікавими виявились зв'язки кар'єрної орієнтації «Профкомпетентність» із факторами C ($r_s = 0,275$, $p \leq 0,01$) і Q4 ($r_s = -0,13$, $p \leq 0,05$).

Отже, опитані – майбутні психологи спрямовані на досягнення особистого успіху шляхом прояву компетентності, набуття соціального схвалення, однак при цьому вони прагнуть до згоди із самими собою, недоторканості свого внутрішнього світу, розуміння та підтримки благополуччя людей. Вагомим для майбутніх психологів є самостійність і незалежність думок та дій, керівництво своїми поглядами й повнота життєвих відчуттів – творчості, розмаїття життя, широти поглядів, допитливості, життєрадісності.

2.2.3 Дослідження мотивації до успіху

Успіх є результатом діяльності, яка зорієнтована назовні чи всередину, переживання якого супроводжує певний емоційний стан, що може бути перевірений об'єктивно чи суб'єктивно, досягнений із допустимими чи прогнозованими витратами на бажаний термін з можливістю побудувати модель діяльності таку, яка зумовлює успішні підсумки, і повторити її [11].

На переконання В. Левченка, успіх є не лише можливістю задовольнити базові потреби, а і особистісний розвиток і зростання [17, с. 12].

На думку В. Вінкова [5, с. 223], успіх – це досягнення бажаної мети в груповій чи індивідуальній діяльності, яка відповідає вимогам, що задає власне діяльність і сформованим знанням суб'єкта щодо засобів досягнення й очікуваний результат.

В цілому, успіх розглядають у таких аспектах:

- досягнення конкретного очікуваного результату, який особа визначає як важливий;
- суспільне визнання результатів (досягнень) суб'єкта;
- розвиток і подолання своїх меж;
- показник становища у суспільстві.

Мотивація до успіху – це прагнення суб'єкта досягати успіхів у діяльності, значних результатів.

Прагнення досягти високих результатів у діяльності, успіху, є свідченням того, що суб'єкт володіє сильною мотивацією досягнення. Зазначмо, що для певних людей досягнення успіхів у діяльності є надзвичайно важливим, а для інших – менш значущим.

Про суб'єкт, якому притаманний сильний мотив досягнення, кажуть, що він:

- упевнений в успішному наслідку;
- перебуває в активному пошуку інформації задля судження про свої успіхи;

- готовий узяти на себе відповідальність і рішуче діяти у невизначених ситуаціях;
- схильний до постановки віддалених цілей;
- вирізняється великою інтенсивністю прагнення до мети;
- отримує підвищене задоволення від розв'язання складних завдань;
- має бажання виконувати більш або менш складну роботу, однак таку, яку можна реально виконати;
- вирізняється відсутністю ентузіазму до розв'язання нескладних чи простих задач;
- мобілізується у ситуації змагання або перевірки здібностей;
- має прагнення до розумного ризику;
- має середній, реалістичний рівень домагань;
- не задовольняється отриманим результатом;
- йому властива завзятість у випадку виникнення перешкод;
- захоплюється роботою, досягаючи нових цілей (відчуває радість успіху);
- для нього характерне підвищення рівня домагань після успіху, і, відповідно, зниження після невдачі [9].

Успіх у будь-якій діяльності, як відомо, залежить не лише від здібностей суб'єкта, а й від прагнення досягти мети, від наполегливої та цілеспрямованої праці для досягнення успіху, себто від мотивації досягнення.

Результати діагностики, згідно з методикою Т. Елерса, відображено на рис. 2.2.

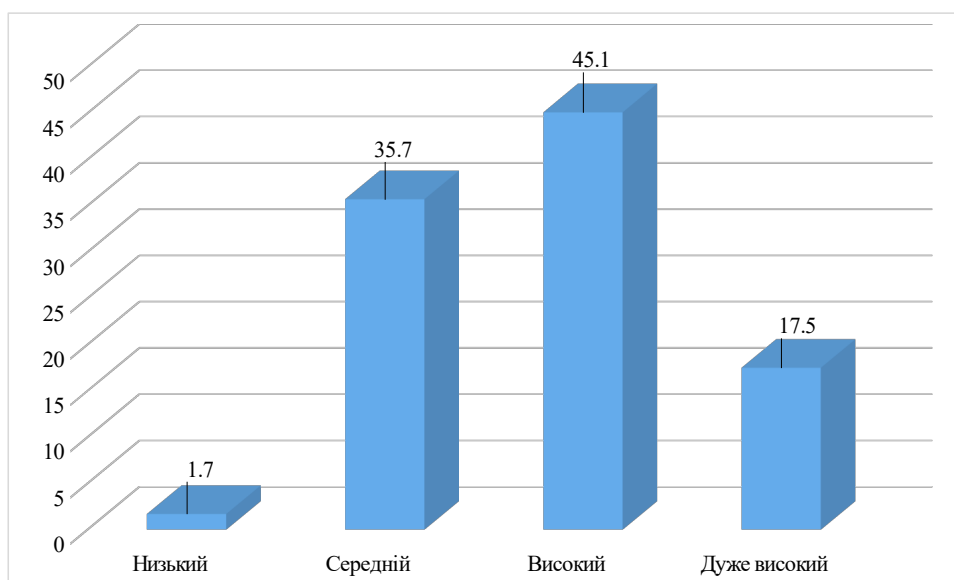


Рис. 2.2 Рівні мотивації до успіху майбутніх психологів (у %)

Отже, з рисунка видно, що низький рівень мотивації до успіху продемонстрували 1,7 % респондентів, середній рівень виявлено у 35,7 % опитаних, високий рівень мотивації до успіху мають 45,1 %, себто найвищий показник з усіх рівнів, і дуже високий – притаманно 17,5 % досліджуваним.

Порівняльний аналіз кар'єрних орієнтацій студентів – майбутніх психологів із низьким і високим рівнем мотивації до успіху за методом Манна-Уїтні уможливив виявлення суттєвих відмінностей лише в плані виборів типів ціннісних кар'єрних орієнтацій – «профкомпетентності» і «служіння».

Констатовано виявлення позитивних кореляційних зв'язків між змінною «мотивація до успіху» із факторами 16 PF Кеттела: В ($r_s=0,245$, $p \leq 0,01$), С ($r_s=0,256$, $p \leq 0,01$), G ($r_s=0,167$, $p \leq 0,05$), H ($r_s=0,180$, $p \leq 0,05$).

Виявлено також додатні кореляційні зв'язки між ціннісними орієнтаціями в кар'єрі, зокрема «профкомпетентністю» ($r_s=0,276$, $p \leq 0,01$), «служінням» ($r_s=0,261$, $p \leq 0,01$) і «викликом» ($r_s=0,155$, $p \leq 0,05$).

Отже, що вища в студентів мотивація до успіху, то більше вони воліють до виявлення допитливості, проявляють абстрактність мислення, вирізняються кмітливостю і здатністю швидко навчатися, демонструють стриманість, емоційну зрілість, працелюбність, реалістичну налаштованість. Їм притаманна стійкість інтересів, проте можуть проявляти емоційну нечутливість і ригідність. Серед опитаних простежується осмислене дотримання правил і норм поведінки,

активність, точність, наполегливість у досягненні мети, ділова спрямованість, відповідальність, сумлінність, соціальна сміливість, готовність діяти за незнакомих обставин і з незнайомими людьми, демонструють схильність до ризику, а також відкритість до нового досвіду.

ВИСНОВКИ

На основі опрацьованої наукової літератури з досліджуваної проблеми і проведеного нами емпіричного дослідження можна зробити такі висновки:

Існують два ключові значення використання терміну «кар'єра»: а) широке – себто, як «життєва» кар'єра людини, що стосується різних соціальних сфер життєдіяльності особистості (побутової, сімейної тощо); б) вузьке – як поняття «професійна кар'єра», що торкається виключно професійної діяльності людини.

Під професійною кар'єрою розуміють успішне просування суб'єкта в конкретній професійній діяльності, як свідомо обраний й реалізований особистістю шлях досягнення професіоналізму та посадового зростання.

Існує низка різних типів професійної кар'єри, які можна виокремлюють за певними критеріями: 1) рівнем стабільності (звичайна; стабільна; нестабільна; з низкою проблем); 2) за спрямуванням (горизонтальна і вертикальна); 3) за успішністю (неуспішна, успішна, проблемна).

Виокремлено три основні підходи до вивчення професійної кар'єри в українській психології: соціально-економічний, управлінський і організаційно-психологічний. Кроскультурний, гендерний і суб'єктно-акмеологічний вважають додатковими.

Існує шість магістральних стадій кар'єрного зростання, яким відповідають різні позиції та статуси, що присвоює собі працівник. До них відносять такі: 1) передвступну – вступну («кандидат», «пошукач»); 2) базове навчання – прийняття на роботу («новачок, який навчається» – «адаптований, той, який усвідомив посадові обов'язки»); 3) перше регулярне призначення – підвищення або пониження на посаді («новий член організації»); 4) друге призначення («цілком прийнятий, законний член організації»); 5) постійне членство – припинення роботи, вихід на пенсію («старійшина»); 6) після виходу («пенсіонер»).

Серед чинників професійної кар'єри особистості виокремлюють три такі групи: 1) чинники макрорівня; 2) чинники мезорівня; 3) чинники мікрорівня.

З метою проведення емпіричного дослідження використано такий психодіагностичний інструментарій: *«Методику діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі»* Е. Шейна (в адаптації В. Чікер, В. Вінокурова); *16PF–опитувальник Р. Кеттелла*; методику *«Мотивація до успіху»* Т. Елерса.

За шкалами «служіння» і «автономія» майбутні психологи продемонстрували найвищі показники (7,4 і 7,31 відповідно). Отже, означені змінні є провідними кар'єрними орієнтаціями загалом по даній вибірці.

Натомість останню позицію посіла «стабільність проживання» з показником 4,72.

Для студентів – майбутніх психологів, з одного боку, достатньо важливо мати можливість утілювати в роботі власні цінності й ідеали, бути корисним для навколишніх, суспільства, бачити конкретні результати власної роботи, якщо вони навіть не виражаються у матеріальному еквіваленті, по максимуму ефективно використовувати власні досвід і таланти задля досягнення суспільно важливої мети – допомоги іншим людям. А з іншого – респонденти зорієнтовані на те, аби працювати автономно, незалежно, самостійно.

Опитані – майбутні психологи спрямовані на досягнення особистого успіху шляхом прояву компетентності, набуття соціального схвалення, однак при цьому вони прагнуть до згоди із самими собою, недоторканості свого внутрішнього світу, розуміння та підтримки благополуччя людей. Вагомим для майбутніх психологів є самостійність і незалежність думок та дій, керівництво своїми поглядами.

Що вища в студентів мотивація до успіху, то більше вони воліють до виявлення допитливості, проявляють абстрактність мислення, вирізняються кмітливістю і здатністю швидко навчатися, демонструють стриманість, емоційну зрілість, працелюбність, реалістичну налаштованість. Їм притаманна стійкість інтересів, проте можуть проявляти емоційну нечутливість і ригідність.

Гіпотезу дослідження підтверджено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акбиева З. С., Терновская О. П., Шнейдер Л. Б. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста. М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО МОДЭК, 2008. 328 с.
2. Бондаревська І. О. Навчальна програма тренінгової форми «Кар'єра і сім'я: гендерна ідентичність жінок-менеджерів». *Актуальні проблеми*

- психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К. : Наук. світ, 2008. Част. 21–22. С. 57–62.
3. Бондарчук О. І. Особливості психологічної готовності керівників освітніх організацій до планування професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К. : Міленіум, 2005. Част. 15. С. 13–16.
 4. Бондарчук О. І. Професійна кар'єра і особистісний розвиток керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. К. : Наук. світ, 2008. С. 198–211.
 5. Вінков В. Ю. Уявлення про життєвий успіх : стан розробленості проблематики в соціальній психології. *Проблеми політичної психології*. 2015. Вип. 2. С. 221-231.
 6. Волошина В. Мотиваційна готовність майбутнього психолога до професійної діяльності. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т імені Григорія Сковороди»*. Педагогіка. Психологія. Філософія : зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницький, 2011. Вип. 21. С. 356–360.
 7. Гудима О. В., Сенігур Н. І. Формування психологічної готовності студентів ВНЗ до оволодіння майбутньою професією. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка. К., 2012. Вип. 18. С. 228–237.
 8. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. М. ; Воронеж, 2004. 752 с.
 9. Занюк С. С. Психологія мотивації. К. : Либідь, 2002. 304 с.
 10. Иванцевич Д. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. М. : Дело, 1993. С. 214–239.

- 11.Льїна Ю. М. Психологія успіху : онтологія проблематики. URL : <http://www.newlearning.org.ua/sites/default/files/praci/zbirnyk-2008/6.htm>.
- 12.Канівець Т. М. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук : 19.00.10 організаційна психологія; економічна психологія. Київ, 2013. 237 с.
- 13.Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. I: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія* / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28–38.
- 14.Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. К. : Либідь, 2004. 424 с.
- 15.Ковальчишина Н. Мотиваційна основа кар'єрних орієнтацій працівників слідчих органів МВС. *Соціальна психологія*. 2008. №2 (28). С. 160–167.
- 16.Котенєва Ю. М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки : дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04 теорія і методика професійної освіти. Старобільськ, 2016. 300 с.
- 17.Левченко В. В. Секреты успеха и успешности современного человека : монография. М. : ФЛИНТА, 2014. 259 с.
- 18.Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. [2-е вид., перероб. та доповн.]. К. : Міленіум, 2006. 368 с.
- 19.Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна (в адаптації В. Чікер, В. Вінокурова) <https://studfile.net/preview/5200213/page:9/>

- 20.Методика многофакторного исследования личности Р.Кеттелла (№105) (16 RF – опитувальник). *Практическая психодиагностика. Методики и тесты*: [учебное пособие] / [Редактор-составитель Д.Я. Райгородский]. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. 672 с.
- 21.Миронова-Тихомирова А. С., Францева О. А. Содержание карьерных ориентаций студентов как детерминанта профессиональной успешности. М-лы межрегиональной конференции (28–29 ноября 2006 г.) / под ред. Б. Е. Дынькина. Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2006. С. 70–73.
- 22.Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Изд-во Речь, 2007. 336 с.
- 23.Молл Е. Управленческая карьера. *Проблемы теории и практики управления*. 1996. №6. С. 117–120.
- 24.Онуфрієва Л. А., Ренке С. О. Професійна Я-концепція в діяльності і кар'єрі особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка. К., 2011. Вип. 11. С. 537–544.
- 25.Поплавська А. П. Еволюція кар'єрного зростання працівника в організації: огляд матеріалів американських досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К. : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. Ч. 5. С. 230–236.
- 26.Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2006. 19 с.
- 27.Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіац. ун-ту*. Серія: Педагогіка, Психологія : зб. наук. пр. К., 2009. Вип. 2. С. 28–31.
- 28.Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб. : Речь, 2000. 298 с.

29. Психологія особистості: Словник-довідник / [За редакцією П. П. Горностая, Т. М. Титаренко]. К. : Рута, 2001. 320 с. с.111.
30. Сотникова С. И. Управление карьерой : учеб. пособ. М. : ИНФРА-М, 2001. 408 с.
31. Сурякова М. В. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Українська інженерно-педагогічна академія. Х., 2009. 20 с.
32. Толстая А. Н. Управление карьерой в организации. Психология управления / под ред. А. В. Федотова. Л. : ЛГГУ, 1991. С. 49–62.
33. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ, 2009. 186 с.
34. Щотка О. П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : Міленіум, 2002. Т. I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. С. 89–83.
35. Kram, K. E. Improving the mentoring process. *Training and Development Journal*. 1985. Vol. 39 (4). P. 40–43.
36. Kummerow, Jean M. *New Directions in Career Planning and the Workplace*. California, Palo Alto : Davies-Black Publishing, 2000. 369 p.
37. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80-89.
38. Schein, E. H. *Career dynamics: matcing individual and organization need/Reading / MA : Addison – Wesley, 1978.*
39. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D. T. Hall and Association (Eds.). *Career development in organization*. San-Francisco, CA, 1986.

40. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & Brooks (Eds.), 1990.
41. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds). Career development: Theory and practice. Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. P. 35.