

**Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

**Дипломна робота
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)**

Виконала:
студентка 4 курсу, групи 403
спеціальності 053 Психологія

Кулікова Оксана Русланівна
Керівник: професор 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.

АНОТАЦІЯ

Студентка 4 курсу, 403 група

Кулікова О.Р.

Психологічні особливості професійної мобільності особистості

Психологія (053, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича; Чернівці, 2024)

В роботі теоретично проаналізовано сутність поняття «професійна мобільність», наукові підходи, напрями, у яких його досліджують, аспекти розуміння. Розглянуто і схарактеризовано види професійної мобільності – горизонтальну, вертикальну, а також їх типи. Приділено увагу академічній мобільності та її складникам. Окреслено критерії професійної мобільності, розкрито аспекти її вияву. Обґрунтовано психологічні механізми професійної мобільності. Описано організаційно-методичні підвалини емпіричного дослідження, обґрунтовано використання психодіагностичного інструментарію. Представлено і проаналізовано особливості дослідження рис «великої п'ятірки»; кар'єрних орієнтацій; професійної мобільності.

Ключові слова: мобільність, професійна мобільність, риси «великої п'ятірки», кар'єра, кар'єрні орієнтації, особистість.

ABSTRACT

4th year student, group 403

Kulikova O.R.

Psychological features of professional mobility of the individual

Psychology (053, Chernivtsi National University named after Yury Fedkovich; Chernivtsi, 2024)

The work theoretically analyzes the essence of the concept of "professional mobility", scientific approaches, directions in which it is researched, aspects of understanding.

Types of professional mobility – horizontal, vertical, as well as their types – are considered and characterized. Attention is paid to academic mobility and its components. The criteria of professional mobility are outlined, the aspects of its manifestation are disclosed. The psychological mechanisms of professional mobility are substantiated. The organizational and methodological foundations of empirical research are described, the use of psychodiagnostic tools is substantiated. The peculiarities of the study of the traits of the "big five" are presented and analyzed; career orientations; professional mobility.

Key words: mobility, professional mobility, traits of the "big five", career, career orientations, personality.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ О.Р. Кулікова
(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА	9
1.1 Професійна мобільність: поняття, види, функції	9
1.2 Психологічні механізми професійної мобільності особистості	16
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬ- НОСТІ ОСОБИСТОСТІ	22
2.1 Організація і методика дослідження	22
2.2 Особливості професійної мобільності особистості	34
2.2.1 Дослідження рис «Великої п'ятірки»	34
2.2.2 Особливості профілю вибірки за методикою «Якорі кар'єри» ..	35
2.2.3 Дослідження професійної мобільності	38
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	44

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Нині питання професійної мобільності є доволі актуальним з огляду на динамічність сучасного суспільства, яке потребує фахівців, здатних ефективно працювати за мінливих умов, віднаходити творчі рішення і по-новому застосовувати набуті професійні знання, вироблені уміння і навички. Сьогодні ринок праці зацікавлений у фахівцях, які вміють самостійно думати, розв'язувати різні завдання, критично та творчо мислити, прагнуть до набуття нових знань тощо. У цьому зв'язку суб'єкту часто доводиться обирати, вибудовувати власну життєву траєкторію, яка в сучасному інформаційному суспільстві вирізняється особливою динамічністю і мінливістю, пов'язаних з трансформаційними процесами й обставинами як особистості, так і соціуму. А ситуація вибору так чи інакше є ключовим моментом прояву мобільності. Оскільки життєвий шлях суб'єкта пов'язаний з його професійною траєкторією, то у такі моменти простежується прояв і професійної мобільності. Окрім цього, актуальність дослідження зумовлено: стрімкістю й інноваційністю життя та діяльності особистості, динамікою розвитку ринку професій, постійними змінами статусу низки професій, перекваліфікацією чи адаптацією особистості у професії, особистісним неперервним саморозвитком, переходом суб'єкта на іншу стадію професійної кар'єри, набуттям нової соціально-психологічної компетентності, відкритістю освітнього простору тощо.

Загалом, поняття «мобільність» означає процес, пов'язаний зі зміною суб'єктом свого місця у соціальній структурі суспільства; його розглядають у контексті рухливості, готовності швидко розв'язувати завдання; як готовність до дії, швидкого пересування; здатність до швидкої зміни статусу, стану.

Проблему професійної мобільності досліджено у плані: її видів і структури (Є. Іванченко, І. Шпекторенко й ін.); регіональних аспектів (Н. Коваліско, А. Хоронжий та ін.); фахівців спеціальної освіти (Т. Докучина та ін.); як фактор професійної успішності (Т. Прохоренко та ін.); готовності до змін у професійному середовищі (Л. Левченко та ін.); адаптаційних процесів (Ю.

Дворецька й ін.); теоретико-методологічних основ дослідження професійної кар'єри (Л. Карамушка й ін.); професійної підготовки, зокрема, викладачів, економістів тощо; а також умов її формування у представників низки професійних груп (держслужбовців, керівників підприємств, викладачів ЗВО). Розкрито аспект професійної мобільності, розвитку й становлення успішної людини (Б. Гершунський та ін.). Мобільність досліджували і як професійну якість (С. Кугель та ін.) та у зв'язку з професійною компетентністю (В. Адольф та ін.).

Однак, попри зростання інтересу вчених до проблеми професійної мобільності, наукові напрацювання цього аспекту характеризуються пунктирністю і потребують подальших систематичних досліджень.

Об'єкт дослідження – професійна мобільність особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійної мобільності особистості.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості професійної мобільності особистості.

Гіпотеза дослідження – професійна мобільність може бути пов'язана з активним пошуком себе у професійній діяльності та прагненням перевершити себе чи інших у професійній діяльності.

Завданнями дослідження є:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної мобільності особистості.
2. Дібрати й обґрунтувати методіку проведення емпіричного дослідження розглядуваної проблеми.
3. Виявити і проаналізувати особливості професійної мобільності особистості.

Задля досягнення поставленої мети, в роботі використано такі **методи** дослідження:

– теоретичні (аналіз і синтез, узагальнення і систематизація поглядів учених з досліджуваної проблеми);

- емпіричні (анкетування й тестування);
- математично-статистичні (обчислення первинних даних, відсотків, кореляційний аналіз).

Для проведення емпіричного дослідження використано такий психологічний інструментарій: тест кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна (переклад і адаптація В. Чікер, В. Винокурової); методику «П'ятифакторний особистісний питальник» (Р. Мак-Край, П. Коста); опитувальник професійної мобільності Л. Пілецької.

Емпірична база дослідження. У дослідженні взяли участь 30 респондентів – студенти 5 курсів, які здобувають другу освіту, Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури, який налічує 40 позицій. Містить 3 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Професійна мобільність: поняття, види, функції

Сучасний етап розвитку суспільства, який характеризується економічною нестабільністю, трансформацією соціальних цінностей і наявністю військового стану, так чи інакше продиктовує питання професійної самореалізації особистості. Розвиток майже усіх сфер діяльності суб'єкта потребує фахівців не лише компетентних, а й здатних ухвалювати й упроваджувати нестандартні рішення, адаптуватись до мінливих умов діяльності, проявляти ініціативність, гнучкість і мобільність.

Підґрунтя тлумачення мобільності особистості закладено ще у працях соціологів М. Вебера, Е. Дюркгейма й інших.

За своєю природою кожна людина є мобільною, тобто такою, що може переміщуватись із одного соціального сектора на інший, враховуючи свої прагнення, життєві обставини, мотиви.

На думку закордонних вчених – Р. Еріксона, Т. Ллойда, З. Фрейда й інших науковців, мобільність є розвитком і зміною ідентичності особистості. Вона зумовлена низкою доволі різних процесів і видів рухливості, які суттєво різняться між собою та виконують відносно самостійні функції.

У другій половині ХХ століття професійну мобільність стали досліджувати як самостійний предмет наукових пошуків. Низка психологів (Є. Зеєр, Ю. Дворецька та інші) професійну мобільність вбачають в ефективному пристосуванні працівника до нових вимог і умов професії, а також здатності перемикатись з одного виду діяльності на інший, змінювати виробничі завдання [1, с. 617].

Професійну мобільність розглядають як: результат трудового самовизначення (Н. Хакімова); своєрідне поєднання характерологічних якостей особистості, діяльності та процесу перетворення суб'єктом самого себе та навколишнього (Л. Горюнова). Її не зводять до здатності працівника швидко перемикається на нові види діяльності. Вона передбачає прагнення суб'єкта підвищувати свій професіоналізм через внутрішні трансформації, спрямовані на саморозвиток. Відправними пунктами ефективності цього процесу є професійно-освітні можливості фахівця, вимоги з боку ринку праці та суспільства.

Є. Іванченко [8] професійну мобільність досліджує як інтегровану якість особистості. В цьому зв'язку висвітлюються провідні її складники, а саме: здатність ефективно розв'язувати трудові завдання, змінювати види довільної активності, доволі високий рівень досвіду та компетенції, оперативність у реагуванні на нові умови праці.

Мобільність є засобом у реалізації суб'єктом своїх задатків, схильностей і здібностей, виходячи з вимог ринку праці на користь для суспільства. Рівень розвитку професійної мобільності корелює зі сформованою рефлексією, здатністю критично аналізувати, оцінювати власну діяльність. Підвалинами продуктивного функціонування професійної мобільності є гнучкість і динамізм пізнавальних, вольових і мотиваційних процесів особистості. Критеріями оцінки мобільності автор вважає: якості і властивості особистості, як-от: толерантність, оперативність, гнучкість, відкритість світу, довіра до себе та людей, локалізація контролю; уміння, зокрема, самовизначення, цілепокладання, саморегуляція, рефлексія; здібності, а саме: продуктивно та конструктивно мислити, вирішувати проблеми, розуміти сутність змін в соціумі, адаптуватись до змін тощо.

Р. Пріма у своїх дослідженнях визначає мобільність як своєрідний особистісний потенціал, ресурс, який сприяє фахівцю у гнучкій орієнтації за динамічних умов діяльності, забезпечуючи при цьому готовність до змін, особистісний розвиток, активність, ефективність у розв'язанні професійних завдань [30].

На думку І. Шпекторенка, сутність професійної мобільності полягає у здатності суб'єкта швидко змінювати соціально-професійний статус, готовності набувати нові знання, навички й уміння, вмінні самоорганізовуватись, знаходженні оптимальних шляхів розв'язання професійних завдань [38].

Загалом, проблему сутності, структурних складників, змістових аспектів і видів мобільності досліджували Л. Горюнова, Ю. Калиновський та інші вчені. Натомість феномен професійної мобільності розглянуто у напрацюваннях вітчизняних науковців – В. Гринько, Є. Іванченко, Л. Пілецької, Р. Пріми та інших.

У контексті соціальної психології [25, с. 246] мобільність розглядають у плані зв'язків, взаємодій, стосунків, які складаються між соціальними (та іншими) групами, а також приналежності суб'єктів до сфер спілкування. Увагу дослідників сконцентровано саме на механізмах дій між групами та всередині них. Типи особистостей, які формуються під впливом потреб, інтересів, мотивації поведінки та ціннісних орієнтацій доволі суттєво впливають на індивідуальну мобільність.

З одного боку, соціально-професійна мобільність висуває вимоги щодо професійно-кваліфікаційних якостей індивідів, натомість з іншого, – максимально сприяє розвитку особистості шляхом підвищення відповідності між структурою її індивідуальних потреб та соціально-економічною цінністю місця, що вона посідає. Перша з означених функцій складає предмет економічної науки, а друга – соціології та соціальної психології. Це, у свою чергу, зумовлює якісно різні підходи у плані досліджень мобільності: 1) як до деперсоніфікованого соціально-економічного процесу; 2) як до засобу розвитку особистості та її соціального просування. Таким чином, у першому випадку йдеться власне про трудову мобільність, а в другому – про трудову кар'єру працівників. Отже, мобільність (як деперсоніфікований процес) характеризують: обсяг, інтенсивність і напрямки ключових потоків руху, певний соціальний механізм, рушійні сили, прямі наслідки для суспільства.

Коли мовиться про переміщення в будь-якій соціальній сфері, то мають на увазі соціальну мобільність, а решта видів мобільності, зокрема професійної, кар'єрної, трудової, академічної тощо є складниками соціальної мобільності. Отож, соціальна мобільність є соціально складним процесом, який свідчить про готовність і здатність індивідів чи соціальних об'єктів змінити соціальну позицію; про їх конкурентоспроможність і зацікавленість у навчанні та неперервній освіті; а також здатність швидко адаптуватись до динамічних соціальних умов та кон'юнктури ринку праці, що зумовлює зміни їх кількісних і якісних характеристик під дією низки об'єктивних і суб'єктивних чинників, стимулів і умов [28].

З огляду на те, що мобільність – це інтегративний і комплексний феномен, варто розглянути класифікацію *видів* мобільності [29, с. 28]. У цьому зв'язку вирізняють такі два види соціальної мобільності: горизонтальну, яка передбачає перехід суб'єктів з однієї соціальної групи до іншої, не змінюючи соціальний статус; вертикальну – яка, навпаки, передбачає перехід суб'єкта з однієї групи до іншої, змінюючи при цьому соціальний статус.

У свою чергу, вертикальна мобільність може бути висхідною. Для неї характерним є збільшення своїх доходів індивідом, підвищення освіти, здобування влади, престижу, визнання, статусу. Тобто, суб'єкт здійснює соціальний підйом та є мобільним угору. Натомість прикметними ознаками спадної є: втрата індивідом у власності, статусі, владі, визнанні, відбувається соціальний спуск, суб'єкт деградує і є мобільним донизу.

Вертикальна мобільність буває також як індивідуальною (стосується окремого індивіда), так і колективною (характерна для всієї групи).

Виокремлюють ще внутрішньогенераційну мобільність (інакше кажучи, інтрагенераційну) та міжгенераційну – інтергенераційну. Перша, себто інтрагенераційна – є висхідною чи спадною мобільністю окремої людини упродовж її життя. Інколи її ще називають кар'єрою, котру означають як зміну соціального статусу індивіда упродовж життя. Натомість інтергенераційна – передбачає рух суб'єкта соціальною драбиною між різними поколіннями.

Досліджуючи такий тип мобільності, можна з'ясувати, як саме змінилися соціальні позиції поколінь дітей порівняно із поколіннями батьків.

У дослідженні мобільності науковці виокремлюють певні її параметри:

– *швидкість мобільності* – це рух суб'єкта по соціоекономічній шкалі за певний проміжок часу. «Нормальною» швидкістю вважають пересування суб'єкта на одну-дві сходинки, себто «страти». Раптовий злет чи раптове падіння на кілька позицій за короткий проміжок часу свідчить про ознаку кризових або перехідних суспільств.

Під *інтенсивністю* мобільності розуміють кількість індивідів, які змінюють соціальні позиції за вертикальним і горизонтальним напрямками за певний час.

Сукупний індекс мобільності є показником, який бере до уваги швидкість та інтенсивність мобільності. Соціальні переміщення між групами є доволі складними та супроводжуються певними соціальними наслідками, найістотнішим із яких є постійна наявність перехідних, тобто маргінальних верств щодо конкретних соціальних спільнот [29, с. 29].

Пересування груп за вертикаллю здійснюється під час структурної перебудови, за умов виникнення нових престижних професій, соціальних статусів; за економічних криз, коли стають нерентабельними підприємства, і навіть галузі виробництва, а також за умов зміни політики ціннісно-нормативної орієнтації. У такому контексті пересування відбувається водночас у всіх сферах: політичній, економічній та соціальній. Якщо ж суспільство є стабільним, то в ньому простежуються вертикальні пересування лише деяких індивідів. За такого пересування суб'єкт вимушений змінити соціально-професійну групу, з огляду на обмежену кількість професій, які мають свою вертикальну структуру.

Зауважмо, що не існує суспільств, де переміщення відбувалися б цілком вільно. Кожне суспільство таку «перепустку» регулює соціальними інститутами. Останні перевіряють кандидата на доцільність переміщення та на відповідність його принципам і нормам тієї соціальної страти, куди він пересувається. Соціальні інститути є так би мовити, «соціальними ліфтами», які переміщують

суб'єктів з однієї страти до іншої. Скажімо, інститут політики не лише здійснює формування свідомості мас, але й уможлиблює найбільш політично свідомим індивідам пересунутися вище на поверхи соціальної ієрархії та, відповідно, посісти керівні посади. Однак рушійної сили соціального інституту у контексті пересування за вертикаллю недостатньо. Потрібно закріпитись на верхньому щаблі; адаптуватись до нового соціально-культурного середовища; засвоїти нові зразки та норми поведінки, що у свою чергу потребує доволі великого психологічного напруження, яке може супроводжуватись невротами, втратою віри у себе та формуванням комплексу неповноцінності.

Виокремлюють ще такий вид мобільності, як академічна мобільність, про яку згадано нині й у державних документах [7; 21], професійно-освітню [32]. Підвищення рівня академічної мобільності наразі є стратегічним завданням державної політики у сфері освіти [11]. У цьому зв'язку наразі «працюють» багато програм, зокрема програма Erasmus+ [40].

Отже, розкрито її (академічної мобільності) зміст і схарактеризовано критерії розвитку. Академічну мобільність тлумачать як особистісне новоутворення, яке є: результатом діяльності суб'єкта освітнього процесу; передбачає проектування та втілення студентом індивідуального освітнього маршруту, враховуючи специфіку обраної професії, а також тенденцій розвитку ринку праці; досвіду роботи; тенденцій розвитку національних і міжнародних освітніх систем.

Складниками академічної мобільності є: мотивація; рух; гнучкість (вміння реагувати на зміни, які відбуваються, і, відповідно, перебудувувати свій освітній чи професійний шлях); прагнення до самоосвіти; самоактуалізація, самореалізація; рефлексія [37].

Критеріями розвитку академічної мобільності студентів вважають:

- 1) мотиваційний (розвиток своєї мобільності, проектування власної освітньої траєкторії);
- 2) організаційний (здатність проектувати свою освітню траєкторію; спрямованість діяльності суб'єкта на продовження динамічності освіти,

розвиток самоосвіти; гнучкість у виробленні освітніх цілей, розв'язанні освітніх завдань);

3) діяльнісний (здатність до самореалізації, самоактуалізації);

4) рефлексивний (здатність відрефлексовувати свою діяльність).

До критеріїв професійної мобільності відносять [26; 29, с. 38]:

– ціннісно-мотиваційний – характеризує здатність усвідомлювати свої потреби в полі можливих професійних сфер діяльності, а також саморозвитку, мотивації досягнення успіху; установки на кар'єрне зростання, самоактуалізацію, самореалізацію; оптимістичне сприйняття реальності;

– прогностичний – передбачає здатність суб'єкта прогнозувати власну професійну діяльність, можливі зміни, їхні наслідки;

– операціональний – свідчить про здатність індивіда проектувати свою професійну діяльність, володіти прийомами, алгоритмами, методами та способами розв'язання професійних завдань;

– рефлексивний – передбачає здатність суб'єкта усвідомлювати й адекватного оцінювати власні професійні й особистісні можливості, професійні дії.

З огляду на викладене вище, можна зрозуміти, що мобільність є невід'ємною частиною соціокультурного простору суспільства. Наявність мобільності – це позитивний індикатор розвитку суспільства. Він свідчить про відкритість останнього до змін, наявність демократичних процесів. Що менше показник мобільності в суспільстві, то закритішим воно є; низький рівень суспільного доходу й посилення нерівності, зокрема стратифікації, не сприяють мобільності. Крім того, динаміка мобільності відрізнятиметься у стабільні та кризові періоди розвитку суспільства. Навіть за різкої поляризації суспільства освіта була та залишається дозволенним «ліфтом» висхідної мобільності. Професійна мобільність залежить від: 1) престижу професій; 2) статусу професіоналів; 3) деструктивних тенденцій всередині професійного середовища; 4) розвитку професійної ідентичності [27].

Таким чином, мобільність як феномен проявляється у низці соціальних сфер життєдіяльності людини. Процеси, які спонукають суб'єкта до соціальних переміщень, взаємообумовлені як активністю власне особистості, так і впливом соціуму на її життєвий особистісний вибір.

1.2 Психологічні механізми професійної мобільності особистості

Важливим питанням у дослідженні окресленої теми є розгляд психологічних механізмів прояву професійної мобільності, зокрема їхніх взаємозв'язків.

На основі аналізу наукової літератури Л. Пілецька [29, с. 120] виокремлює провідні аспекти вияву професійної мобільності:

- переміщення суб'єкта з однієї професійної групи до іншої чи з однієї професійної позиції (або статусу) до іншої. Вирізняється різною спрямованістю – вертикальною чи горизонтальною;
- швидкі адаптаційні процеси до змін, які супроводжують вищезгадані переміщення;
- динаміка професійного життя індивіда;
- основа професійної кар'єри фахівця;
- готовність отримувати й опановувати нову інформацію, готовність до навчання і самоосвіти;
- соціально-психологічна компетентність, яка проявляється в установленні контактів, ефективному діловому спілкуванні, затвердженні власної позиції і досягненні високого статусу в динамічному соціально-психологічному професійному середовищі.

На основі узагальнень досліджень, вчені виокремили психологічні механізми професійної мобільності. Йдеться про такі внутрішні ресурси суб'єкта, які задіюються за умов професійних змін. Ці механізми проявляються у двох взаємодоповнюваних площинах – у професійній діяльності і в

соціальному середовищі, зокрема соціальних контактах. Серед психологічних механізмів професійної мобільності виділяють [29, с. 121-125]:

1. Здатність і готовність до навчання, самоосвіти упродовж життя. Сьогодні у всіх сферах відчутний динамізм сучасного життя. Досягнення науки і техніки не стоять на місці. У цьому зв'язку фахівцю важливо йти в ногу з часом, вивчати нові технології діяльності, аби віднайти найефективніші. Вагоме значення має і загальна освіченість працівника, зокрема уявлення про культурну, політичну та соціально-економічну ситуацію у країні та їхній вплив на професійну діяльність й особисте життя. Йдеться зокрема і про підвищення кваліфікації, а також про пошук нової інформації, що забезпечить конкурентоспроможність фахівця. Однак самоосвіта проявляється не лише в досягненні нових технологій і технічних засобів. Доволі актуальним є і навчання успішних способів взаємодії і спілкування, комунікативної підготовки, установлення й підтримки нових контактів, готовності сприймати етнопсихологічні й етнокультурні особливості партнерів, стилів управління. У цьому контексті надзвичайно важливим є зняття стереотипного мислення, роботи в команді, профілактики й подолання професійного вигорання, стресових ситуацій, ефективного вирішення конфліктних ситуацій, підтримання і досягнення гармонійності особистості в цілому. Утілення окреслених психологічних аспектів також передбачає самоосвіту й навчання, скажімо, відвідування семінарів, психологічних тренінгів, опрацювання спеціальної літератури тощо.

2. Саморегуляція, самоорганізація, соціально-психологічна адаптація за нових умов функціонування: інформаційних, технологічних, соціально-психологічних. Професійна мобільність окреслює динаміку одного виду діяльності, і також перехід від одного до певного іншого виду діяльності. Сучасний працівник часто потрапляє в ситуації нестабільності як організації, так і виробництва, а нині – й суспільства в цілому. Саме в цьому зв'язку важливо швидко адаптовуватись до нових умов, самоорганізувати свою діяльність і себе. Лише такі умови уможливають конкурентоздатність. Самоорганізація і

адаптація проявляється і в соціальній взаємодії у професійному середовищі. Певні професійні переміщення, а також зміни позиції передбачають зміну і професійної ролі, зокрема психологічного і професійного, а іноді й соціального статусу, адаптацію до нових групових цінностей і норм, способів вирішення конфліктів, процесів групової динаміки в цілому, саморегуляцію і самоорганізацію в спілкуванні, групового й індивідуального ухвалення рішень. Неабиякого значення набувають процеси адаптації. Суб'єкти, які мають труднощі під час адаптаційних процесів, свідомо обмежують себе в проявах професійної мобільності. В цьому плані набуває актуальності соціально-психологічна адаптація. Суб'єкти не мають бажання змінювати місце чи вид роботи, переходити в інший підрозділ, з огляду на те, що це передбачає виконання нової професійної ролі, входження у нову соціальну групу, засвоєння нового соціально-психологічного клімату тощо.

3. Професіоналізм, який проявляється на високому рівні загальнотеоретичних, спеціально професійних і психологічних знань, умінь і навичок. Йдеться не лише про відповідний рівень знань у професійній діяльності, але й уміння застосувати їх у суміжних галузях і використовувати з погляду різних професійних ролей, у інших способах діяльності. Суб'єкт проявляє професіоналізм в умінні встановлювати контакти, віднаходити успішні способи взаємодії та спілкування, вирішенні конфліктних ситуацій, ухваленні групового рішення, умінні працювати як індивідуально, так і в групі тощо відповідно до свого професійного становища.

Формування кар'єри супроводжує становлення особистості як професіонала. Цей процес розглядають двобоко – здобуття суб'єктом професіоналізму уможливорює його кар'єрне зростання і навпаки – підвищення за посадовою ієрархією передбачає високі вимоги до фахівця, зокрема досягнення ним майстерності. Аспект професіоналізму є доволі актуальним у сучасній психологічній, акмеологічній науках і став предметом дослідження низки вітчизняних учених (Л. Карамушки, Л. Орбан-Лембрик, В. Татенко та ін.).

4. Гнучкість поведінки і мислення, творчий підхід у виборі способів, стратегій діяльності, взаємодії та спілкування у професійних умовах. Фахівець має ефективно застосовувати знання у динамічній реальній практиці, а також віднаходити шляхи розв'язання нестандартних, якісно нових ситуацій, ухвалювати оригінальні рішення за умов нестабільності, обмеження часу, фінансів тощо.

5. Активність особистості фахівця. Будь-які зміни, мобільність, переміщення уже за своєю суттю передбачають вияв активності. Часто активність зумовлює професійну мобільність, зміну місця роботи, професійного ролі, статусу, професійне вдосконалення і розвиток, перехід на нові щаблі кар'єри. Відправним пунктом активності є інтереси, мотиви, ціннісні орієнтації, цілі, наміри, бажання, мета індивіда. Активність спонукає до пошуку нових ідей і творчих рішень. Вона проявляється і в установленні ділового спілкування, соціальних контактів. У цьому зв'язку науковці виокремлюють поняття «комунікативна активність», яка характеризує суб'єкта спілкування і постає типовим для певної особистості узагальненим способом відображення і реалізації комунікативних, а через них – і життєвих потреб індивіда. Комунікативна активність забезпечує швидке засвоєння групових цінностей, норм, затвердження власної позиції і статусу в організації, віддзеркалює індивідуально-психологічні характеристики індивіда, сприяє пізнанню соціально-професійного середовища.

Особистість завдяки активності набуває нових способів вирішення соціально-психологічних суперечностей, нових способів співвіднесення себе з іншими людьми, переконується у правильності своєї позиції, її адекватності до свого життя.

На думку Л.Орбан-Лембрик [23], активність – це форма вираження потреб індивіда, його характеристика як суб'єкта життєдіяльності. Вона передбачає злиття індивіда з соціумом (ідентифікація) та виокремлення, збереження свого «Я» (автономізація), себто є способом формування, розвитку особистості; подолання зустрічних детермінант у процесі її становлення. Це утілюється через

оптимальне використання природних здібностей, можливостей індивіда, знаходження оптимально-індивідуального темпу життя, своєчасне включення особистості у соціальні процеси тощо. Розраховавши власні сили, можливості для реалізації мети, індивід за допомогою активності мобілізує власні здібності, долає інерцію, активізує бажання.

6. Прагнення до самовдосконалення і самореалізації. В цьому контексті професійна мобільність постає як внутрішня свобода особистості та внутрішній процес пошуку шляхів професійного розвитку (однак не як здійснення мобільності під впливом зовнішніх (і лише) обставин. За активного стану цього механізму актуалізуватимуться і вище розглянуті механізми професійної мобільності. Суб'єкт, який прагне професійно самореалізуватись, матиме доволі потужне мотиваційне підґрунтя, спонуки задля самоосвіти й навчання, прояву активності, відповідного рівня професіоналізму, здатність до гнучкості та творчості, соціально-психологічної адаптації.

7. Мотиваційна сфера фахівця. Переважна більшість науковців розглядають мотиви, потреби, інтереси, цінності, цілі як внутрішній, суб'єктивний фактор професійної мобільності.

8. Соціально-психологічна та комунікативна компетентність. Соціально-психологічну компетентність особистості розуміють як сукупність досконалих знань у сфері спілкування (неформального, ділового тощо), здатність суб'єкта ефективно взаємодіяти з навколишніми людьми.

Склад соціально-психологічної компетентності утворюють знання у сфері взаємодії, обміну інформації, поведінки, сприймання людьми один одного; здатність індивіда орієнтуватися у соціальних взаєминах, ситуаціях, контактах, правильно визначати стани інших людей, свої внутрішні особливості, обирати адекватні способи взаємодії із ними, певну лінію поведінки та програму.

В цілому, соціальнопсихологічну компетентність особистості можуть визначати такі чинники: індивідуальні особливості індивіда, його психічні стани, комунікативний потенціал, особливості соціалізації, вплив соціокультурних і етнопсихологічних відмінностей учасників взаємодії, рівень комунікативної

готовності, спеціальна комунікативна підготовка [29, с. 125]. Власне соціальнопсихологічна компетентність уможливорює суб'єкту бути професійно мобільним не лише щодо виконання нових видів, форм і напрямів професійної діяльності, але й вибудувати ефективну систему соціально-професійних взаємин і зв'язків, утілити ділове спілкування, відповідно сприймати соціально-психологічну реальність і презентувати себе у ній, затверджувати свій статус як професіонала.

Розглянуті механізми тісно взаємопов'язані та взаємодоповнюють один одного, інтегруються в цілісне особистісне утворення, яке відображає психологічні характеристики професійно мобільного та конкурентоздатного фахівця. Забезпечення вияву професійної мобільності індивіда залежить не лише від внутрішніх чинників. Варто і необхідно враховувати також зовнішнє суспільне середовище, організаційні процеси, близьке оточення індивіда. Себто, запуск психологічних механізмів професійної мобільності здійснюється з урахуванням макро- і мезочинників. У кожного індивіда вияв цих механізмів індивідуальний. Отже, професійна мобільність фахівця перебуває на перетині низки чинників, однак, безсумнівно, провідною ланкою є сама особистість як носій певних психологічних механізмів, соціальних, особистісних, професійних якостей, які визначають успіх в професійному чи соціальному просуванні.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

2.1 Організація і методика дослідження

Дослідження особливостей професійної мобільності особистості реалізовували в три етапи. На першому етапі було проведено огляд наукової літератури з розглядуваної проблеми, формулювання мети і завдань, визначення психодіагностичного інструментарію. На другому – проведено власне емпіричне дослідження особливостей професійної мобільності особистості. На третьому – здійснено аналіз та інтерпретацію отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження, сформульовано висновки.

У дослідженні взяли участь 30 респондентів – студенти 5 курсів денної форми навчання, які здобувають другу освіту, Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

В дослідженні було використано такі психодіагностичні методики:

1. Для виявлення особливостей кар'єрних орієнтацій респондентів використано питальник *«Якорі кар'єри»* Е. Шейна (в адаптації В. Чикер, В. Винокурової) [20].

Під «якорями кар'єри» розуміють інтереси, ціннісні орієнтації, соціальні установки, а також соціально зумовлені спонуки до діяльності, що характеризують певного індивіда. За допомогою цього тесту можна виявити такі кар'єрні орієнтації, як-от: «професійну компетентність», «менеджмент», «автономію», «стабільність», «служіння», «виклик», «інтеграцію стилів життя», «підприємництво».

Респонденти відповідали на кожне із тверджень тесту.

Розглянемо коротко опис ціннісних орієнтацій у кар'єрі.

Складник *«професійна компетентність»* означає бути професіоналом, тобто майстром своєї справи.

Цю орієнтацію пов'язують з наявністю здібностей, зокрема талантів у певній галузі. Суб'єкти, яким притаманна така орієнтація, переживають щастя, якщо досягають успіху у професійній сфері. Проте зазначмо, що вони можуть швидко втратити інтерес до роботи, яка не сприятиме розвитку їхніх здібностей. Складною є відповідь на питання, чи цікавитиме їх значно вища посада, якщо вона не корелюватиме з їхніми професійними компетенціями. Ці люди перебувають у постійних пошуках визнання своїх талантів, що виражатиметься в статусі, відповідно до їхньої майстерності. Переважна більшість суб'єктів із цієї когорти «відкидають» роботу керівника, натомість управління вважають необхідною умовою задля просування в обраній професійній сфері.

Компонент *«менеджмент»* означає керувати бізнес-процесами, людьми, проектами тощо.

Ця орієнтація суб'єкта спрямовується на інтеграцію зусиль інших людей, їх повноту відповідальності за кінцевий результат, а також об'єднання різних функцій організації. Ключовими мотивами і цінностями є: отримання високого доходу, підвищення рівнів відповідальності, можливості для лідерства, вклад в успіх своєї організації. Управління проектами, людьми, бізнес-процесами – в цілому не має принципового значення. Головним терміном їхнього професійного розвитку являється влада, тобто усвідомлення того, що від них залежить ухвалення головних рішень. І навіть не є принципово важливим моментом управління своїм проектом чи бізнесом. А, навпаки, вони здебільшого орієнтуються на побудову кар'єри у найманий менеджмент, причому за умови, що їм буде делеговано значні повноваження. Індивід з цією орієнтацією буде вважати, що не втілить мету своєї кар'єри, якщо не обійме посаду, на якій буде управляти різними секторами діяльності підприємства.

Шкала *«автономія»* (або незалежність) свідчить про те, що головним у роботі є незалежність і свобода.

Первинною турботою суб'єкта, якому властива така орієнтація, є звільнення від обмежень, приписів, організаційних правил. Ці люди переживають труднощі, що пов'язуються із встановленими правилами, дисципліною, процедурами, режимом робочого дня, дрес-кодом тощо. Вони воліють виконувати роботу так, як цього самі хочуть: за своїми стандартами, власним темпом, у свій спосіб. Вони не терплять, коли «втручається» робота в їхнє приватне життя. У цьому зв'язку вони хочуть реалізовувати незалежну кар'єру, причому своїм шляхом. Такі люди радше оберуть «низькосортну» роботу, однак від незалежності й автономії не відмовляться. Ключове завдання розвитку їхньої кар'єри полягає в набутті можливості працювати самостійно, і вирішувати, коли, як і що робити, щоб реалізувати поставлені цілі. Кар'єра для них – це насамперед спосіб реалізувати їхню свободу, а тому будь-які обмеження і суворе підпорядкування відвертатимуть їх навіть від зовні привабливої вакансії. Такі люди можуть працювати в організації, яка забезпечить для них достатній рівень свободи.

Складник *«стабільність роботи»* означає наявність надійної, стабільної роботи на довготривалий час.

Ці індивіди вирізняються потребою в захисті, безпеці та можливості прогнозування. Вони схильються до постійної роботи, яка має мінімальний ризик звільнення. Вони ототожнюють свою роботу із власною кар'єрою. Наявна потреба в стабільності та безпеці обмежує вибір варіантів кар'єри. Для них нецікавими є короткотермінові чи авантурні проєкти, або такі, які лише «підводяться на ноги» компанії. Для таких людей особливо цінними є соціальні гарантії (які може запропонувати роботодавець). Зазвичай, вибір їхнього місця роботи пов'язується з тривалим контрактом, зокрема стабільним становищем компанії на ринку. Ці суб'єкти перекладатимуть відповідальність за управління своєю кар'єрою на наймача. Описана орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань.

Компонент *«стабільність місця проживання»* окреслює аспект, пов'язаний з мінімумом переїздів і відряджень. Для таких індивідів у пріоритеті

є перебувати на одному місці проживання, аніж мати нову роботу чи підвищення в іншому місті. Розглядаючи пропозицію у плані роботи, такі суб'єкти вважають для себе переїзд і часті відрядження неприйнятним і негативним чинником.

Компонент *«служіння»* означає втілення в роботі власних ідеалів і цінностей. Цей вектор притаманний для людей, які, займаючись справою, прагнуть у своїй роботі реалізувати провідні цінності. Такі люди часто здебільшого орієнтуються на цінності, аніж на здібності, які потрібні задля виконання конкретного виду роботи. Вони хочуть бути корисними для людей і суспільства. Головно для них бачити конкретні результати власної роботи, незалежно від того, чи виражені вони матеріально. Відправний пункт побудови їхньої кар'єри полягає в отриманні можливості максимально ефективно застосувати їх таланти й досвід задля реалізації суспільно важливої мети. Індивіди, вектор яких спрямовано на служіння, – товариські й консервативні. Люди, яким властива така орієнтація, не будуть працювати в організації, яка не сприймає і не поважає їхні цілі й цінності.

Змінна *«виклик»* тлумачиться як така, аби вирішувати унікальні проблеми, неможливе зробити можливим. Для таких людей успіх – це подолання непростих перешкод, вирішення нерозв'язних проблем чи просто виграш. Ці індивіди орієнтуються на те, аби «кидати виклик». Одним індивідам виклик видається доволі важкою роботою, натомість іншим – це конкуренція і міжособистісні взаємини. Вони свідомо прагнуть розв'язувати складні завдання, долати перешкоди щоб перемогти у конкурентній боротьбі. Власне процвітання вони переживають лише в тому випадку, коли постійно залучаються до вирішення непростих проблем або перебувають в ситуації змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик для того, щоб продемонструвати їхній професіоналізм, і, цікаво, що вони завжди готові його прийняти. З позиції «виграшу-програшу» вони розглядають соціальну ситуацію. Надають пріоритет процесу боротьби та перемозі, аніж конкретній сфері діяльності чи кваліфікації. Новизна, виклик і різноманітність є для них надзвичайно цінними. Якщо все відбувається у них дуже просто, то вони нудьгують.

Змінна «інтеграція стилів життя» передбачає гармонію між кар'єрою й особистим життям. Суб'єкти цієї когорти асоціюють кар'єру з загальним стилем життя, вони врівноважують свої потреби, кар'єри та сім'ї. Вони прагнуть до того, аби організаційні стосунки віддзеркалювали б повагу до їх сімейних і особистих проблем. Їхніми перевагами є вибір і підтримка певного способу життя, аніж домагання успіху у кар'єрі. Розвиток останньої їх приваблює лише за умови дотримання їхнього звичного стилю життя і навколишнього. Надзвичайно важливим для них є рівновага в сім'ї, кар'єрі, особистих інтересах тощо. Їм не властиво жертвувати чимось одним задля чогось іншого. Зазвичай, такі суб'єкти демонструють конформність (зміну своєї поведінки залежно від впливу навколишніх водночас із тим щоб це відповідало думці інших).

Компонент «підприємництво» окреслює створення нових організацій, вироблення товарів, надання послуг. Такі суб'єкти хочуть створювати щось нове, зокрема, організації, виробляти нові товари чи бути надавачем нових послуг, що без сумніву, ототожнюється з докладанням їхніх зусиль. Вони – підприємці за своїм «духом», а тому працювати на інших – не їхня історія. Мета їхньої кар'єри – створити щось нове, організувати власну справу, втілити в життя ідеї, які належить лише їм. Власний бізнес є вершиною своєї кар'єри.

Ключ до тесту

<i>Назва шкали</i>	<i>Номери запитань</i>
«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

Твердження 1-21: Якою мірою для Вас важливі твердження?

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

Твердження 22-40: Наскільки Ви згодні із кожним твердженням?

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

За кожною кар'єрною орієнтацією передбачено нарахування певної кількості балів. У цьому зв'язку, користуючись ключем, потрібно підсумувати бали за кожною з орієнтацій й отриману суму поділити на кількість тверджень. Саме в такий спосіб визначають домінуючу кар'єрну орієнтацію. Трапляється і так, що жодна з кар'єрних орієнтацій не є провідною. Тому можна висновувати, що кар'єра як така не є ключовою у житті особистості.

2. З метою діагностування таких параметрів особистості, як-от: «екстраверсія», «прихильність», «самоконтроль», «емоційність» і «експресивність» використано *П'ятифакторний особистісний опитувальник* [34]. Цінність цього питальника вбачають у його практичній спрямованості, з огляду на те, що він охоплює ідею експрес-діагностики особистості. Найвагоміший внесок з визначення змісту «Великої п'ятірки» здійснили дослідники П. Коста і Р. Мак-Крей, Л. Голдберг, В. Норман. Вони проєктували власні дослідження у такий спосіб, аби визначити риси, які суб'єкти вважають провідними у своєму житті.

Зазначмо, що наявні доволі серйозні докази того, що у п'ятифакторній моделі по суті правильно представлено структуру рис особистості. Описані в моделі риси є справді базовими особистісними параметрами. Їх було встановлено різними вченими на різних вибірках, на основі даних з різних джерел, а також за допомогою різних методів вимірювання. Доведено, що всі п'ять складників у житті дорослої людини є доволі стабільними. В низці досліджень, проведених у Франції, Польщі, Німеччині, Японії, Китаї підтверджено наявність п'ятифакторної структури як найбільш стабільної та економічної [13, с. 299].

П'ятифакторна модель уможливорює створення повного психологічного портрету особистості та є особливо цінною у сфері професійної орієнтації, психодіагностики і терапії.

Компоненти «Великої п'ятірки» утворюють підвалини особистості, вони також суттєво зумовлені генетичними чинниками. Ба більше, особистості

притаманно обирати й формувати власне оточення у такий спосіб, аби закріпити і посилити властиві їй особливості. Розглядувана модель є надзвичайно цікавою і переконливою у плані пояснення особистості та її структури.

Застосування цієї методики уможлиблює виявлення біологічно та соціально зумовлених рис в структурі особистісного профілю професійно мобільних суб'єктів.

У дослідженнях фактори «Великої п'ятірки» можуть позначати по-різному, проте їхній загальний зміст залишається доволі стабільним [13, с. 295-299]. Розглянемо їх детальніше.

Негативну емоційність (нейротизм) схарактеризовують як чутливість особистості до стресогенних ситуацій (або життєвих випробувань). За допомогою цього компонента визначають міру пристосованості чи емоційну нестабільність, ідентифікують людей, які підвладні негативним емоціям (дистресам), а також таких, що схильні до надмірних поривів, пристрастей, до ідей, що є далекими від реальності, неадекватних реагувань на дійсність. На одному полюсі фактора перебувають *реактивні* особистості, на іншому – *раціональні (тобто, емоційно врівноважені особистості)*.

Реактивних особистостей вирізняє легкість виникнення негативних емоцій. Їх охоплюють низка різних негативних переживань. Вони характеризуються тривожністю, дратівливістю, легкістю у навіюванні поганого настрою, схильністю все бачити в «чорному» світлі, напруженістю, меншою задоволеністю життям порівняно з іншими людьми. Такі суб'єкти постійно піклуються про себе, власні плани, стан здоров'я, їх переповнюють погані передчуття, вони складно справляються зі стресовими ситуаціями. Ті, хто добре знає таких людей, як правило, вважають їх вразливими, нервовими, напруженими, більш заглибленими у копирсання у власній особистості, порівняно з іншими. Описані риси – реактивність, підвладність негативним емоціям є хорошим підґрунтям задля виконання таких соціальних ролей, як учений у галузі соціальних наук, а також хороший виконавець у розв'язанні

поставлених завдань. Водночас високий рівень реактивності може перешкоджати в реалізації високих інтелектуальних і академічних досягнень.

Натомість *емоційно врівноважені раціональні особистості* вирізняються раціональністю, вони більш спокійніші, порівняно з переважною більшістю людей, у своєму ставленні до реальності, вони видаються незворушними; здається, що події, які відбуваються навколо них, наче зовсім їх не хвилюють. Вони впевнені, витривалі, розслаблені, малоемоційні та задоволені собою. На цьому полюсі перебувають виконавці таких ролей, як-от: пілот, авіа-диспетчер, снайпер, керівник.

У центрі континууму (посередині діапазону між реактивними і раціональними) перебувають особистості, для яких характерні як реактивність, так і емоційна врівноваженість.

Фактор «*екстраверсія*» є чинником, за допомогою якого визначають рівень активності і спрямованість особистості на внутрішній або зовнішній світ, інтенсивність і широту міжособистісних стосунків, потреби у зовнішній стимуляції, а також здатність радіти життю. Один полюс фактора розташовує *екстравертованих особистостей*, інший – *інтровертованих*.

Так, *екстравертів* вирізняють: активність, легкість у контактуванні, імпульсивність, пошук нової потужної зовнішньої стимуляції. Екстраверти зорієнтовані на людей, вони схильні до лідерства, є більш активними фізично та вербально, привітними, веселими, оптимістичними. Вони успішно виступають у різних соціальних ролях у таких сферах як: політика, торгівля, мистецтво, соціальні науки.

Натомість *інтроверсія* свідчить про тенденції до самотійності, незалежності, індивідуалізму. *Інтровертам* притаманні стриманість, відчуженість, тверезе мислення, непомітність у товаристві. Вони схильні виконувати свою роботу самотійно чи в невеликій групі. Ті, хто їх знають, можуть сказати, що вони є замкнутими, серйозними, сором'язливими, надають перевагу самотності. Вони можуть ефективно функціонувати в ситуаціях спілкування, проте намагаються їх уникати. Їм складно самостверджуватись.

Такі люди неохоче беруть участь у групових дискусіях. Стимуляція і збудження мало їх приваблюють. Інтровертів не обов'язково вирізняє розвинута рефлексія. Вони схильні до рефлексії та роздумів тоді, коли мають високі оцінки за складником «відкритість до досвіду». Інтроверти є успішними в соціальних ролях у сфері інженерної справи, науки.

Амбівертами називають суб'єктів, які займають «середину» континууму між екстра- й інтровертами. Вони поєднують обидві тенденції: здатність жити в стані ізоляції і водночас здатні активно діяти в соціумі.

Компонент **«відкритість до досвіду»** визначає глибину, широту, складність переживань і думок особистості. Свій прояв він знаходить в активному пошуку нового досвіду, а також у визнанні особливої цінності останнього, в зацікавленості, активному сприйнятті певного виду знань. На одному полюсі цього фактора розміщено *відкритих до досвіду* особистостей, натомість на другому – навпаки, *закритих до досвіду*.

Відкриті до досвіду суб'єкти цікавляться подіями як внутрішнього, так і зовнішнього світу. Їх вирізняють широкі інтереси, розвинута фантазія, тонкий гнучкий розум, оригінальність і естетична чутливість. Їх хвилює усе нове, незвичайне та складне. Таких суб'єктів можна назвати дослідниками. Їм властива відкритість у нових підходах щодо вирішення проблем, схильність до самоаналізу, рефлексії. Для них характерними є: підвищена увага до своїх почуттів і чутливість до інших людей. Вони прагнуть до нових ідей, альтернативних систем цінностей, що робить їх доволі толерантними до людей, уможливорює приймати нетрадиційні установки та погляди. Навколишні вважають таких індивідів чутливими, незалежними, сміливими, творчими. *Відкриті до досвіду* особистості успішно виступають у таких соціальних ролях, як: підприємці, художники, архітектори, вчені-теоретики в соціальних і природничих науках.

Натомість *закриті до досвіду люди* мають протилежні риси. Їхні інтереси обмежені, вони сприймаються як звичайні та «зручні» люди, які пов'язані умовностями, вони приземлені та консервативні. *Закриті до досвіду* індивіди

частіше реалізують себе у соціальних ролях фінансового менеджера, виконавця, організатора проєкту, вченого у прикладних науках.

Середину цього континууму займають особистості, яких можуть цікавити дослідження об'єктів, проте вони вважають постійне дослідження реальності та себе виснажливою справою. Вони можуть бути уважними, як «консерватори», до уже знайомої для них діяльності, однак, як у «дослідників», вони знову прагнуть до нового. Означені полюси складника відкритості не є показниками інтелекту, з огляду на те, що вони як «дослідники», так і «консерватори» набувають однаково хороших результатів за традиційними тестами інтелекту. Водночас відкритість до досвіду можна розглядати як один із важливих компонентів творчого потенціалу.

Фактор *«поступливість»* або, інакше кажучи, міра соціоцентризму (альтруїзму) як протилежності егоцентризму, свідчить про якість стосунків з іншими людьми.

Один полюс займає *«конформіст»*, тобто людина поступлива і м'якосерда, яка здатна відмовитись від своїх потреб заради групи, яка радше прийме групові норми, аніж боротиметься за свої принципи. Для таких людей важливішою є гармонія у стосунках з іншими, аніж відстоювання власної позиції. Такий складник особистості також маркують як *«приємний характер»*, з огляду на те, що йому властиві привітність, великодушність, довіра до людей, уникнення конфліктів.

Інший полюс посідає особистість, яка здатна кинути виклик. Такий суб'єкт більше зайнятий своїми справами та зосереджений на своїх потребах, аніж на інтересах і нормах групи. Люди, які здатні кинути виклик, прислухаються до власного внутрішнього голосу, а не маніпулюють іншими і йдуть за групою. Їх вирізняє схильність до створення проблем іншим, байдужість, певна агресивність, безжалісність і жорстокість у стосунках. Найчастіше такі суб'єкти реалізують себе в рекламі, військовій справі, управлінні.

Середину цього континууму займають особи, які «здатні вести перемовини». Вони об'єднують дві тенденції: 1) зумовлення залежності та втрата індивідуальності; 2) самозакоханість, параноїдність, протиставлення себе іншим.

Фактор *«добросовісність»* є вираженням міри цілеспрямованості та свідомого контролю суб'єктом власної діяльності та поведінки. Перший полюс цього параметра визначається високим самоконтролем, наполегливістю, організованістю, дисциплінованістю, ретельністю, точністю в роботі, орієнтацією на проблему. Згадані риси є сприятливими для реалізації особистих і професійних цілей. Результатом їхньої сформованості є тип особистості, який можна назвати *«сфокусованим»* чи *«односпрямованим»*. Така особистість доволі багато працює, вона спрямована на кар'єру, в крайньому випадку є трудоголіком. Люди описують таких індивідів, як надійних, добросовісних, наполегливих і старанних. Сфокусовані суб'єкти ведуть правильне життя, вони прагнуть утілити свої цілі завдяки добре продуманим планам; вони серйозно ставляться до своїх моральних, професійних і громадянських обов'язків і ставлять справу вище, ніж власні життєві задоволення. Наявність таких рис у суб'єкта є особистісною основою успішної реалізації в ролях лідера, програміста тощо.

Цей фактор впливає на прогноз у плані тривалості життя людини. В цьому зв'язку було проведено лонгітюдне дослідження на вибірці респондентів, починаючи з дитячого віку. Обстежено кількома поколіннями дослідників упродовж 70 років. Отже, було встановлено, що «свідомі» суб'єкти живуть значно довше. Тобто, свідомість впливає на систему поведінки загалом щодо здоров'я: «свідомі» люди менше схильні до шкідливих звичок, зокрема вживання алкогольних напоїв, куріння; вони менше ризикують; рідше ув'язуються у бійки; нещасні випадки з ними трапляються рідше. Водночас вони регулярно займаються фізичними вправами; дотримуються збалансованого харчування, рекомендацій медиків. Легковажність і ризику «несвідомих» особистостей впродовж життя накопичуються і зумовлюють сумні наслідки.

Другий полюс цього фактора представляє *«мінлива людина»*. Остання вирізняється неорганізованістю, спонтанністю, здатністю легко відволікатись,

схильністю експериментувати, лінню, безтурботністю, ненадійністю, гедонізмом і загалом низьким рівнем цілеспрямованої поведінки. Вона є гнучкою і мінливою, може легко кидати розпочату справу і так само легко захопитись новими цілями, людьми, ідеями, слабо контролює свої імпульси. Не обов'язково, що «мінливі» працюють менше, аніж «фокусовані» люди. Однак їхня активність є різновекторною меншою мірою пов'язана з роботою, і не концентрується лише на досягнення мети. В цілому така поведінка сприяє розвитку творчого потенціалу, з огляду на те, що мінлива особистість не обирає раз і назавжди певний один шлях. Вона триваліше залишається відкритою для реалізації різних можливостей мислення і дій. Окреслені властивості мінливої особистості утворюють особистісне ядро таких соціальних ролей, як консультант, дослідник, детектив.

Поміж двома полюсами перебуває «збалансована особистість». Вона поєднує тенденції мінливості і стабільності. У неї доволі розвинуті якості, які уможлиблюють стабілізацію діяльності мінливих, не зумовлюючи при цьому їх відчуженості, і здатність застерегти «сфокусованих» від втрати перспективних можливостей. *Збалансована особистість* є ідеальним посередником між цими двома типами особистості, які мають екстремальні значення розглянутого складника.

3. Для дослідження особливостей професійної мобільності опитаних використано *Питальник професійної мобільності* Л. Пілецької [29]. Респондентам пропонувалась інструкція, згідно з якою, за 5-ти бальною шкалою (1 – «цілком не згоден», 2 – «не згоден», 3 – «частково згоден», 4 – «згоден», 5 – «цілком згоден») вони оцінювали кожне з тверджень (інакше кажучи, ситуацію щодо їх професійної мобільності).

Обробку результатів здійснювали згідно з ключем опитувальника.

Професійну мобільність (М) визначали за твердженнями: 1; 3; 5; 7; 9; 11; 12; 14; 16.

Професійну пасивність (П) – за твердженнями: 2; 4; 6; 8; 10; 13; 15.

Зведену шкалу «пасивність-мобільність» визначали за формулою:

М + 42 – П.

З методів дослідження використано:

- теоретичні (аналіз і синтез, узагальнення і систематизація поглядів учених з досліджуваної проблеми);
- емпіричні (анкетування й тестування);
- математично-статистичні (обчислення первинних даних, відсотків, кореляційний аналіз за Ч. Пірсоном).

2.2 Особливості професійної мобільності особистості

2.2.1 Дослідження рис «Великої п'ятірки»

Компоненти «Великої п'ятірки» інформують про індивідуальні особливості суб'єкта, які є доволі важливими для взаємодії. Вони уможливають прогнозування і передбачення того, як діятимуть люди у широкому спектрі значущих ситуацій.

На переконання Л. Голдберга, взаємодіючи з певною особистістю Х, суб'єкти з'ясовують п'ять фундаментальних і універсальних питань [13, с. 294-295]:

- особистість Х є активною, домінантною чи пасивною і поступливою (інакше кажучи, можу я «підім'яти» її чи вона радше «підімне» мене)?
- особистість Х є доброзичливою (приємною і теплою) чи, навпаки, недоброзичливою (себто холодною і відчуженою) (іншими словами, чи можу я її довіряти)?
- особистість Х є добросовісною, відповідальною чи неретельною і ненадійною (тобто, чи можу я на неї покластись)?
- особистість Х є стабільною (себто такою, що має здоровий глузд) чи мінливою (тобто, непередбачуваною) (інакше кажучи, чи можу я у майбутньому передбачити її дії і вчинки)?
- особистість Х є кмітливою чи навпаки, ні (іншими словами, чи можу я легко її чомусь навчити)?

Окреслене коло питань перегукується зі складниками «Великої п'ятірки».

Отримані результати за п'ятифакторним особистісним опитувальником відображено на рис. 2.1.

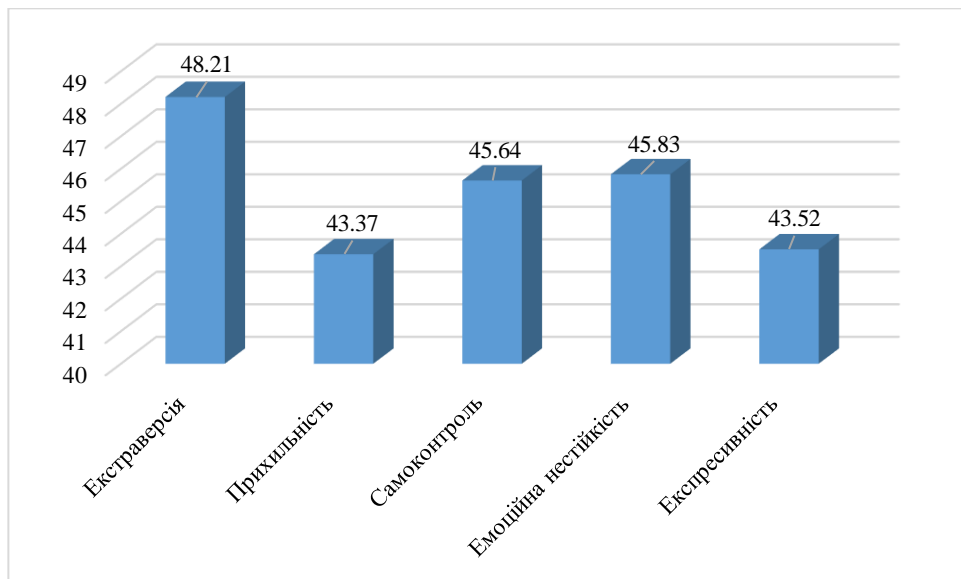


Рис. 2.1 Особливості вираженості рис «Великої п'ятірки» опитаних (у балах)

Отже, як видно з рисунка, за опитувальником «Велика п'ятірка», можна констатувати, що вираження його компонентів перебувають на середньому рівні. Помітних підвищень чи знижень показників за складниками не простежується. Значень поза межами норми за кожним із показників також не виявлено.

2.2.2 Особливості профілю вибірки за методикою «Якорі кар'єри»

Загалом, під кар'єрою розуміють: 1) шлях, який долає суб'єкт, обравши певний вид діяльності, досягає майстерності, значущості, проєктованих результатів; 2) досягнення максимального рівня досконалості у професійній діяльності та максимальної досконалості у секторі громадської діяльності; 3) результат взаємодії обидвох чинників – об'єктивного та суб'єктивного; 4) одну з форм життєтворчості суб'єкта, сукупність процесів, станів і результатів, які охарактеризовують динаміку опанування професіоналом соціального простору, зокрема професійного [2; 3; 14; 17-18; 31].

Результатом кар'єри є реалізація визначених цілей у конкретних сферах життєдіяльності особистості. Кар'єра виникає не просто як пересування суб'єкта у

професійному та соціальному просторі, зміна позицій у ньому, а як найоптимальніше застосування ним освітнього, культурного та професійного капіталів в умовах стрімких змін вимог та зростаючої конкуренції на ринку праці.

Побудова кар'єри сучасною особистістю є специфічною системою дій у плані професійної адаптації за реальних умов праці, розвитку професіоналізму суб'єкта, відповідних особистісних змін і трансформацій в утіленні кар'єрних цілей. На переконання В. Лозовецької [19], у низці сучасних концепцій професійного становлення зауважується, що власне суб'єкт може творити свою кар'єру.

В цьому зв'язку зазначмо, що провідним чинником професійного розвитку суб'єкта є його уявлення про себе, інакше кажучи, реальне оцінювання свого особистісного та професійного потенціалу, який кожна особистість утілює у кар'єрні рішення в плані кар'єрних орієнтацій. Останні формуються в процесі соціалізації і, звичайно, професіоналізації індивіда на підвалинах адекватного професійного мислення на початку розвитку кар'єри. Вони є доволі стійкими і можуть залишатись стабільними упродовж тривалого часу. Кар'єрні орієнтації суб'єкта є його вимогами до самого себе як до професіонала й обраної ним професійної діяльності. Кар'єрні орієнтації визначають: особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви, цінності. У виборі кар'єри суб'єкт ними керується. Натомість інтереси та нахили особистості визначають критерії кар'єрних орієнтацій до певного виду професійної діяльності. Кар'єрна орієнтація сприяє суб'єкту в самореалізації чи самоактуалізації у професійному плані. Це відбувається за умов, коли професію обрано згідно з власними інтересами та здібностями. В іншому разі, коли професійний вибір визначають випадкові фактори або умови ситуації, скажімо, мода на певну професію чи близькість роботи до місця проживання тощо, то суб'єкту складно реалізувати свій професійний і особистісний потенціал [19].

Існують фактори, які впливають на розвиток певного типу кар'єрних орієнтацій. Серед них – пізнавальні інтереси, професійна спрямованість, тип особистості, професійна мотивація. Кожен суб'єкт володіє набором мотивів,

цінностей, особистісних характеристик, які й сприяють вибору кар'єри. В ухваленні кар'єрних рішень суб'єкта реалізується його професійна я-концепція [22, с. 537-544]. Трапляється і таке, що суб'єкт реалізовує свої кар'єрні орієнтації не усвідомлено. Однак врахування означених факторів підвищує ймовірність вибору суб'єктом тієї кар'єри, яка принесе йому моральне задоволення і уможливить максимальну реалізацію свого особистісного та професійного потенціалу.

Тому розвитку кар'єрних орієнтацій варто приділяти особливу увагу ще на початку вибудовування своєї професійної кар'єри [9-10].

Результати, отримані за методикою діагностики «Якорі кар'єри», представлено на рис. 2.2.

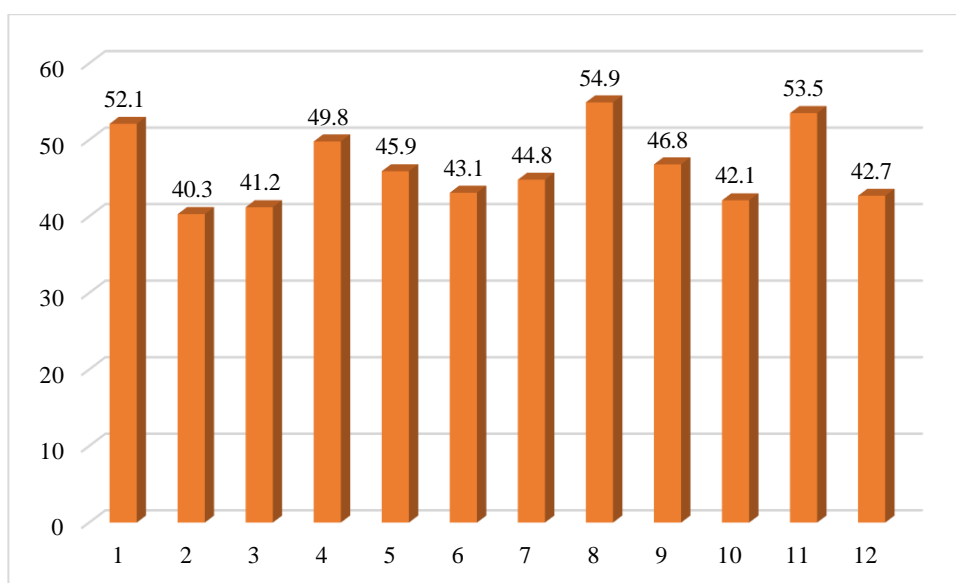


Рис. 2.2 Профіль досліджуваної вибірки за кар'єрними орієнтаціями (у балах)

Примітка. 1 – професійна компетентність; 2 – організаційна компетентність; 3 – автономія; 4 – служіння; 5 – виклик; 6 – підприємницька креативність; 7 – стабільність місця роботи; 8 – стабільність місця проживання; 9 – інтеграція стилей життя; 10 – орієнтація на вертикальну кар'єру; 11 – орієнтація на горизонтальну кар'єру; 12 – орієнтація на умови.

Як видно з рисунка, жодна з кар'єрних орієнтацій не отримала значення вище середнього. Тому можна констатувати, що опитані недостатньо усвідомлюють образ обраної професії, не повною мірою опанували знання у плані вимог їх майбутньої професійної діяльності до фахівця і власної відповідності цим вимогам. Респонденти недостатньо чітко окреслили перспективи свого кар'єрного

зростання. В досліджуваних переважає нейтральне чи амбівалентне ставлення до їх майбутньої професійної діяльності. Опитані продемонстрували недостатню налаштованість на професійний розвиток і самовдосконалення.

Показники за шкалами «організаційна компетентність», «професійна автономія», «орієнтація на вертикальну кар'єру», «орієнтація на умови» вирізняються низькими значеннями.

2.2.3 Дослідження професійної мобільності

Згідно з проведеним анкетуванням на предмет дослідження професійної мобільності, виявлено такі її рівні: (рис. 2.3).

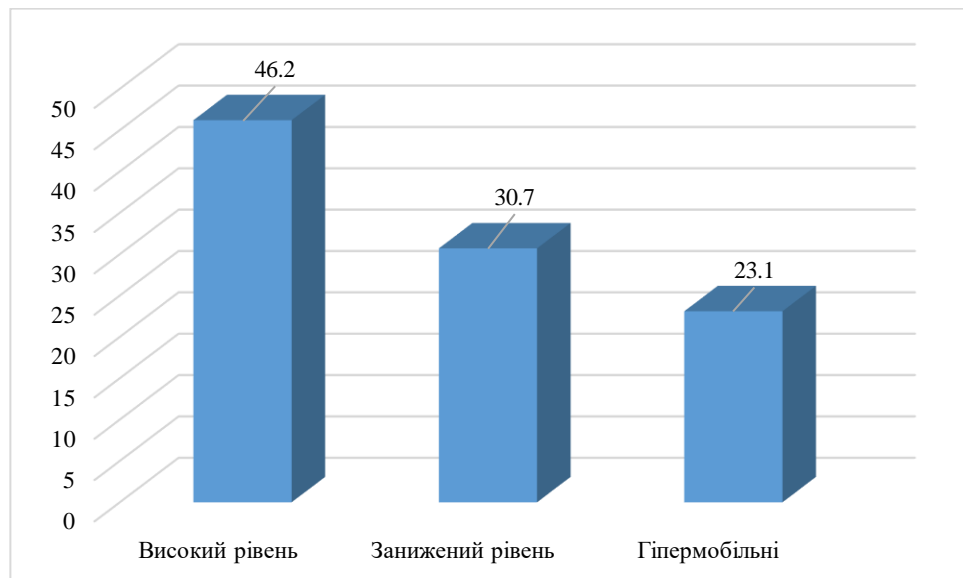


Рис. 2.3 Рівні професійної мобільності (у %)

- 46,2 % опитаних продемонстрували високий рівень професійної мобільності. Всі респонденти цієї групи змінювали професію. Таких суб'єктів характеризує їхня спрямованість у зміні професії здобути більш престижну професію на ринку праці, чи, скажімо, опанувати іншу професію, бо у попередній себе не знайшли. Такі досліджувані у своєму професійному житті часто змінювали місце роботи. Зміну останнього мотивували кар'єрним зростанням і вищою заробітною платою. В емоційному плані, при зміні місця роботи, негативних переживань не було;

- 30,7 % респондентів належать до групи, які мають занижений рівень професійної мобільності. Представники цієї групи нечасто змінювали професію. Її зміну пояснювали непотрібністю фахівців на ринку праці. Переважна більшість цієї частини опитаних не змінювали раніше місце роботи. Для таких людей складно адаптовуватись до нових видів діяльності й важко переживати зміну місця професії, роботи. Респонденти, яким властиво занижений рівень професійної мобільності, схильні до стійкості установок на постійність професії та місця роботи. Професійна мобільність як така для них є небажаною. Її супроводжують негативні емоційні переживання та тривалий період адаптації до нового місця роботи (або нового професійного середовища);

- 23,1 % досліджуваних виявились гіпермобільними у контексті професійної мобільності. Всі вони дуже часто змінювали професію. Причиною зміни було те, що попередній фах їм був не до вподоби, конфлікт з керівництвом, скорочення посади, вища заробітня плата на іншому місці роботи. Респонденти цієї групи змінювали місце роботи без особливих переживань. Отже, гіпермобільні суб'єкти розглядають конфлікт із керівництвом як привід ухвалити рішення змінити місце роботи, але не замислитись над тим, як самовдосконалитись у певній трудовій ситуації. У цьому аспекті переважає емоційне начало, а не раціональні судження.

Окрім рівнів професійної мобільності, було виявлено кореляційні зв'язки показника «професійна мобільність» зі складниками тесту «Якорі кар'єри».

У гіпотезі ми припускали, що професійна мобільність може корелювати з активним пошуком себе в професійній діяльності, а також прагненням перевершити себе або інших суб'єктів у професійній діяльності.

Таке припущення підтвердилось кореляційним зв'язком між професійною мобільністю та орієнтацією на виклик ($r = 0,23$; $p < 0,001$) і підприємницькою креативністю ($r = 0,28$; $p < 0,001$). Очевидно, що професійна мобільність має негативно корелювати із прагненням стабільності в роботі, що очікувано підтверджено її негативним зв'язком із орієнтацією на стабільність місця роботи ($r = -0,31$; $p < 0,001$) і стабільність оселі ($r = -0,30$; $p < 0,001$). У цьому контексті

професійно мобільні суб'єкти не мотивовані на те, аби присвятити власне життя роботі, з огляду на те, що вони воліють отримати винятково ту роботу, в якій себе знайдуть, що й підтверджено негативним кореляційним зв'язком професійної мобільності зі служінням ($r = -0,25$; $p < 0,001$). Виявлено додатний, однак незначний зв'язок професійної мобільності з організаційною компетентністю ($r = -0,17$; $p < 0,01$), інакше кажучи, із досвідом працювати у колективі й умінням скоординувати в ньому власну діяльність. Виявлено негативний кореляційний зв'язок між професійною мобільністю і професійною компетентністю ($r = -0,31$; $p < 0,001$). Часто професійно мобільні суб'єкти схильні знижувати оцінку своєї професійності. Це можна пояснити тим, що власне пошук роботи, який можуть супроводжувати професійні поразки і зниження самооцінки, а також прагнення особистості спробувати себе у сферах, де вона є недостатньо компетентною.

Отже, професійна мобільність характерна для тих суб'єктів, хто зорієнтований на підприємницьку креативність і прагне досягнути чогось більшого, аніж має, себто у них присутня орієнтація на виклик, вони вміють пристосовуватись і координувати свою діяльність в колективі. Однак їм не властиво орієнтуватись на служіння обраній професії, вони можуть змінювати як власне професію, так і місце їхнього помешкання задля нової роботи. Орієнтуватись на професійну компетентність для них не обов'язково.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз розглянутих у роботі питань і отримані результати проведеного емпіричного дослідження дозволяють зробити такі висновки:

Професійну мобільність переважно тлумачать як системно-інтергративну характеристику, що обумовлює фаховий розвиток і становлення професійно успішної людини та є компонентом її соціальної мобільності.

З'ясовано, що в сучасних наукових дослідженнях і напрацюваннях з окресленої теми наголошується на взаємозв'язку мобільності суб'єкта і його особливостей.

Констатовано, що мобільність можна розглядати двояко – як процес і як якість особистості. В цьому зв'язку двоякість цієї категорії визначається тим, що суб'єкт може бути мобільним, якщо йому притаманні певні професійні й особистісні якості. Однак його мобільність може простежуватись винятково в діяльності, а міра та рівень мобільності – лише за умови її реалізації в останній.

Загалом, під професійною мобільністю розуміють комплекс особливих форм поведінки (прояв ініціативи, розумний ризик, схильність до творчості) та особистісних характеристик, які проявляються за умов професійних змін.

У контексті соціальної психології мобільність розглядають у плані зв'язків, взаємодій, стосунків, які складаються між соціальними (та іншими) групами, а також приналежності суб'єктів до сфер спілкування. Увагу дослідників сконцентровано саме на механізмах дій між групами та всередині них.

Академічну мобільність тлумачать як особистісне новоутворення, яке є: результатом діяльності суб'єкта освітнього процесу; передбачає проектування та втілення студентом індивідуального освітнього маршруту, враховуючи специфіку обраної професії, а також тенденцій розвитку ринку праці; досвіду роботи; тенденцій розвитку національних і міжнародних освітніх систем.

Складниками академічної мобільності є: мотивація; рух; гнучкість (вміння реагувати на зміни, які відбуваються, і, відповідно, перебудовувати свій освітній чи професійний шлях); прагнення до самоосвіти; самоактуалізація, самореалізація; рефлексія.

Мобільність як феномен проявляється у низці соціальних сфер життєдіяльності людини. Процеси, які спонукають суб'єкта до соціальних переміщень, взаємообумовлені як активністю власне особистості, так і впливом соціуму на її життєвий особистісний вибір.

Провідними аспектами вияву професійної мобільності є: переміщення суб'єкта з однієї професійної групи до іншої чи з однієї професійної позиції (або статусу) до іншої; швидкі адаптаційні процеси до змін, які супроводжують вищезгадані переміщення; динаміка професійного життя індивіда; основа професійної кар'єри фахівця; готовність отримувати й опановувати нову інформацію, готовність до навчання і самоосвіти; соціально-психологічна компетентність, яка проявляється в установленні контактів, ефективному діловому спілкуванні, затвердженні власної позиції і досягненні високого статусу в динамічному соціально-психологічному професійному середовищі.

Серед психологічних механізмів професійної мобільності виділяють: здатність і готовність до навчання, самоосвіти упродовж життя; саморегуляція, самоорганізація, соціально-психологічна адаптація за нових умов функціонування: інформаційних, технологічних, соціально-психологічних; професіоналізм, який проявляється на високому рівні загальнотеоретичних, спеціально професійних і психологічних знань, умінь і навичок; гнучкість поведінки і мислення, творчий підхід у виборі способів, стратегій діяльності, взаємодії та спілкування у професійних умовах; активність особистості фахівця; прагнення до самовдосконалення і самореалізації; мотиваційна сфера фахівця; Соціально-психологічна та комунікативна компетентність.

Для проведення емпіричного дослідження використано такий психологічний інструментарій: тест кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна (переклад і адаптація В. Чікер, В. Винокурової); методику

«П'ятифакторний особистісний питальник» (Р. Мак-Край, П. Коста); опитувальник професійної мобільності Л. Пілецької.

Констатовано, що за опитувальником «Велика п'ятірка», вираження його компонентів перебувають на середньому рівні. Помітних підвищень чи знижень показників за складниками не простежується. Значень поза межами норми за кожним із показників також не виявлено.

За методикою «Якорі кар'єри» жодна з кар'єрних орієнтацій в опитаній вибірці не отримала значення вище середнього. Однак, низка показників за шкалами «організаційна компетентність», «професійна автономія», «орієнтація на вертикальну кар'єру», «орієнтація на умови» вирізняються низькими значеннями.

За опитувальником дослідження професійної мобільності виявлено респондентів з високим і заниженим рівнями та гіпермобільні суб'єкти.

Виявлено і пояснено кореляційні зв'язки мобільності з кар'єрними орієнтаціями особистості.

Підтверджено гіпотезу дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Білоус Р., & Довженко В. (2018). Дослідження професійної мобільності майбутніх педагогів. *Молодий вчений*, 11 (63), 617-620. URL: <https://www.molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/3544>.
2. Біскуп В.С. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові. *Психологія і суспільство*. 2010. №4. С. 82–91.
3. Біскуп В.С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2012. Випуск 6. С. 217-226. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/7983/1/%D0%91%D1%96%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BF%20%D0%92.%D0%A1..pdf>
4. Ващенко А.М. Формування професійної мобільності майбутніх офіцерів у процесі навчання у вищих військових навчальних закладах: Дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2006. 183 с.
5. Докучина Т.О. Професійна мобільність фахівців спеціальної освіти у контексті міждисциплінарного дискурсу. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2022. Вип. 1(50). С. 86-89. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/7275/Dokuchyna-T.O.-Professional-mobility-of-special-education-specialists-in-the-context-of-interdisciplinary-discourse.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Дячок Н.В. Професійна мобільність як показник якості педагогічної освіти. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2020. Випуск 33. С.70–75.
7. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII (редакція від 09.08.2019). Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

8. Іванченко Є.А. Професійна мобільність майбутніх фахівців: Навчально-методичний посібник. Одеса, 2004. 120 с.
9. Капіца В.Ф., Орлова О.І., Шурупова К.В Професійна кар'єра успішного фахівця: монографія / за заг. наук. ред. В.Ф. Капіци. Кривий Ріг: КНУ, 2013. Т. 1. 508 с.
10. 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. І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія* / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28–38.
11. Карапетян А.О. Підвищення академічної мобільності як стратегічне завдання державної політики в сфері освіти. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 1-2. С. 48-55.
12. Коваліско Н.В., Хоронжий А.Г. Регіональна трудова мобільність. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2002. 165 с.
13. Копець Л.В. Психологія особистості: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2007. 460 с.
14. Кузьмін В.В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого*. Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія». 2021. Вип. 1 (48). С. 206–220.
15. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. *Габітус*. 2022. Вип. 33. С. 9–14. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf>
16. Кузьмін В.В., Кузьміна М.О., Іванченко А.В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус*. 2023. Випуск 45. С. 200-205. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/33.pdf>
17. Куций О.А. Психологія кар'єри: навч. посібник. Львів: СПОЛОМ, 2017. 308 с.

18. Куций О.А. Перспективи формування «психології кар'єри» як галузі психології. Соціально-правові студії. 2019. Випуск 1(3). С. 10-14. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2602/1/2019-1-03.pdf>
19. Лозовецька В.Т. Кар'єрні орієнтації сучасної особистості. URL: https://lib.iitta.gov.ua/10169/1/Лозовец_ка.pdf
20. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна (в адаптації В. Чікер, В. Вінокурова) <https://studfile.net/preview/5200213/page:9/>
21. Наказ Міністерства освіти та науки України № 635 від 29 травня 2013 р. «Щодо затвердження Примірного положення про академічну мобільність студентів вищих навчальних закладів України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0635729-13>
22. 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.
23. Орбан-Лембрик Л.Е. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності та професіоналізму. *Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології*. Київ. 2002. Т. 1. С. 140-143.
24. Пілецька Л.С. Методологічні проблеми дослідження професійної мобільності особистості. *Зб. наук. праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника*. Серія: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч. 2. С. 227-233.
25. Пілецька Л.С. Мобільність як необхідна умова професійного становлення особистості. *Психологія і особистість*. 2015. № 2. С. 243-257. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/4811/1/Pilecka.pdf>
26. Пілецька Л. С. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. *Зб. наук. праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника*. Серія: філософія, соціологія, психологія. Івано-

- Франківськ: Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2014. Вип. 19. Ч.1. С. 152–159.
- 27.Пілецька Л.С. Психологічна сутність професійної мобільності особистості. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ: ЛАДО, 2013. Випуск 40 (1). С. 368–371.
- 28.Пілецька Л.С. Соціальна мобільність як психологічна категорія: теоретико-методологічний аспект аналізу. Зб. наук. праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Серія: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: Вид-во «Плай» ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2010. Вип. 15. Ч. 2. С. 29- 41.
- 29.Пілецька Л.С. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості: дис. доктора психол. наук / 19.00.05. Луганськ, 2014. 446 с.
- 30.Пріма Р.М. Професійна мобільність фахівця як наукова проблема. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. Наукова монографія за ред. проф. С. Єрмакова. Харків, 2008. Випуск № 1. С. 127-135.
- 31.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.
- 32.Професійно-освітня мобільність сучасної молоді – мода, стиль життя чи потреба часу?». Конкурсна наукова робота. URL: <https://www.wunu.edu.ua/pdf/rob/2-54.pdf>
- 33.Прохоренко Т.Г. Професійна мобільність як фактор професійної успішності. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2017. № 4(35). С. 167-174.
- 34.П'ятифакторний особистісний опитувальник («Велика п'ятірка»). URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_neo/

35. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 176 с.
36. Сушенцева Л.Л. Методологічні проблеми формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: теорія, досвід, проблеми*. 2012. Вип. 29. С. 277-282.
37. Циганаш А.В. Роль академічної мобільності у професійному розвитку майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2013. Вип. 22. С. 641-654.
38. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця: монографія. Д.: Моноліт, 2009. 242 с.
39. Piletskaya L. S. Psychological resources of a professional mobile identity. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. № 1 (33). Луганськ: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2014. С. 305–312.
40. Rytwińska D. Jezykowa strona mobilnosci program Erasmus+ [Електронний ресурс]. 2017. URL: <http://jows.pl/artykuly/jezykowa-stronamobilnosci-programu-erasmus>