

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ**  
**КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**  
на тему: **ВПЛИВ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ОСОБЛИВОСТІ**  
**ЖИТТЄВОГО ШЛЯХУ ОСОБИСТОСТІ**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0531-з  
спеціальність: 053 - Психологія  
Жила Владислав Володимирович  
Керівник: д. психол. н., професор,  
професор кафедри педагогіки та психології  
освітньої діяльності Шевченко Н.Ф.  
Рецензент: к. псих. н., доцент кафедри  
психології Железнякова Ю.В.

м. Запоріжжя 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра психології

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітня програма Психологія

Спеціалізація – Психотерапія і консультування

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

**З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ**

Жила Владислав Володимирович

1. Тема роботи: Вплив кар'єрних орієнтацій на особливості життєвого шляху особистості

керівник роботи Шевченко Наталя Федорівна, д. психол.н., професор, професор кафедри педагогіки та психології

затверджені наказом ЗНУ від «20» 07 2022 року №886-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) здійснити теоретичний аналіз проблеми кар'єри та кар'єрних орієнтацій особистості; здійснити теоретичний аналіз ціннісно-сміслових характеристик особистості як суб'єкта життєвого шляху; розкрити роль кар'єрних орієнтацій в побудові життєвого шляху особистості; емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців.

5. Перелік графічного матеріалу: 2 таблиць, 2 рисунка.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 1	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 2	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 3	Шевченко Н.Ф., професор		
Висновки	Шевченко Н.Ф., професор		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2022 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2022 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-червень 2022 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень-серпень 2022 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	серпень-вересень 2022 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2022 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2022 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2022 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ В.В. Жила

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Н.Ф. Шевченко

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ О. М. Грединарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 70 сторінка, 2 рисунка, 2 таблиць, 45 джерел.

Мета роботи полягає у теоретично та емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців.

Об'єкт дослідження – кар'єрні орієнтації особистості.

Предмет – кар'єрні орієнтації та їх вплив на життєвий шлях особистості майбутніх фахівців.

В основу дослідження покладено припущення про те, що кар'єрні орієнтації мають як загальні, так і специфічні взаємозв'язки з ціннісно-смысловими характеристиками особистості студентів, що впливає на побудову життєвого шляху.

Методи дослідження: теоретичний аналіз літератури, емпіричне дослідження, тестування за стандартизованими методиками, математико-статистичні методи обробки експериментальних даних.

Наукова новизна дослідження полягають у тому, що:

- *досліджено* особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців;
- *уточнено й поглиблено* наукове розуміння кар'єрних орієнтацій студентів ЗВО;
- *набуло подальшого розвитку* знання про зміст кар'єрних орієнтацій особистості; здійснено подальший розвиток теорії кар'єрної спрямованості;
- *розроблено* практичні рекомендації по роботі зі студентами в сфері психологічного супроводу усвідомлення, планування і побудови професійної кар'єри.

КАР'ЄРА, КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ, ПРОФЕСІЙНА МАЙСТЕРНІСТЬ,  
САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ

## SUMMARY

Zhyla V.V. The influence of career orientations on the peculiarities of an individual's life path.

Master's qualification work: 70 pages, 2 figures, 2 tables, 45 sources.

The purpose of the work is to to theoretically and empirically investigate the peculiarities of career orientations and their influence on the construction of the life path of future specialists.

The object of research is the career orientations of the individual.

Subject – career orientations and their impact on the personal life path of future specialists.

The study is based on the assumption that the career orientations have general and specific interrelationships with the value-meaning characteristics of students' personalities, which affects the construction of a life path.

Research methods: theoretical analysis of literature, empirical research, testing according to standardized methods, mathematical and statistical methods of processing experimental data.

The scientific novelty of the study is that:

- the peculiarities of career orientations and their influence on the construction of the life path of future specialists were investigated;
- the scientific understanding of the career orientations of higher education students has been clarified and deepened;
- gained further development of knowledge about the content of career orientations of the individual; further development of the career orientation theory was carried out;
- developed practical recommendations for working with students in the field of psychological support of awareness, planning and building a professional career.

The research tasks are:

- carry out a theoretical analysis of the career problem and career orientations of the individual;

- carry out a theoretical analysis of the value-meaning characteristics of an individual as a subject of a life path;
- reveal the role of career orientations in the construction of an individual's life path;
- to empirically investigate the peculiarities of career orientations and their influence on the construction of the life path of future specialists.

According to the results of the theoretical analysis of the problems of studying career by foreign and domestic researchers, the main approaches to understanding career were determined: 1) meaningful; 2) procedural; 3) status; 4) role-playing; 5) valuable; 6) personal and professional; 7) biographical; 8) acmeological.

Based on the research of domestic and foreign scientists, the work presents a structural model of career orientations of the individual. The model includes 4 types of career orientations: Management; Entrepreneurship; Creation; Skill.

On the basis of theoretical analysis, the following characteristics of a person as a subject of his life activities and his life, including professional and career path, were determined: 1) value-meaning (life values and personal meanings); 2) self-actualizing; 3) reflexive (self-awareness, reflexivity). The role of values and meanings of an individual in the construction of his life path is decisive.

The results of the empirical study proved insufficient differentiation of students' career orientations. The sample recorded quite high average values of indicators for all 4 career orientations (management, entrepreneurship, creation, mastery). It also indicates that the subjects do not have clear advantages in choosing vertical and horizontal directions of career development, since the career orientations corresponding to these two vectors are expressed approximately the same.

The keywords: Career, career orientations, professional skill, self-actualization

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ .....	10
1.1. Кар'єра як соціально-психологічний феномен .....	10
1.2. Теоретичні підходи до вивчення кар'єри та кар'єрних орієнтацій.....	12
РОЗДІЛ II. КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА СВОГО ЖИТТЄВОГО ШЛЯХУ .....	28
2.1. Особистість як суб'єкт життєвого шляху .....	28
2.2. Роль кар'єрних орієнтацій в побудові життєвого шляху.....	355
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА ЖИТТЄВИЙ ШЛЯХ ОСОБИСТОСТІ.....	45
3.1. Організація та процедура проведення дослідження.....	45
3.2. Особливості прояву кар'єрних орієнтацій в студентів університету .....	52
3.3. Взаємозв'язок кар'єрної спрямованості з ціннісно-смысловими характеристиками особистості студентів .....	57
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема реалізації особистістю стратегій розвитку в професії і кар'єрі в умовах якісних перетворень сучасного українського суспільства стає надзвичайно актуальною, оскільки передбачає вибір, заснований на усвідомленні цінностей життєвого шляху.

Сучасні умови розвитку суспільства сприяли ціннісній переорієнтації, яка пов'язана з «культурою успіху», характерною для західних країн. У новому українському суспільстві «робити кар'єру» стало не тільки можна, а й необхідно, щоб вважатися і вважати себе успішною людиною. Образ успішної забезпеченої людини, який пропагується в ЗМІ, не маючи власної культурно-історичної основи, сприяє формуванню, переважно, пасивної та споживацької життєвої позиції громадян, яка проявляється в байдужості, егоцентризмі, спрямованості на отримання власного задоволення. В цьому аспекті дослідницький інтерес викликає уявлення сучасного студентства щодо свого кар'єрного розвитку, якою мірою молоді люди усвідомлюють власні кар'єрні орієнтації, цінності і смисли, на яких вони засновані.

На тлі соціально-економічних і політичних подій актуальним постає рефлексивний підхід до побудови та розвитку індивідуальної кар'єри, осмислення своїх кар'єрних орієнтацій, усвідомлення власної системи ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій. Особливо актуальним це виявляється на етапі навчання у закладі вищої освіти, коли здійснюється освоєння змісту майбутньої професійної діяльності. У студентів, особливо на завершальному етапі професійної підготовки, відбувається формування кар'єрних орієнтацій, пов'язаних як з певними особистісними особливостями, так і з соціальними впливами, які визначають постановку кар'єрних планів і життєвих цілей (Н. Гура, Л. Карамушка, Л. Помиткіна).

Проблематика побудови і розвитку кар'єри вивчена до теперішнього часу досить багатоаспектно, існує різноманітність підходів до розуміння



феномену кар'єри, етапів її розвитку. Українськими науковцями вивчалися труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри (Т. Канівець), уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри (Т. Карамушка), кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей (О. Кузнецов), особливості професійної кар'єри особистості (В. Овсяннікова), особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї (М. Сурякова), мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей (І. Штученко), специфіка кар'єрної спрямованості сучасного студентства (Н. Шевченко, О. Швигл).

Зарубіжними науковцями досліджено можливості управління кар'єрою персоналу в організації (Д. Халл, Е. Шейн), самоменеджмент кар'єри (Б. Трейсі), становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування (Д. Сьюпер, Р. Ное), базові цінності та кар'єрні орієнтації (М. Абессоло).

Водночас, недостатньо розробленою залишається проблема впливу кар'єрних орієнтацій на особливості побудови особистістю свого життєвого шляху.

Виходячи з актуальності проблеми дослідження, її недостатньої розробленості, теоретичної та практичної значущості, була визначена тема дослідження: «Вплив кар'єрних орієнтацій на особливості життєвого шляху особистості».

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців.

Об'єкт дослідження – кар'єрні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – кар'єрні орієнтації та їх вплив на життєвий шлях особистості майбутніх фахівців.

В основу дослідження покладено припущення про те, що кар'єрні орієнтації мають як загальні, так і специфічні взаємозв'язки з ціннісно-

смысловими характеристиками особистості студентів, що впливає на побудову життєвого шляху.

Згідно з поставленою метою було визначено основні завдання:

- 1) здійснити теоретичний аналіз проблеми кар'єри та кар'єрних орієнтацій особистості;
- 2) здійснити теоретичний аналіз ціннісно-смыслових характеристик особистості як суб'єкта життєвого шляху;
- 3) розкрити роль кар'єрних орієнтацій в побудові життєвого шляху особистості;
- 4) емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців.

Методи дослідження. В ході дослідження в залежності від поставлених завдань використовувалися різноманітні методи: теоретичний аналіз літератури, емпіричне дослідження, тестування за стандартизованими методиками: опитувальник кар'єрних орієнтацій – КарО (авт. Н. Мельникова), самоактуалізаційний тест – САТ (авт. Е. Шостром, адапт. Л. Гозман, М. Кроз, Ю. Альошина, М. Загика), тест смисложиттєвих орієнтацій – СЖО (авт. Д. Леонтьєв), морфологічний тест життєвих цінностей (авт. В. Сопов, Л. Карпушина), методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (авт. А. Карпов); математико-статистичні методи обробки експериментальних даних на базі пакету статистичних програм IBM SPSS-20 (описова статистика, кореляційний аналіз за Спірменом).

Емпірична база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі Запорізького національного університету. Вибірку респондентів склали 21 студент IV курсів освітнього рівня «бакалаврський» та I курсів освітнього рівня «магістерський» технічних та гуманітарних спеціальностей.

Наукова новизна та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

- досліджено особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців;

- уточнено й поглиблено наукове розуміння кар'єрних орієнтацій студентів ЗВО;

- набуло подальшого розвитку знання про зміст кар'єрних орієнтацій особистості; здійснено подальший розвиток теорії кар'єрної спрямованості;

- розроблено практичні рекомендації по роботі зі студентами в сфері психологічного супроводу усвідомлення, планування і побудови професійної кар'єри.

Структура роботи включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 71 сторінка. Робота проілюстрована 2 таблицями, 2 рисунками. Бібліографічний список складається з 45 найменувань, 6 з яких іноземною мовою.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ

### 1.1. Кар'єра як соціально-психологічний феномен

Етимологія терміну «кар'єра» сходить до латинських слів «carrus» – віз, візок і «currere» – бігти, італійського «carriera» – біг, життєвий шлях, поприще, французького «carrière» – просування в будь-якій сфері діяльності, досягнення популярності, вигоди. Звідси йде визначення кар'єри як бігової доріжки, своєрідної гонки в професійному житті.

Слід відзначити, що «кар'єра» і «конкуренція» є етимологічно спорідненими поняттями. Так, поняття «кар'єра» походить від лат. «currere» – бігти, а «конкуренція» – від «concurrere» – бігти разом, в одному напрямку, змагатися. При цьому, обидва поняття носять виражений соціальний характер, оскільки успішна кар'єра передбачає конкурентоспроможну особистість.

Науковці [1, 3, 15, 21] виокремлюють три інтегральні характеристики конкурентоспроможної особистості: спрямованість (система емоційно-ціннісних ставлень), компетентність (знання, вміння, навички, засоби, прийоми реалізації в діяльності і комунікативні якості), гнучкість (якість інтелекту, поведінки, емоційних проявів).

О. Щотка [39] виділив десять ключових параметрів конкурентоспроможності. Згідно з позицією дослідника, конкурентоспроможність особистості характеризує синтез таких її якостей, як чіткість цілей і ціннісних орієнтацій, працьовитість, творче ставлення до справи, здатність до ризику, незалежність, здатність бути лідером, прагнення до безперервного саморозвитку, стресостійкість, прагнення до безперервного професійного зростання та розвитку.

Відповідно до положень культурно-історичної парадигми (С. Московічі, О. Потебня) процес осмислення життя, вибір цінностей і розбудова кар'єри не є результатом тільки індивідуального розвитку. Все це опосередковане соціальними уявленнями, цінностями, нормами і стандартами, які транслуються товариством і референтними групами. Їх зміст обумовлений певним історичним етапом, культурою і соціальними настановами того суспільства, в якому виховується індивід. О. Потебня підкреслював, що психічний розвиток культурної людини відбувається шляхом присвоєння суспільної свідомості – мови, знань, ідеалів, соціальних норм, традицій, які зберігаються в культурі певного народу і які при переході у внутрішній план формують психіку конкретної людини. Соціально-культурний світ (соціальне буття) перетворює людину в соціальну особистість, поведінка якої наділяється соціальним змістом.

Відтак, в XIX-XX столітті професійний вибір був обумовлений практично виключно соціальним походженням людини, класовою приналежністю, що породжувало феномен професійної замкнутості. З розвитком промисловості (кінець XIX століття) ситуація стала змінюватися, спрявши соціально-детермінованому вибору кар'єрних і професійних орієнтацій. Кінець XX століття характеризується приходом «культури успіху», коли «робити кар'єру» стало не тільки можна, а й потрібно, щоб вважатися і вважати себе успішною людиною. Отже, з позиції культурно-історичного підходу, усвідомлення особистісного потенціалу, своїх якостей і здібностей опосередковано соціальними стереотипами, які транслуються суспільством. Цей опосередкований вплив позначається на виборі професії, кар'єрній спрямованості та траєкторії, які наповнюються особистісним смислом. Інакше кажучи, приймаючи тезу про культурно-історичну обумовленість вибору професії і кар'єрної спрямованості, не слід нівелювати активність самої особистості.

По відношенню до своєї кар'єри особистість може виступати в якості суб'єкта або об'єкта. Людина як «об'єкт кар'єри» реалізує свою кар'єру

пасивно – за запропонованими зразками. У цьому випадку гонитва за особистим успіхом у трудовій діяльності мотивується лише особистим прагненням до благополуччя (кар’єризм) при ігноруванні цінностей розвитку в інших планах – особистісному (потреба в самоактуалізації), професійному (підвищення компетентності), громадському (бажання принести користь суспільству). В цілому, особа тією мірою є суб’єктом своєї кар’єри, якою вона бачить можливі альтернативи свого просування, самостійно обирає ті чи інші моделі кар’єри і життєвого шляху в цілому [18].

## **1.2. Теоретичні підходи до вивчення кар’єри та кар’єрних орієнтацій**

Розглядаючи теоретичні підходи до вивчення професійної кар’єри у зарубіжній, можна визначити наступні: в межах психоаналітичного напрямку – теорія походження професійних інтересів (А. Рое), концепція «розвиваючої перспективи» (Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, П. Акерман, М. Беєр); в межах теорії особистісних рис – теорія «пристосування до роботи» (Р. Райс, Д. МакФарлін, Р. Девіс), теорія вибору кар’єри (Дж. Холланд); в межах біхевіоризму – концепція «підкріплення» і теорія соціального наuczіння (А. Бандура, Дж. Роттер).

Досить розповсюдженою зарубіжною теорією професійного розвитку визнається модель Д. Сьюпера, яка була розроблена в середині ХХ століття, але є актуальною і сьогодні. Основні положення зазначеної теорії такі:

- люди характеризуються певними здібностями, інтересами і властивостями особистості;
- на основі цих характеристик кожна людина підходить до низки професій, а професія – до низки індивідів;

- залежно від часу і досвіду змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку, що обумовлює множинний професійний вибір;

- професійний розвиток складається з послідовних стадій і фаз;

- сутність професійного розвитку – в реалізації Я-концепції, яку індивід втілює в низці кар'єрних рішень. Відповідно до концепції Д. Сьюпера, в кожної людини є мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри.

Отже, Д. Сьюпер одним з перших заговорив про кар'єрні орієнтації як про смисли, які особистість прагне реалізувати при виборі і побудові своєї кар'єри, і про сукупність настанов, пов'язаних з професійним досвідом і професійною активністю. Згідно з концепцією за Д. Сьюпера, у професійних вподобаннях вбачається спроба людини відповісти на питання: «Хто я?» [10].

В рамках своєї теорії Д. Сьюпер розробив концепцію періодизації професійного розвитку, що спирається на періодизації життєвого шляху за Е. Еріксоном і Ш. Бюлер. Відповідно до цієї періодизації, професійний розвиток складається з наступних стадій:

1. Стадія пробудження (0-14 років), в ході якої Я-концепція розвивається завдяки ідентифікації зі значущими дорослими;

2. Стадія дослідження (15-24 років), де людина намагається випробувати себе в різних ролях при орієнтації на свої реальні професійні можливості;

3. Стадія консолідації, або зміцнення (25-44 роки) характеризується прагненням забезпечити в знайденому професійному полі стійку особистісну позицію;

4. На стадії збереження досягнутого (45-64 роки) професійний розвиток йде в одному певному напрямку, без виходів за рамки знайденого професійного поля;

5. У стадії спаду (після 65 років) відбувається розвиток нових ролей: часткова участь в професійному житті, спостереження за професійною діяльністю інших людей.

Поряд із стадіальністю, дослідник ввів поняття професійної зрілості: поведінка зрілої особистості відповідає завданням професійного розвитку, характерним для певного віку.

Також розповсюдженою зарубіжною концепцією є типологічна теорія Дж. Холланда. Згідно з цією теорією процес професійного розвитку передбачає, а) визначення самим індивідом особистісного типу, до якого він належить, б) пошук професійної сфери, яка відповідає певному типу, 3) вибір одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту і самооцінки. Головну увагу в уявленнях науковця зосереджено на описі особистісних типів: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, адаптаційний, естетичний, підприємницький.

Також уявлення про сутність кар'єри були доповнені концепцією «поліваріативності кар'єри» Д. Холла і Ф. Мірвіса [43] і теорією «кар'єрного якоря» Е. Шейна [10]. Замість традиційної моделі кар'єри як лінійно-послідовного просування від нижчих до вищих посадових позицій в організаційній ієрархії, концепція поліваріативної кар'єри розглядає можливі піки і спади, тимчасові повернення на попередній рівень, зміни виду діяльності. Кар'єра кожної людини розглядається як унікальна і неповторна, а фахівець, який претендує на успіх, повинен володіти не тільки набором конкретних навичок і умінь, але і мета-вміннями: здатністю швидко адаптуватися до часто мінливих умов організаційної середовища і до ефективного самонавчання.

У концепції поліваріативності кар'єри пріоритет віддається не соціальним, економічним або організаційним, а особистісним факторам, при цьому кар'єра розглядається як процес, яким керує не організація, а сама людина. Таким чином, поліваріативна кар'єра – це сукупність всіх ситуацій вибору векторів професійного і посадового просування. Критерій успішності



поліваріативності кар'єри інваріантний – вирішальне значення має суб'єктивне усвідомлення людиною своєї успішності («психологічний успіх»), а не зовнішні атрибути успіху, знаки і позначки [43].

Відповідно до теорії «кар'єрних якорів» Е. Шейна, існують зовнішні і внутрішні чинники, що сприяють розвитку кар'єри. До зовнішніх чинників належать: соціально-економічна ситуація, професійне середовище, організаційна культура тощо. До внутрішніх – мотивація, самооцінка, рівень домагань, стан здоров'я тощо. Коли людина сприймає себе здатною досягти успіху і прогнозує його у своїй поточній діяльності, зростає планка встановлених нею цілей, стимулюючи тим самим мобілізацію і підтримку зусиль, необхідних для кар'єрного зростання.

У дослідженнях кар'єри зарубіжними науковцями багато уваги приділяється і таким підпорядкованим поняттям, як мотивація (Р. Ное, А. Ное [44]), спеціалізація (М. Уайт, М. Сміт, Т. Барлет [45]), суб'єктивний кар'єрний успіх (Р. Еліс) та ін.

Розглянемо підходи дослідників до вивчення кар'єри, у чиїх роботах, порівняно із зарубіжними вченими, більш детально розкрито психологічний зміст кар'єри.

На думку О. Саннікової [25], процес становлення особистості професіонала є індивідуальним, різноплановим та полягає в розв'язанні протиріч, котрі виникають на різних структурних рівнях при порушенні рівноваги між вимогами до діяльності, представленими у вигляді конкретних знань, програм, методів, ідеальних уявлень про особистість професіонала, і реальними можливостями індивіда. Індивідуальність професіонала характеризується специфічним поєднанням особистісних якостей. Взаємодіючи між собою, вони змінюються і в межах всієї системи особистості, і в межах її окремих підсистем, відбуваються зміни їх якісно-кількісного поєднання, домінування кожної з них. Отже, індивідуальність професіонала, є не лише найвищим рівнем розвитку особистості, але й

характеризується унікальною комбінацією її різнорівневих якостей, їх взаємозалежністю та особливістю динаміки.

Велике значення в психології праці, професії і кар'єри мають уявлення, засновані на розумінні особистості як суб'єкта соціальних відносин і активної діяльності. У структурі особистості як суб'єкта професійної діяльності Е. Зеєр виділив 4 компонента:

1. Спрямованість, яка характеризується системою домінуючих потреб і мотивів: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали), цінності орієнтації (смысл праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан), професійна позиція (ставлення до професії, настанови, очікування і готовність до професійного розвитку), соціально-професійний статус;

2. Професійна компетентність, основними компонентами якої виступають: соціально-правова, спеціальна, персональна, ауто- і екстремальна компетентності;

3. Система професійно-важливих якостей, які визначають продуктивність діяльності. Вони поліфункціональні і відрізняються своєрідністю їх композиції в кожній професії;

4. Професійно значущі психофізіологічні властивості, розвиток яких відбувається вже в процесі освоєння діяльності.

Значний внесок у дослідження даної проблематики зроблено Є. Климовим, яким визначено п'ять типів професій за принципом ставлення людини до різних об'єктів навколишнього світу: «людина – природа», «людина – техніка», «людина – знакова система», «людина – художній образ» і «людина – людина». У межах кожного типу професій виділяються їх класи за ознакою цілей: гностичні; ті, що перетворюють; пошукові. Професійний розвиток виступає процесом конструювання людиною своєї суб'єктності, свого образу світу, своєї Я-концепції, себе в професії і проходить три стадії: самовизначення, самовираження і самореалізацію.

В дослідженнях низки авторів розглянуто проблеми успішності ефективності, результативності, продуктивності кар'єри. Так, М. Сурякова

[29, 30] відзначає, що в цілому слід розрівняти два критерії успішної кар'єри: об'єктивний і суб'єктивний. З точки зору об'єктивного критерію, процес кар'єрного зростання можна оцінити за двома базовими параметрами: рух всередині організації і всередині професії. Критерієм особистісної, суб'єктивної успішності може бути власна думка людини про те, чи досягла вона того успіху, до якого прагнула.

Процеси особистісної та професійної самореалізації знаходяться в постійній динамічній взаємодії (від гармонійного поєднання до конфлікту). Показниками особистісної самореалізації може виступати досягнення значущих цілей, усвідомлення і реалізація провідних цінностей і смислів, а в якості об'єктивного показника професійної самореалізації може бути кар'єрне зростання [15].

Значна увага дослідників зосереджена на питаннях періодизацій професійного і кар'єрного розвитку. Найбільш відома періодизація розвитку людини як суб'єкта праці включає в себе два етапи: допрофесійний і власне професійний розвиток (оптація, стадія адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета, наставника).

Акмеологічні концепції [6, 16, 21] дозволяють говорити про «життєвий шлях» фахівця, тому що включає основні етапи від його початку і до вершини:

1. Оптація – вибір професії з урахуванням індивідуально-особистісних і ситуативних особливостей;
2. Професійна підготовка – набуття професійних знань, навичок і умінь;
3. Професійна адаптація – входження в професію, освоєння соціальної ролі, професійне самовизначення, формування якостей і досвіду;
4. Професіоналізація – формування позицій, інтеграція особистісних і професійних якостей, виконання обов'язків;
5. Професійна майстерність – реалізація особистості в професійній діяльності.

Водночас, слід зауважити, що більшість періодизацій має низку обмежень, оскільки використовують в якості тимчасового параметра лише хронологічний вік і не враховують професійний стаж, характеризуються редукацією змісту професійного розвитку, наприклад, зводять його сутність до розвитку професійного самопізнання (Д. Сьюпер) і не враховують професійні здібності, досвід, мотивацію суб'єкта труда. Підставою для виділення періоду має бути уточнення ситуації професійного розвитку і конкретизація завдань професійного становлення.

Деякі автори [36, 37] виділяють так звані простори в структурі кар'єри: особистісний (особистісні характеристики, особистісний потенціал), професійний (професійна спільність; система професійно-етичних норм, традицій; галузь докладання зусиль; необхідний набір професійних компетенцій) і соціокультурний (престиж, мода, культурні зразки кар'єри тощо) простори, які є взаємопов'язаними і взаємопроникаючими.

Дослідження кар'єри та кар'єрних орієнтацій набуває значної актуальності, праці науковців охоплюють широке коло явищ. Так, сучасними вітчизняними науковцями вивчаються особливості професійної кар'єри керівників шкіл (О. Бондарчук [1]), труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри (Т. Канівець [6]), уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри (Т. Карамушка [7]), кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей (О. Кузнецов [9]), психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців (А. Мудрик [15]), особливості професійної кар'єри особистості (В. Овсяннікова [16]), особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї (М. Сурякова [30]), мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей (І. Штученко [37]), практика розвитку професійної кар'єри в організаціях освіти (О. Щотка [39]).

За підсумками теоретичного аналізу проблеми вивчення кар'єри зарубіжними і вітчизняними дослідниками можна позначити основні підходи до розуміння кар'єри:

1. Змістовний: кар'єра як рід занять, професія;
2. Процесуальний: кар'єра як просування, рух вперед, динамічний процес, послідовність станів системи, динаміка і активність особистості в трудовій діяльності. При цьому можна виділити 2 лінії такого просування:
  - а) кар'єра як професійне просування, професійне зростання, поетапний розвиток здібностей фахівця;
  - б) кар'єра як посадове просування, де на перший план виступає досягнення певного соціального статусу, посади.
3. Статусний підхід: кар'єра як індикатор успішності індивіда, показник положення в суспільстві і соціальний статус;
4. Рольовий підхід: кар'єра як соціальна роль, яка відповідає соціальним очікуванням (стандартам успішності), як послідовність і комбінація ролей, які людина виконує протягом усього життя (Д. Сьюпер).
5. Ціннісний підхід: кар'єра як узгодженість особистих і суспільних потреб, цілей, цінностей, інтересів. В рамках ціннісного підходу кар'єра пов'язана з суспільно значимою діяльністю особистості в соціумі.
6. Особистісно-професійний підхід: кар'єра як процес професійного самовизначення; як особистісні вибори, які мають у своїй основі «Я-концепцію», яка поступово змінюється в міру дорослішання людини.
7. Біографічний підхід: кар'єра як індивідуальний трудовий шлях людини або кар'єра як життєвий шлях людини в цілому.
8. Акмеологічний підхід: кар'єра як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності (самоактуалізація в професійній діяльності).

Особистість, будучи суб'єктом своєї життєдіяльності і свого життєвого шляху, виражає і реалізує себе протягом усього свого життя, а основними сферами її самовираження і самореалізації виступають сфери професійного

та особистого життя. При цьому сполучення ліній особистісного і професійного розвитку не завжди є гармонійним. Гармонійно це сполучення тоді, коли кар'єра наповнена особистісним змістом, ціннісним змістом, конгруентним загальній спрямованості особистості, – тоді кордони між ними стають умовними.

Вибираючи професію і ціннісний вектор побудови кар'єри, людина визначає свій життєвий шлях і стиль життя, оскільки цей вибір визначає і місце проживання, і рівень матеріального добробуту, і ступінь свободи для творчості. Окрім цього, від успішності кар'єри залежить рівень задоволеності життям в цілому.

В науковій літературі [3, 36] виділяється два рівня професіоналізму – специфічний і неспецифічний. Специфічний рівень утворюють психічні властивості, які забезпечують ефективність конкретної професійної діяльності. Під неспецифічним рівнем розуміють психологічні якості, які визначаються загальним характером життєдіяльності людини: цінності, здатність до самоаналізу та саморозвитку, мета-вміння (здатність до навчання і самонавчання, рефлексії; висока адаптивність і самоефективність).

Отже, розбудова кар'єри – це не просто здійснення професійної діяльності, а професійна самореалізація, самоактуалізація в професійній діяльності. Так, в роботах А. Маслоу професійна самореалізація розкривається через «захопленість значущою роботою», покликання, в якому поєднуються інтерес до певної діяльності, прагнення її здійснювати і правильна самооцінка здібностей до неї. При такому розумінні феномена кар'єри посадове сходження суб'єкта виступає не самоціллю, а одним із способів, варіантів і засобів самореалізації, творчості.

Соціальна ситуація сучасного суспільства істотно змінила багато соціальних уявлень та ціннісних орієнтирів та смислів стосовно кар'єри. Людина сама визначає для себе, що для неї кар'єра, самостійно обирає і будує свою систему координат кар'єрної спрямованості. У сучасній науці

поняття кар'єри, кар'єрних орієнтацій наповнюється новим ціннісно-смісловим змістом.

Розглянемо питання структурної організації кар'єрних орієнтацій.

Більш широким поняттям, ніж *кар'єрні орієнтації* є поняття *кар'єрної спрямованості*. Кар'єрна спрямованість є однією з основних властивостей особистості, яка визначає мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали), ціннісні і смисложиттєві орієнтації людини відносно шляхів свого кар'єрного розвитку, а також особистісну і професійну позицію (ставлення до себе, до своєї діяльності (професії) і до себе як суб'єкту діяльності (до себе в професії) і свого життєвого, зокрема, професійного і кар'єрного шляху. Кар'єрна спрямованість має мотиваційно-напрямний потенціал і виступає як системне структурно-рівневе утворення, що включає загальну кар'єрну спрямованість (загальну зацікавленість в кар'єрному розвитку), векторний напрямок побудови кар'єри (кар'єрні вектори «вгору» і «вглиб») і *кар'єрні орієнтації* («управління», «підприємництво», «служіння», «майстерність») [9, 33, 37].

Одним з перших поняття «кар'єрні орієнтації» вжив Д. Сьюпер [35], розуміючи під ними систему смислів, які особистість прагне реалізувати при виборі і побудові своєї кар'єри, і сукупність настанов, пов'язаних з професійним досвідом і професійною активністю. Тобто, згідно з думкою Д. Сьюпера, кар'єрні орієнтації, характеризуються як сплав здібностей, мотивів, інтересів, цінностей, якими людина не може поступитися при виборі і розбудові кар'єри.

Розробка проблеми кар'єрних орієнтацій почала розвиватися, зокрема, в уявленнях Е. Шейна [38], який створив методика «Якорі кар'єри». Відповідно до теорії дослідника, планування і побудова кар'єри – це процес повільного розвитку професійної «Я-концепції» і самовизначення з урахуванням власних здібностей, мотивів, потреб, ставлень і цінностей. Центральним конструктом теорії Е. Шейна виступає поняття «якір кар'єри» (кар'єрний ключовий момент) – важливий компонент Я-концепції, який

представляє значущі для особистості інтереси або цінності. Якоря кар'єри формуються в процесі соціалізації в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри і виконують функції управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар'єри протягом усього життя.

Шейн виділяє вісім таких цінностей («кар'єрних якорів»):

1. Техніко-функціональний якор («професійна компетентність»).

Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тому, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, являє приклад людини з техніко-функціональним якорем або цінністю. Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина техніко-функціональної спрямованості звичайно відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що вона – умілий фахівець-практик у своїй галузі. Для людей із цією спрямованістю найбільшим мотиватором є зміст виконуваної ними роботи; кар'єра в їхньому поданні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). На відміну від фахівця техніко-функціональної спрямованості у співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом. У такої людини потреба в приналежності до своєї вихідної професії, наприклад, інженера-електротехніка або фахівця з розробки комп'ютерних програм, практично відсутня. Така людина скоріше прагне підніматися на усе більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Співробітники із цим кар'єрним якорем люблять аналізувати й вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від відчуття влади над іншими людьми. Робота на управлінських посадах лінійного характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту, приносить таким співробітникам найбільше задоволення.



3. Самостійність і незалежність («автономія»). Співробітник, що спонукається прагненням до незалежності, завжди намагається все робити по-своєму, у своєму стилі й манері. Така людина не має потреби в зовнішніх структурних рамках, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися поставлених строків. Він може зазнавати труднощів, працюючи в команді, оскільки звичайно воліє підходити до роботи по-своєму, і його часто вважають гравцем, не здатним грати в команді. У кожному суспільстві є люди, які хочуть взагалі бути вільними від організації й створювати свій власний світ. У таких людей найбільш яскраво виражений кар'єрний якор «автономія/незалежність», і їх найчастіше можна зустріти в дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед так званих вільних художників. Великого бізнесу й державних установ такі люди воліють уникати.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»). Ця людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, часто для неї головною метою є збереження робочого місця на тривалий строк. Такі фахівці прагнуть працювати в складі команди в урядовому секторі. Рішення проблем, робота в новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять. Люди із цим кар'єрним якорем воліють працювати у великих компаніях з іншої причини: для них головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; заради цього вони можуть погоджуватися на меншу оплату праці в порівнянні з тим, що могли б одержувати в компанії з іншим рівнем ризику.

5. Підприємництво. Така людина буде прагнути створювати нові підприємства й шукати таку ситуацію, у якій імовірність розробити своє бачення діла й потім втілити його в реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли вони можуть застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони починають відчувати занепокоєння, виконуючи рутинні або передбачувані завдання. Людина з перевагою цього кар'єрного якоря не любить великі

організації з їхніми процедурами, що встоялися. Вона шукає в кар'єрі можливість створення того, що може асоціювати із самою собою: їй підходять підприємницькі проекти й консультування по загальним питанням керування.

6. Прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»). Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність. Люди з такими схильностями часто вибирають собі «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим. Для людей з кар'єрним якорем «служіння» недостатня підтримка досягнутого рівня життя; вони прагнуть внести свій внесок у рішення соціальних проблем.

7. Випробування сил у чистому виді («виклик»). Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання й виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні (і особистісні) проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, «рятувати положення» у критичних ситуаціях. «Земні», рутинні завдання можуть знижувати їх мотивацію, викликати невдоволення. Для осіб з кар'єрним якорем «виклик» (хоча їхнє число не таке вже й велике) головне – вигравати й перемагати.

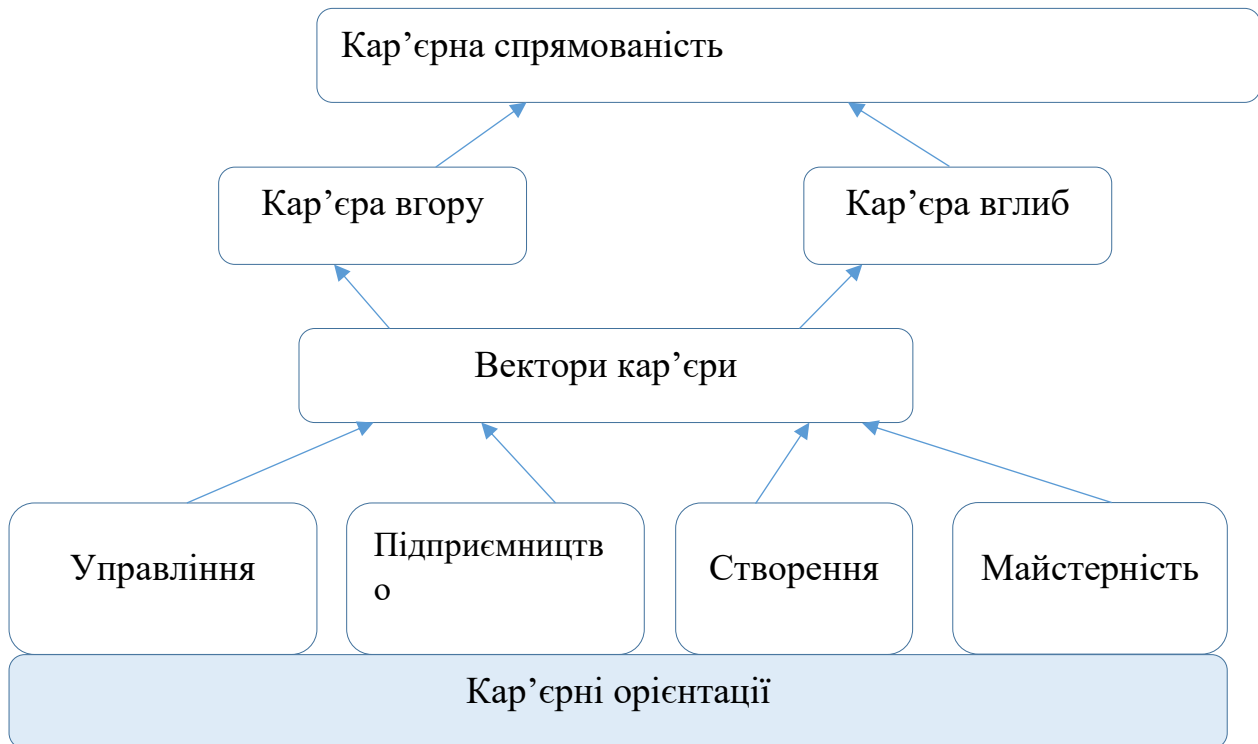
8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, однак вона говорить про те, що для таких співробітників головний життєвий пріоритет буде полягати в тому, щоб жити відповідно до ідеального стилю життя, який вони уявляють. Ця концентрація уваги на стилі життя може говорити про те, що для них коштовний особистий час і що виконання професійних обов'язків не повинне віднімати в них той час, який вони вважають особистим. Для такої людини головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вона буде високо цінувати організаційну гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації.

Концепція Е. Шейна спирається на широке розуміння кар'єри, характерне для західної психології, що відображає місце праці в житті людини в цілому і включає різні форми ставлення до праці. у зв'язку з цим в списку кар'єрних орієнтацій представлені напрямки, акцентовані на певних умовах праці і співвідношенні праці з іншими аспектами життя (наприклад, інтеграція стилів життя), або ж напрямку, який відображає неспецифічні мотиви, які можна реалізувати в різних формах трудової діяльності (наприклад, автономія).

Цікавими для нашої роботи виявилися дослідження Н. Мельникової [13], в дослідженні якої достовірно виявлено два вектори спрямованості кар'єри – «вгору» і «вглиб». Дослідження уявлень про кар'єру показали більш вузьке і конкретизоване розуміння кар'єри, як поступального професійного розвитку, що супроводжується адекватним зростанням соціального статусу і матеріальної винагороди.

Оптимальний розвиток кар'єри передбачає баланс, гармонійну єдність цих двох ліній. Значні «перекоси» в тому чи іншому напрямку ведуть до деформацій кар'єрного розвитку. Наприклад, породжують феномен «кар'єризму» при неадекватному домінуванні «кар'єри вгору»; або ж феномени соціальної незахищеності, зниження задоволеності працею тощо – при повному ігноруванні особистістю вертикального напрямку. Водночас, це не виключає наявності у конкретної особистості деяких пріоритетів у виборі напрямку кар'єрного розвитку, які обумовлені як індивідуальною схильністю, так і особистою історією соціального розвитку. Ці пріоритети і проявляються в кар'єрних орієнтаціях, які визначають постановку кар'єрних цілей та планів.

Кар'єрні орієнтації досить стійкі і залишаються стабільними тривалий час, але й можуть зазнавати змін протягом життя людини. Ґрунтуючись на дослідженнях вітчизняних та зарубіжних науковців [13, 21, 22, 34, 38, 42], ми розробили структурну модель кар'єрних орієнтацій особистості (рис. 1.1).



**Рис. 1.1. Структурна модель кар'єрних орієнтацій особистості**

Кар'єрні орієнтації – система особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, що виражається через ціннісні орієнтації, настанови і інтереси, які спонукають до розвитку діяльності в певному напрямку.

- Управління (У). Кар'єра пов'язується з управлінською діяльністю і розглядається як просування посадовими сходами. Значними досягненнями у кар'єрі є: управлінська посада, високий соціальний статус та виконання функцій керівника.

- Підприємництво (П). Побудова кар'єри пов'язана з створенням та розвитком своєї справи. Як досягнення в кар'єрі розглядається фінансова самостійність, розвиток підприємства та розширення сфери впливу.

- Створення (С), служіння. Кар'єра сприймається як простір створення соціально цінного продукту. Як кар'єрні досягнення виступають завершені

авторські розробки: винаходи, наукові відкриття, матеріальні цінності, твори культури та мистецтва, методичні праці.

- Майстерність (М). Кар'єра розглядається як вдосконалення майстерності в якійсь конкретній професійній сфері. Кар'єра вважається успішною, якщо людина стала одним із найкращих фахівців у своїй справі, визнаною та авторитетною у своїй професійній спільноті.

Кар'єрні орієнтації «Управління» і «Підприємництво» мають вектор розвитку «кар'єра вгору», а на кар'єрні орієнтації «Створення» і «Професійна майстерність» орієнтовані на «кар'єру вглиб». Векторний напрямок «кар'єра вгору» (відповідає вертикальній кар'єрі, посадовому просуванню) і «кар'єра вглиб» (відповідає горизонтальній кар'єрі, професійному просуванню). «Кар'єра вгору» передбачає просування по службовій драбині, з заняттям керівних постів, набуття статусу і місця в соціальній ієрархії, набуття фінансової самостійності. «Кар'єра вглиб» спрямована, перш за все, на вдосконалення та відточування професійної майстерності і орієнтована на створення високоякісного продукту в будь-якій сфері.

Загальна кар'єрна спрямованість визначає, наскільки людина взагалі зацікавлена в розбудові кар'єри. Спрямованість розкривається через ціннісно-смислову сферу особистості як її змістовну сторону: ціннісні і смисложиттєві орієнтації, настанови та інтереси, які спонукають до розвитку діяльності, зокрема, професійної, в певному напрямку. Через систему ціннісно-смислових характеристик – особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, праці та професії якраз і виражаються кар'єрні орієнтації.

## РОЗДІЛ 2

### КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА СВОГО ЖИТТЄВОГО ШЛЯХУ

#### 2.1. Особистість як суб'єкт життєвого шляху

Поняття «життєвий шлях особистості» широко вживається у філософській, соціологічній, педагогічній та інших гуманітарних науках, його розуміння не можна назвати однозначним і сталим. У психологічній науці проблемі життєвого шляху особистості присвячено багато теоретичних та експериментальних досліджень, як вітчизняних, так і зарубіжних науковців [19].

Здатність бути суб'єктом життєдіяльності, суб'єктом власного життєвого шляху є важливою властивістю особистості. Життєвий шлях особистості не можна розглядати тільки як біологічне дозрівання й розвиток, з іншої сторони – це не тільки соціально-історичний процес, процес соціалізації особистості. Це унікальна, своєрідна драма буття особистості, кожен акт якої – результат зіткнення безлічі індивідуально-неповторних характеристик і життєвих обставин, соціальних і природних умов існування. Життєвий шлях поєднує біологічне й історичне, соціальне й індивідуальне. Це поєднання відбувається в особистості, в її активності, вчинках. Таким чином, життєвий шлях людини, з одного боку є індивідуальним, а з іншого – суспільно-історичним явищем. Складна взаємодія біологічних, психологічних, соціально-історичних детермінант розвитку, їх відносна автономність і взаємовплив створюють своєрідну траєкторію життєвого шляху яку часто називають долею [19].

Життєвий шлях особистості може вважатися загальнонауковою системною категорією, що описує події індивідуального життя людини з точки зору взаємодії суб'єкта активності з його життєвими обставинами, в

яких ця активність якраз і здійснюється. Під життєвими обставинами розуміють природні та соціальні чинники з якими прямо або опосередковано взаємодіє особистість. У психологічному розумінні життєвий шлях особистості – це складна, системно-понятійна багатомірна категорія, що передбачає розкриття індивідуальної історії людини, сукупність подій та обставин індивідуального розвитку особистості.

Систематичне вивчення закономірностей життєвого шляху, закладене в роботі Ш. Бюлер «Життєвий шлях як психологічна проблема» (Лейпциг, 1933 рік). Розгляд головних подій життя дав їй змогу встановити психологічні засади вікової періодизації, зрозуміти певні закономірності, що пов'язують життєві цілі та особистісні цінності. Дослідниця простежила генетичний зв'язок між фазами життєвого циклу. Вивчаючи велику кількість біографій, розглядаючи головні події життя, вона співставила об'єктивний хід подій з історією творчої діяльності людини та віковими змінами у ставленні до життя, встановили психологічні засади вікової періодизації [5].

На думку Ш. Бюлер, людина має природне прагнення до самоздійснення, яке розглядається як підсумок всього життя, під час якого було реалізовано все, чого прагнула людина, і визначається життєвими цілями та особистісними цінностями. Дослідниця провела аналогію між життєвим і історичним процесами і запропонувала вважати життя особистості особистісною історією, намагаючись розглянути життя людини не як послідовність випадкових подій, а як ланцюг закономірних етапів, розглянути разом із тим внутрішнє життя людини як окремий світ із своїми законами. Це індивідуальне, особистісне життя в його динаміці вона назвала життєвим шляхом особистості [19].

Аналізуючи біографії досліджуваних, Ш. Бюлер виокремила три етапи життєвого шляху. Перший етап від 16-20 до 25-30 років, коли здійснюється пошук самого себе, самовипробування у різних видах діяльності, пошук своїх життєвих цілей, мрій і сподівань, супутника свого життя. Другий етап – від 25-30 до 45-50 років. Це апогей життя, зрілість, самоздійснення на основі

реальних досягнень, праця за покликанням, стабілізація себе і оточення, минулого і майбутнього. Нарешті, третій етап – від 45-50 до 65-70 років. Це період, поступового згасання, який закінчується разом із завершенням професійної діяльності. В результаті скорочення часової перспективи настає душевна криза [5].

Одним із перших дослідників проблеми життєвого шляху також називають П. Жане, який майже одночасно з Ш. Бюлер у праці «Психологічна еволюція особистості» намагався розглянути людину в її реальних змінах під впливом часу. Його дослідження показали, що нав'язування буквального відтворення у пам'яті хронології минулих подій порушує нормальний перебіг психічних процесів. Щоб запобігти цьому, минулі довготривалі події повинні бути представленими у пам'яті в узагальненому вигляді. Ці уявлення залежать від процесів історичного і онтогенетичного розвитку психіки. Таким чином об'єктивна хронологія опосередковується соціальною значущістю подій, що відбуваються.

Зіставляючи вікові фази та етап біографії, П. Жане [4] синтезував біологічний, психологічний та історичний час у єдину систему координат, визначаючи життєвий шлях особистості, як послідовність вікових етапів його розвитку, етапів її біографії.

Праці Ш. Бюлер і П. Жане стали основою подальших досліджень в психології проблеми різномасштабності психологічного часу, його специфічного змісту, механізмів і закономірностей, які відбуваються в біографічному масштабі. Найбільш широкі дослідження в цьому напрямку були здійснені К. Левінім. Його поняття «психологічне поле в теперішній момент» включає не тільки теперішнє положення особистості, але й її уявлення про минуле і майбутнє, її бажання, страхи, мрії, плани, надії, які, незважаючи на їх хронологічну несумісність, переживаються одночасно, певною мірою однаково визначаючи поведінку людини.

Цей підхід сприяв дослідженню «часової перспективи людини», поняття якої ввів В. Франкл [32] для дослідження взаємозв'язку між



минулим, теперішнім і майбутнім. Недоліком такого підходу було те, що при цьому втрачалися часові відношення між подіями, між їх послідовністю, що не давало можливості досліджувати взаємозалежність між різними часовими рівнями, такими що протікали у відповідності до фізичних, біологічних і соціальних процесів.

Французький психолог П. Фресс у книзі «Психологія часу» (1957 р.) звернув увагу на те, що людина переживає одночасно кілька послідовностей подій, живе одночасно у кількох рядах послідовних подій, і всі ці ряди мають власний порядок і інтервали. Так, існує низка подій родинного життя (шлюби і розлучення, народження і смерті тощо), професійного життя (виявлення нахилів до певної діяльності, освіта, професійне і кар'єрне зростання, передача набутого досвіду учням, вихід на пенсію). Існує також ланцюг політичного життя, який переживає людина разом з усією країною. Він ввів поняття «часового кругозору», який розглядається як інтегративна характеристика розвитку часових уявлень особистості, що формуються в процесі соціальної діяльності, і є показником засвоєння особистістю часових відносин, усвідомлення багатоаспектності і багатовимірності поняття життєвого шляху мало наслідком намагання виявити певні його найважливіші моменти, в яких відбувається взаємодія цих аспектів.

З огляду на це, важливими є результати Е. Еріксона [19]. На думку психолога, під час переходів від одного етапу життєвого шляху до наступного стають визначальними різні детермінанти саморозвитку особистості. При цьому свідомість може відігравати самостійну адаптаційну роль пристосування особистості до зовнішнього середовища на основі певного діалогу з ним, якщо людина буде ставитись до нього вибірково, роблячи вибір між протилежними ставленнями до світу і до себе. Цей вибір визначає подальший її розвиток. Отже він розглядає можливості зміни себе, які існують для кожної людини, але ці можливості різні для кожного з періодів її життя і вони по-різному визначають подальші можливості людини і таким чином її долю.

Однією з найбільш оригінальних і продуктивних у науковому плані є психологічна модель періодизації розвитку особистості, що запропонована відомим українським науковцем В. Моргуном [14]. Його концепція базується на поглядах Л. Виготського, Г. Костюка, Д. Ельконіна, Е. Еріксона, Ш. Бюлер та інших вчених.

Відповідно до концепції багатовимірного розвитку особистості В. Моргуном розроблена нова схема періодизації, згідно з якою життя людини розподіляється на три основні періоди. У межах трьох основних періодів виділено дев'ять вікових етапів періодизації багатовимірного розвитку особистості протягом життя. Кожний період складається з трьох стадій – навчання, відтворення, творчості, а кожна стадія – з трьох фаз: моторної, перцептивної і мовленнєво-розумової. Переходи між періодами і фазами характеризуються кризами розвитку особистості, серед них виділяються такі, як криза новонародженого, криза дитинства, криза молодості [14]. Ця психологічна модель періодизації розвитку особистості достатньо повно і точно висвітлює розвиток особистості, що, в свою чергу, характеризує основні етапи життєвого шляху особистості.

Спроби дослідити специфіку часових відношень в біографічному масштабі і надалі здійснювалися на основі підходу, розпочатого Ш. Бюлер. Розглядаючи зміст кожного етапу життєвого шляху, дослідники намагались знайти закономірності формування переживань часу на кожному етапі. На цьому шляху було встановлено, що для різних соціальних груп існують певні основні події життя, і ненастання цих подій у встановлені строки розцінюється як невдача. Таким чином, майбутнє для них є не особистісним феноменом, а соціально обумовленим. Це вимагає вважати, що майбутні події знаходяться в залежності від минулих, отже слід розглядати зв'язки між ними в структурі психологічного часу. Крім того, було встановлено, що час життя плине нерівномірно в залежності від того, чи існує його дефіцит для реалізації намічених планів [19].

Одним із перших, українських вчених, хто досліджував проблему життєвого шляху особистості, можна вважати Г. Сковороду. В контексті нашого дослідження цікавою є обґрунтована ним концепція «сродної праці» – праці, яка здатна принести людині щастя і душевний спокій. Актуальною до нашого часу є його ідея, що люди часто нехтують самопізнанням, обираючи професію, а разом із тим і свій життєвий шлях, всупереч своєму життєвому покликанню. Така поведінка здатна привести до того, що людина не маючи душевного миру і щастя, відчуває постійне невдоволення і смуток.

На думку Г. Сковороди, метою людського життя є досягнення душевного спокою, сердечного миру і щастя, заради чого слід намагатись знайти «сродну» працю і займатись самопізнанням. При цьому людина може виявити не лише одну сродну працю, в неї може бути декілька «сродностей», але найбільшу насолоду в житті людина зможе отримати тільки від основної. Для сучасної ситуації характерним є те, що більшість людей змушена обирати професію, користуючись іншими міркуваннями ніж тими, що пропонував філософ.

Життєвий шлях людини є періодичним процесом онтогенезу, який ґрунтується на закономірних змінах в людському організмі та стосунках зі світом, характерних для кожного періоду. Життєвий шлях – це усвідомлений, пережитий, структурований час життя, який постійно переосмислюється. Це не лише закономірне повторення тих чи інших життєвих циклів, але й їх органічна взаємодія. Як зазначає С. Максименко, просторово-часові характеристики життєвого світу особистості мають у перетвореному вигляді онтогенетичні закономірності, статево-вікові властивості, риси хронологічного віку та біологічно придатного ареалу життя [11].

Як ми зазначали, в рамках суб'єктного підходу до проблеми життєвого шляху звертався й С. Рубінштейн, розуміючи його як цілісне і безперервне явище. Принцип цілісності у вивченні життєвого шляху реалізований за допомогою розробленого ним поняття – суб'єкт життя. Особистість як суб'єкт організує і структурує своє життя, регулюючи його хід, вибираючи і

здійснюючи обраний напрям. Підхід С. Рубінштейна дозволив розглядати особистість глобально – в масштабах життєвого часу і простору, і цілісно – як багаторівневу систему, де вищим рівнем є ціннісні утворення як життєві здібності – активність, свідомість, здатність до організації часу життя.

У працях К. Абульханової-Славської ідеї С. Рубінштейна отримали подальшу розробку. Згідно з думкою вченої, вищим рівнем і оптимальною якістю суб'єкта життя є здатність особистості регулювати, організовувати свій життєвий шлях як ціле, підпорядковане її цілям, цінностям. При цьому, згідно з її концепцією, люди відрізняються за ступенем розвиненості властивості суб'єкта життєдіяльності, тому в реальності вони відрізняються за ступенем впливу на хід власного життя, оволодіння численними життєвими ситуаціями, залежно від зовнішніх обставин, життєвої задоволеності. Дослідження життєвого шляху та життєвої стратегії особистості розкриває проблеми свободи вибору і побудови власного життя, зростання самосвідомості індивідуальності, прагнення людини до самореалізації і реалізації своїх смислів і цілей існування.

Для аналізу ролі цінностей в осмисленні світу і свого життєвого шляху, а в подальшому – кар'єри, слід розглянути найбільш значущі характеристики особистості як суб'єкта життєдіяльності і життєвого шляху. Людина як суб'єкт виступає перетворювачем дійсності, детермінуючи свою діяльність і взаємини зі світом і формуючи самодетермінації як самоорганізацію, самовизначення, самотворення. Людина як суб'єкт діє активно і доцільно, прогнозуючи результати своєї діяльності, виділяє особистісні смисли, які не збігаються зі значенням і відкриває їх для себе, виділяє себе з суспільства, усвідомлює себе, і в той же час порівнює з оточуючими, орієнтуючись на іншу людину як носія соціальних значень (за О. Леонтьєвим).

Саме суб'єктність надає визначеність життю і особистості людини. Самі по собі особистісні структури: ієрархія мотивів, цінності, Я-концепція – не можуть себе реалізувати. Суб'єктність забезпечує продуктивну активність особистості [11, 24].

Проблема успішної кар'єри розглядається як наслідок активності суб'єкта, як закономірний наслідок зміни (точніше – здатність до змін) особистісних особливостей суб'єктів, які відображають інваріанти професіоналізму і можуть бути позначені як «мета-вміння» – найважливіші детермінанти кар'єрного успіху. До таких вмінь можна віднести: швидке оволодіння новими способами навчання і самонавчання; розвинена здатність до самоаналізу і рефлексії; висока адаптивність, здатність перебудовуватися відповідно до динаміки середовища; високий рівень самоефективності тощо.

Спираючись на уявлення зазначених вище дослідників, можна виділити такі характеристики людини як суб'єкта своєї життєдіяльності і свого життєвого, в тому числі професійного і кар'єрного шляху: 1) ціннісно-сміслові (життєві цінності і особистісні смисли); 2) самоактуалізаційні; 3) рефлексивні (самосвідомість, рефлексивність).

## **2.2. Роль кар'єрних орієнтацій в побудові життєвого шляху**

Кар'єрні орієнтації – система особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, що виражається через ціннісні орієнтації, настанови і інтереси, які спонукають до розвитку діяльності в певному напрямку. Проблема побудови життєвого шляху розглядається як наслідок продуктивної активності суб'єкта, оскільки саме суб'єктність надає визначеність життю і особистості людини. Тому для визначення ролі кар'єрних орієнтацій в побудові життєвого шляху необхідно розглянути такі характеристики людини як суб'єкта життєдіяльності: ціннісно-сміслові (життєві цінності і особистісні смисли); самоактуалізаційні; рефлексивні (самосвідомість, рефлексивність).

Ціннісно-смістова сфера є центральним, ядерним особистісним утворенням, яке впливає на поведінку і діяльність людини в кожній

конкретній ситуації і визначає загальну спрямованість її життєдіяльності і життєвого шляху, допомагаючи осмислювати своє існування і світ в цілому.

До основних концепцій, присвячених проблематиці смислу в зарубіжній психології відносять логотерапію В. Франкла [32], концепцію особистісних конструктів Дж. Келлі, етогенетичний підхід Р. Харре, теорію поведінкової динаміки Ж. Нюттена та ін.

Проблематика смислу в філософії і гуманітарних науках розуміється багатоаспектно. Перший аспект розкриває проблему смислу в контексті проблеми розуміння текстів і мовних виражень (Г. Фреге, К. Льюїс, П. Орланді та ін.). Другий – в контексті проблематики феноменологічного аналізу свідомості (Е. Гуссерль, Г. Шпет, М. Хайдеггер, К. Ясперс, Ж.-П. Сартр та ін.). Третій аспект вживання смислу пов'язаний з проблематикою екзистенціального смислу людського буття (К. Ясперс, Ж.-П. Сартр та ін.). І, нарешті, четвертий – з постановкою проблеми смислу людських дій та інших невербальних проявів (В. Дільтей, Е. Шпрангер, М. Вебер та ін.).

У психології першими до поняття смислу звернулися представники психоаналізу (З. Фрейд, А. Адлер, К.-Г. Юнг) для пояснення поведінкових проявів людини. Відповідно до концепцій А. Адлера та К.-Г. Юнга смисл постає двояким чином: як базисне інтегральне утворення, яке детермінує зміст і спрямованість всієї життєдіяльності особистості і як похідний від мотивів і низки інших чинників окремий структурний елемент діяльності і свідомості індивіда. Надалі шляхи дослідження цих двох реальностей розійшлися: в одних підходах смисл постає як інтегральне утворення (В. Франкл, Дж. Бьюдженталь та ін.), в інших – як похідний структурний елемент (К. Левін, Е. Толмен, Ж. Нюттен, Р. Мей, Дж. Келлі та ін.).

Узагальнюючи всі підходи до проблеми смислу в зарубіжній психології, можна виділити дві підстави: функціональну характеристику смислу (як вищої інтегративної основи особистості або як структурного елемента свідомості і діяльності) і його онтологічну характеристику (смисл

як феномен об'єктивної або суб'єктивної реальності, або як феномен інтерсуб'єктної взаємодії).

В рамках діяльнісного підходу поняття смислу розроблялось в дослідженнях Л. Виготського в контексті аналізу свідомості і мовного мислення. В працях О. Леонтьєва поняття смислу було перенесене в площину реальної життєдіяльності індивіда, а особистісному смислу віддана роль сполучної ланки між свідомістю і діяльністю. Серед загальних положень діяльнісного підходу до проблеми смислу можна визначити такі:

- смисл породжується реальними відносинами, які пов'язують суб'єкта з об'єктивною дійсністю;
- безпосереднім джерелом смислоутворення є потреби і мотиви особистості;
- смислу притаманна дієвість (виконує функції регуляції практичної діяльності);
- смислові утворення не існують ізольовано, а утворюють єдину систему;
- смисли породжуються і змінюються в діяльності, в якій тільки й реалізуються реальні життєві відносини суб'єкта.

Цінності являють собою вищий рівень системи смислової регуляції, виступаючи смислоутворювальними по відношенню до всіх інших структур. Витоки особистісних цінностей лежать в соціокультурному середовищі, до якого належить суб'єкт. Особистісні цінності представляють собою «консервовані» відносини зі світом, узагальнені і перероблені сукупним досвідом соціальної групи (за Д. Леонтьєвим). Їх мотивуюча дія не обмежена конкретною діяльністю і ситуацією. Цінності співвідносяться з життєдіяльністю людини в цілому і мають високий ступінь стабільності. Інакше кажучи, ієрархія особистісних цінностей незмінна, зміна в системі цінностей являє собою кризу в розвитку особистості.

Маючи початкову соціальну природу, а також регулюючий характер, цінності не завжди усвідомлюються особистістю: сама людина може взагалі

не усвідомлювати, чи здійснює вона ціннісне ставлення до дійсності, і якщо так, то яке. Тобто, особистісні цінності можуть бути усвідомленими та декларованими, «званими», зовнішніми по відношенню до людини цінностей.

Ціннісні уявлення включають в себе ціннісні орієнтації (усвідомлені уявлення суб'єкта про власні цінності, про цінне для нього – те, що виявляється за допомогою будь-яких вербальних методів, як соціологічних, так і психологічних), ціннісні стереотипи (відображають очікування, які пред'являються людині тими чи іншими соціальними групами або суспільством в цілому), ціннісні ідеали (ідеальні кінцеві орієнтири розвитку цінностей суб'єкта в його уявленні), ціннісну перспективу (уявлення людини про свої цінності в конкретному майбутньому: через 5, 10, 20 років), ціннісну ретроспективу (уявлення суб'єкта про свої цінності якийсь час тому), а також уявлення про системи цінностей конкретних людей (Д.О. Леонт'єв).

У нашому дослідженні ми виходимо з того, що цінності людини організовані ієрархічно, тобто в їх складі виділяються найбільш і найменш значущі, і рівень значущості піддається свідомій самооцінці і диференціації [13].

Характеризуючи смислову сферу особистості, необхідно розглянути питання щодо смислу життя. Поняття смислу життя являє собою концентровану описову характеристику найбільш стрижневої і узагальненої динамічної смислової системи, відповідальної за загальну спрямованість життя суб'єкта як цілого.

Наповненість життя суб'єкта стійким смислом проявляється, зокрема, в енергії, життєстійкості, а відсутність смислу виражається в депресії, схильності до психічних і соматичних захворювань і аддикцій. Так, І. Ялом стосовно феноменології свідомості життя зазначав наступне:

- зв'язок психопатології і відсутності смислу життя має майже лінійний характер;



- осмисленість життя позитивно пов'язана з глибинними релігійними переконаннями і трансцендентними цінностями, тобто цінностями, які виходять за межі власного «Я»;

- осмисленість життя пов'язана з членством в групах, захопленням якоюсь справою і прийняттям чітких цілей в житті;

- смисл життя слід розглядати в перспективі розвитку, оскільки міра свідомості життя змінюється протягом життя.

Суб'єктивне переживання наявності смислу життя, як правило, пов'язане з усвідомленням відповідальності за результати своєї діяльності. Смисл життя відповідає найвищій особистісній потребі в самовираженні та містить в собі не тільки тимчасову перспективу (особистісні домагання, плани, прагнення, тобто характеристики спрямованості особистості), але і тимчасову ретроспективу (оцінка досягнутого у значимих для самої особистості критеріях) [11].

Узагальнюючи все вищесказане, слід навести визначення смислової сфери особистості, сформульоване Д. Леонтьєвим. Смислова сфера особистості – це особливим чином організована сукупність смислових утворень (структур) і зв'язків між ними, яка забезпечує смислову регуляцію цілісної життєдіяльності суб'єкта у всіх її аспектах. Особистість в своїй основі являє собою цілісну систему смислової регуляції життєдіяльності, яку реалізовує через окремі смислові структури, процеси і їх системи логіку життєвої необхідності у всіх проявах людини як суб'єкта життєдіяльності.

Отже, цінності можуть усвідомлюватися або не усвідомлювати, або усвідомлюватися неадекватно, тобто усвідомленість не виступає необхідною ознакою особистісної цінності. Особистісна цінність проявляє себе як стабільне джерело смислоутворення і мотивування, яке бере свої витoki в соціокультурному цілому, до якого належить суб'єкт.

Роль цінностей і смислів особистості в побудові її життєвого шляху є визначальною. Зміст і структура ціннісно-смислової сфери визначають спрямованість особистості, задають вектор її розвитку і самореалізації.

Коло питань, пов'язаних з особистісним розвитком людини на теперішній час знаходиться в центрі особливої уваги в зарубіжній та вітчизняній психології. Соціально-економічні зміни, переорієнтація на демократизацію і гуманізацію суспільства, вступ до епохи інформатизації та процеси глобалізації призвели до того, що проблематика самовизначення, самореалізації та самоактуалізації особистості набула особливого статусу актуальності.

Питаннями особистісної самореалізації та самоактуалізації в середовищі західних вчених займалися філософи (А. Камю, Е. Муньє, Ж.-П. Сартр), психологи гуманістичного (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт) і екзистенціального (Е. Фромм, В. Франкл, Р. Мей, І. Ялом) напрямків.

З метою термінологічної чіткості слід розмежувати поняття «самоактуалізація» і «самореалізація». Самореалізація розглядається як особистісне зростання, а самоактуалізація як «Я вже відбувся», «Я дійсний». У нашому дослідженні ми спираємося на уявлення про те, що «самоактуалізація – це вища стадія самореалізації людини [харченко].

Сам термін «самоактуалізація» вперше використав К. Гольдштейн. Системне вивчення особистісної самореалізації покладено в концепції особистості, яка самоактуалізується А. Маслоу, який відзначав самотворчу сутність людини. Згідно А. Маслоу, людина як суб'єкт робить себе, вибудовуючи і створюючи простір свого життя, свій унікальний життєвий світ [12].

Поняття самоактуалізації включає в себе всебічний і безперервний розвиток творчого і духовного потенціалу людини, максимальну реалізацію всіх її можливостей, адекватне сприйняття оточуючих, світу і свого місця в ньому, багатство емоційної сфери та духовного життя, високий рівень психічного здоров'я і моральності. А. Маслоу визначив самоактуалізацію як прагнення до самоздійснення, тенденцію актуалізувати те, що міститься в якості потенцій [12].

Надалі проблема самоактуалізації знайшла свій розвиток в логотерапії В. Франкла, концепції зрілої особистості Г. Олпорта, соціокультурном психоаналізі К. Хорні, гештальттерапії Ф. Перлза та ін. Спільність поглядів всіх цих вчених полягала в тому, що самоактуалізація характерна не для ізольованої, а соціалізованої людини, включеної в систему міжособистісних і соціальних відносин.

На думку В. Франкла [32], який не поділяв точки зору А. Маслоу, самореалізація сама по собі не може являтися смислом людського життя. Самоактуалізація – це свого роду діалог з самим собою, а мова повинна йти про діалог зі світом. Тільки такий діалог, з позиції В. Франкла, забезпечує справжність людського буття, заснованого на смислах і цінностях. У цьому випадку людина виступає як суб'єкт власної екзистенції, і змістом її активності як суб'єкта життя є самотрансценденція – сутність людського існування.

На думку Г. Олпорта – ініціатора розробки системного підходу до вивчення особистості, – потреба є відкритою системою, яка розвивається, а ядро якої становить людське «Я». Особливість цієї системи – прагнення особистості до реалізації свого життєвого потенціалу, прагнення до самоактуалізації [17].

Ці погляди отримали свій розвиток в подальших працях психологів. Потреби в самореалізації і набутті смислу життя є фундаментальними потребами людини. У вітчизняній психології активно розробляються дослідження особливостей самоактуалізації студентів університету (Л. Кобильнік, Г. Варіна [8], Г. Радчук [23], Т. Соломка [26], Н. Старинська [27], О. Столярчук [28], О. Тохтамиш [31], А. Харченко [33] та ін.).

Дотепер не існує єдиної концепції самореалізації та самоактуалізації, немає чіткого уявлення – чи є самоактуалізація процесом, потребою, чи властивістю. У нашому дослідженні ми виходимо з ціннісно-сміслової концепції, згідно з якою самоактуалізація розглядається як інтегральне утворення, комплекс системних якостей, які сприяють розкриттю

внутрішнього потенціалу людини в процесі її соціальної індивідуалізації. Самоактуалізація є певним індикатором особистісної зрілості, а також умовою її досягнення. Людина висловлює і реалізує себе протягом усього свого життя, а основними сферами її самовираження і самореалізації виступають сфери професійного та особистого життя. Зокрема, один з підходів до розгляду кар'єри пов'язаний з її розумінням як самоактуалізації в професійній діяльності.

Перейдемо до розгляду самосвідомості як характеристики особистості. Становлення людини як суб'єкта діяльності нерозривно пов'язане з розвитком самосвідомості. Самосвідомість можна визначити як усвідомлене ставлення людини до своїх потреб і здібностей, потягів і мотивів поведінки, переживань і думок, реалізоване в емоційно-смысловій оцінці своїх суб'єктивних можливостей, які виступають в якості підстави доцільних дій і вчинків.

Сама соціальність людини призводить до виникнення в її психічному світі самосвідомості. В процесі самосвідомості людина виділяє себе з навколишнього світу і намагається визначити своє ставлення до нього. Якщо свідомість дозволяє людині контролювати свою практичну діяльність, то самосвідомість тримає під контролем діяльність самої свідомості, що якісно змінює і свідомість. В процесі самосвідомості людина стає особистістю і починає усвідомлювати себе як особистість і як суб'єкта практичної і духовної діяльності.

Процес розвитку самосвідомості характеризується стадіальністю, детермінована способом життя, провідною діяльністю і спілкуванням, а також рівнем розвитку психіки індивіда [11]. Самосвідомість в психічній діяльності виступає як складний процес самопізнання, розгорнутий у часі, пов'язаний з рухом від одиничних, ситуативних образів через їх інтеграцію в цілісне узагальнене освіту – поняття власного «Я».

Уявлення про себе (суб'єктивний образ свого Я) складається під впливом оцінного ставлення інших людей при співвіднесенні мотивів, цілей і

результатів своїх дій з соціальними нормами поведінки. При цьому «образ Я» є неодмінною умовою акту цілепокладання, оскільки уявлення про цілі і шляхи їх досягнення виступає одночасно уявленням про свої майбутні дії, про здібності, які формуються в цих діях, тобто про себе як про людину, яка вже добила своєї мети, так чи інакше змінилася.

Проблемам самосвідомості, Я-концепції, Я-образу присвятили свої праці вітчизняні (Г. Балл, І. Булах, М. Боришевський, С. Максименко, Н. Максимова, В. Москаленко, Н. Чепелева та ін.) та зарубіжні (Р. Бернс, Л. Венгер, У. Джемс, Е. Еріксон та ін.) автори.

Властивість усвідомленості, довільності, «суб'єктної регуляції» професійної (і будь-якої іншої) діяльності становить сутність її процесуально-психологічного забезпечення. Тому немає підстав залишити поза увагою проблематику рефлексивної регуляції діяльності і рефлексивності як властивості особистості.

Проблематика розвитку механізмів рефлексії позначена в роботах В. Франкла про здатність людини до самодистанціювання як одну з її базових антропологічних характеристик [32]. Рефлексія розуміється як специфічно людська здатність, яка дозволяє людині зробити свої думки, емоційні стани, свої дії і відносини, взагалі всього себе предметом спеціального розгляду (аналізу і оцінки) і практичного перетворення.

А. Карпов, звертаючись до питання рефлексії, відзначав, що рефлексивна проблематика комплексна і «розподілена» по психологічній проблематиці в цілому, а властивість рефлексивності – усепроникаюча і інтегративна. Завдяки цій властивості як «даності свідомості самому собі» людина розуміє, що наділена унікальною особливістю, якої більше немає ні у одного з живих істот на Землі, – здатністю усвідомлювати.

На думку А. Карпова, рефлексія в її процесуальному аспекті, виступає рівнем «третього порядку складності» організації психічних процесів, який синтезує і інтегрує в собі як «первинні» (до них відносяться класи психічних процесів: відчуття, сприйняття та ін.), так і «вторинні» (метакогнітивні та

інтегральні: самовідчуття, самосприйняття, цілепокладання, прийняття рішення, прогнозування, планування, програмування, контроль, самоконтроль та ін.) процеси. Рефлексія як метаінтегральний процес включає в себе в якості своїх операційних компонентів і синтезує всю систему інтегральних процесів.

Уміння переосмислити досвід своєї діяльності з усією очевидністю виступає як одна з головних передумов для подальшого саморозвитку людини, обумовлюючи тим самим позитивний вплив на характер і результати діяльності. Крім самопізнання рефлексивна активність включає в себе наступні функціональні ланки: цілепокладання, співвідношення об'єктивних вимог до своїх можливостей, прийняття рішення, планування, програмування, прогнозування, самооцінку, самоствавлення, самоконтроль.

Практика рефлексивної психології показала обумовленість ступеня рефлексивності особливістю змісту особистості, характером її спрямованості, яка визначає те, як людина структурує свій життєвий досвід, яка саме реальність є предметом її усвідомлення і осмислення, які способи поведінки є оптимальними в певних ситуаціях. Тим самим стає чітко видно нерозривний зв'язок функції рефлексії з функцією смислової регуляції як регуляції життєдіяльності в цілому [11]. Побудову і розвиток кар'єри можна вважати ефективним тоді, коли поєднані і враховані три аспекти: досвід попередньої діяльності (минуле), готовність до виконання поточної діяльності (справжнє) і потенційні можливості саморозвитку (майбутнє).

## РОЗДІЛ 3

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА ЖИТТЄВИЙ ШЛЯХ ОСОБИСТОСТІ

#### 3.1. Організація та процедура проведення дослідження

Мета дослідження – емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій та їх вплив на побудову життєвого шляху майбутніх фахівців.

В основу дослідження було покладено припущення про те, що кар'єрні орієнтації мають як загальні, так і специфічні взаємозв'язки з ціннісно-смысловими характеристиками особистості студентів, що впливає на побудову життєвого шляху.

Дослідження здійснювалося на базі Запорізького національного університету. Вибірку респондентів склали 21 студент IV курсів освітнього рівня «бакалаврський» та I курсів освітнього рівня «магістерський» технічних та гуманітарних спеціальностей.

Завданнями емпіричного етапу дослідження стали:

1. Сформулювати дослідницьку вибірку та визначити комплекс психодіагностичних методик, що відповідають предмету і завданням дослідження;
2. Встановити рівні розвитку кар'єрних орієнтацій та спрямованості на побудову кар'єри в студентів;
3. Дослідити особливості прояву ціннісно-смыслового змісту кар'єрних орієнтацій в студентів з різним рівнем їх вияву.

Вибір методик дослідження здійснювався, виходячи з необхідності отримання як кількісних, так і якісних даних щодо особливостей кар'єрних орієнтацій та ціннісно-смыслових характеристик особистості майбутніх фахівців. Психодіагностичний інструментарій склали наступні методики:

- 1) опитувальник кар'єрних орієнтацій – КарО (авт. Н. Мельникова);

- 2) самоактуалізаційний тест – САТ (авт. Е. Шостром, адапт. Л. Гозман, М. Кроз, Ю. Альошина, М. Загика);
- 3) морфологічний тест життєвих цінностей (авт. В. Сопов, Л. Карпушина);
- 4) тест смисложиттєвих орієнтацій – СЖО (авт. Д. Леонтьєв);
- 5) методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (авт. А. Карпов).

Розглянемо детальніше обрані методики.

Методика Н. Мельникової «КарО» спрямована на виявлення особистих орієнтацій щодо побудови кар'єри. Опитувальник складається з 24 тверджень. Респондентам пропонується висловити згоду або незгоду з кожним із тверджень, вибравши один з чотирьох варіантів відповіді.

Методика містить чотири шкали, які відповідають чотирьом кар'єрним орієнтаціям: Управління (У), Підприємництво (П), Служіння (С), Професійна майстерність (М), а також виявляє загальний показник – «загальну спрямованість на побудову кар'єри» ( $ЗКС=У+П+С+М$ ).

Самоактуалізаційний тест (САТ), розроблений на основі опитувальника особистісних орієнтації (РОІ), створеного Е. Шостромом в 1963 р. РОІ створювався на основі теорії самоактуалізації А. Маслоу, ідей Ф. Перлза, Р. Мея, К. Роджерса та інших теоретиків екзистенційно-гуманістичного напрямку психології.

Метою адаптованої версії методики (Л. Гозман та ін.) є діагностика кількісних і якісних параметрів самоактуалізації. Опитувальник складається з 126 пунктів, кожен з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру. Судження не обов'язково є строго полярними, однак досліджуваному пропонується вибрати те з них, яке більшою мірою відповідає його уявленням або звичному способу поведінки.

Базові шкали САТ: 1) ТС – шкала компетентності в часі, 2) І – шкала підтримки.



Додаткові шкали CAT: 1) SAV – шкала ціннісних орієнтацій, 2) EX – шкала гнучкості поведінки, 3) FR – шкала сензитивності до себе, 4) S – шкала спонтанності, 5) SR – шкала самоповаги, 6) SA – шкала самоприйняття, 7) NC – шкала уявлення про природу людини, 8) SY – шкала синергії, 9) A – шкала прийняття агресії, 10) C – шкала контактності, 11) COG – шкала пізнавальних потреб, 12) CR – шкала креативності.

Метою включення методики «CAT» в наше дослідження виступило визначення самоактуалізаційних характеристик і рівня самоактуалізації у майбутніх фахівців.

Розглядаючи кар'єру як самоактуалізацію (СА) в професійній діяльності, ми приділили особливу увагу встановленню рівня самоактуалізації студентів досліджуваних груп. Як критерій, що визначає рівень СА, виступили значення респондентів за шкалою Тс-CAT – компетентність у часі (згідно з нормами методики CAT, 35-44 Т-балів – низький, 45-54 Т-балів – середній, 55-70 Т-балів – високий рівень СА). Високий бал за цією шкалою свідчить, по-перше, про здатність суб'єкта жити теперішнім, тобто переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього життя»; по-друге, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісним. Низький бал за шкалою означає орієнтацію людини лише на один з відрізків тимчасової шкали (минуле, сьогодення або майбутнє) і / або дискретне сприйняття свого життєвого шляху.

Вибір шкали Тс-CAT як визначальним рівня самоактуалізації був обумовлений наступним:

- саме психологічне сприйняття часу, цілісне бачення свого життя суб'єктом свідчить, на думку авторів методики, про високий рівень самоактуалізації особистості. Стабільність, цілісність і внутрішня цілісність є ключем до професійної самореалізації;

- низка емпіричних досліджень також свідчить про безпосередній зв'язок орієнтації в часі з рівнем особистісного розвитку (Є. Головаха, О. Кронік);

- вищим рівнем і оптимальною якістю суб'єкта життя є здатність особистості регулювати, організовувати свій життєвий шлях як ціле, підпорядковане її цілям, цінностям. Тому в теоретичному плані нам представляється близьким підхід до особистості як до суб'єкта життя, а до кар'єри – як до життєвого шляху людини в цілому. Ця шкала САТ якраз і характеризує відчуття дискретності при низьких показниках або безперервності – при високих – свого життєвого шляху.

Наступною методикою дослідження став морфологічний тест життєвих цінностей (МТЖЦ) В. Сопова, Л. Карпушиної, який визначає мотиваційно-ціннісну структуру особистості. Основним діагностичним конструктом МТЖЦ є термінальні цінності. Під терміном «цінність» розуміється ставлення суб'єкта до явища, життєвого факту, об'єкта, суб'єкта та визнання його як важливого, такого, що має життєву важливість.

Термінальні цінності реалізуються по-різному, в різних життєвих сферах. Під життєвою сферою розглядається соціальна сфера, де здійснюється діяльність людини. Значущість тої чи іншої сфери для різних людей є неоднаковою. Перелік життєвих сфер: сфера професіонального життя, сфера освіти, сфера сімейного життя, сфера суспільної активності, сфера захоплень, сфера фізичної активності.

Перелік життєвих цінностей включає:

1. Розвиток себе. Тобто пізнання своїх індивідуальних особливостей, постійний розвиток своїх здібностей та інших особистісних характеристик.
2. Духовне задоволення, тобто керівництво морально – етичними принципами, перевага духовних потреб на матеріальними.
3. Креативність: реалізація своїх творчих можливостей, бажання змінювати оточуючу дійсність.

4. Активні соціальні контакти: встановлення сприятливих стосунків у різноманітних сферах соціальної взаємодії, розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізація своєї соціальної ролі.

5. Власний престиж: завоювання свого визнання в суспільстві шляхом наслідування певним соціальним вимогам.

6. Високе матеріальне становище: спрямування до факторів матеріального дозвілля як до головного сенсу існування.

7. Досягнення: постановка та вирішення певних життєвих задач, як головних життєвих факторів.

8. Збереження власної індивідуальності: переважання власних поглядів, думок, переконань над суспільними, захист своєї неповторності й незалежності.

Термінальні цінності реалізуються по-різному у різних сферах життя. Під сферою життя розуміють соціальну сферу, де здійснюється діяльність людини.

Перелік сфер життя:

1. Сфера професійного життя,
2. Сфера освіти,
3. Сфера сімейного життя,
4. Сфера суспільної активності,
5. Сфера зацікавлень,
6. Сфера фізичної активності.

Морфологічний тест життєвих цінностей складається з 112 тверджень, кожне з яких опитуваному необхідно оцінити за 5-тибальною системою. Запропоновані цінності належать до різноспрямованих груп: духовно-моральні та егоїстично-престижні (прагматичні) цінності. Це концептуально важливо для визначення спрямованості діяльності особистості та групи в цілому. До перших належать саморозвиток, духовне задоволення, креативність та активні соціальні контакти, що відображають морально-ділову спрямованість. Відповідно до другої підгрупи цінностей належать

престиж, досягнення, матеріальне становище, збереження індивідуальності. Вони в свою чергу відображають егоїстично-престижну спрямованість особистості.

Ствердження спрямовані на вивчення індивідуальної системи цінностей людини для кращого розуміння значення її дій чи вчинків. Самобутність людини формується відносно основних цінностей, які визнаються у суспільстві. Але особистісні цінності можуть і не відтворювати точну копію суспільних цінностей.

Наступна використана нами методика – Тест СЖО (авт. Д. Леонт'єв) містить 20 пар протилежних тверджень, які відображали уявлення про чинники осмисленості життя особистості. Досліджуваним були надані інструкції та запропоновані пари протилежних тверджень. Відповідно до інструкції вони мали обрати одне з протилежних тверджень, яке, на їхню думку, найбільш відповідало дійсності, та позначити його однією з цифр (1, 2, 3), залежно від того, наскільки вони впевнені у виборі, або позначити цифрою 0, якщо обидва твердження, на їхній погляд, були однаково правильні.

1. Цілі в житті. Бали за цією шкалою свідчать про наявність або відсутність у досліджуваного життєвих цілей стосовно майбутнього, які надають життю сенс, спрямованість і часову перспективу.

2. Процес життя, або інтерес та емоційна насиченість життя. Показник балів за цією шкалою вказує на позитивне або негативне сприйняття досліджуваним процесу свого життя. Чи сприймається життя як цікаве, емоційно насичене або нецікаве та позбавлене сенсу.

3. Результативність життя, або задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою оцінюють продуктивність життєвого шляху, який пройшов досліджуваний.

4. Локус контролю – Я (Я – господар життя). Бали за цією шкалою відображають уявлення досліджуваного про себе як про сильну особистість,

здатну керувати своїм життям, або слабку особистість, яка нездатна контролювати події життя.

5. Локус контролю – життя, або керованість життям. Бали за цією шкалою вказують на впевненість досліджуваного у керованості власного життя, свободі реалізовувати життєві плани, або невпевненості у собі та нездатності керувати власним життям.

Шкала градації відповідей має симетричний вигляд – 3 2 1 0 1 2 3. Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал. Вихідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку зі спадної (від 7 до 1). Максимальний бал завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал – полюсу її відсутності.

З метою діагностики рівня розвитку рефлексивності ми скористались методикою А.В. Карпова. Методика базується на теоретичному конструкті, положення якого можна резюмувати наступним чином:

- рефлексивність як психічна властивість є однією з основних граней інтегративної психічної реальності, яка співвідноситься з рефлексією в цілому. Двома іншими її модусами є рефлексія в її процесуальному статусі і рефлектування як особливий психічний стан. Ці три модусу найтіснішим чином пов'язані між собою і взаємодетермінують одне одного, утворюючи на рівні їх синтезу якісну визначеність, що позначається поняттям «рефлексія»;

- загальна властивість рефлексивності включає такі два типи спрямованості, як інтрапсихічна рефлексія (здатність до сприйняття змісту своєї власної психіки і її аналізу) та інтерпсихічна рефлексія (здатність до розуміння психіки інших людей), а рівень розвитку цієї властивості є похідним від них одночасно;

- існує три головних типів рефлексії: ситуативна (безпосередній самоконтроль поведінки людини в актуальній ситуації, осмислення її елементів, аналіз того, що відбувається, здатність суб'єкта до співвідношення своїх дій з ситуацією і їх координації відповідно до умов, що змінюються),

ретроспективна (схильність до аналізу вже виконаної в минулому діяльності і dokonаних подій) та перспективна (аналіз майбутньої діяльності, поведінки; планування як таке; прогнозування можливих фіналів).

Методика містить 27 тверджень, оцінити які необхідно за 7-бальною шкалою: 1 – абсолютно невірно; 2 – невірно; 3 – скоріше невірно; 4 – не знаю; 5 – скоріше вірно; 6 – вірно; 7 – абсолютно вірно. Оцінка результату здійснюється шляхом підрахування набраних балів та їх переводу в стени: 7 та більше стенів свідчать про високорозвинену рефлексивність; в діапазоні від 4 до 7 стенів – індикатори середнього рівня рефлексивності; менші 4-х стенів – свідчать про низький рівень розвитку рефлексивності.

В якості методів математичної обробки даних в дослідженні використовувалися:

- описова статистика – обчислення середніх значень, стандартного відхилення, відсоткового розподілу показників;
- кореляційний аналіз за Спірменом – для виявлення взаємозв'язку кар'єрних орієнтацій з ціннісно-смысловими, самоактуалізаційними і рефлексивними характеристиками особистості.

Математико-статистичні методи обробки експериментальних даних здійснювалося на базі пакету статистичних програм IBM SPSS-20.

### **3.2. Особливості прояву кар'єрних орієнтацій в студентів університету**

Як було зазначено, в дослідженні взяли участь студенти IV курсів освітнього рівня «бакалаврський» та I курсів освітнього рівня «магістерський» технічних та гуманітарних спеціальностей. Вибір респондентів старших курсів навчання зумовлений тим, що саме на останніх роках професійної підготовки остаточно складається особистість студента як суб'єкта професійної діяльності, формується професійна ідентичність і відбувається остаточно прийняття рішення щодо життєвого шляху – чи

пов'язувати свою подальшу долю з обраною професією або ні (Т. Карамушка, О. Санніков).

Розглянемо результати за методикою Н. Мельникової. Кар'єрні орієнтації – система особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, що виражається через ціннісні орієнтації, настанови і інтереси, які спонукають до розвитку діяльності в певному напрямку. В ході дослідження було зафіксовано показники кар'єрних орієнтацій студентів (табл. 3.1).

За шкалою «Управління» (У) було виявлено найвищі показники за вибіркою – 12,09 балів. Очевидно, в майбутніх фахівців кар'єра пов'язується з управлінською діяльністю і розглядається як просування посадовими сходами. Значними досягненнями у кар'єрі для них є: управлінська посада, високий соціальний статус та виконання функцій керівника.

*Таблиця 3.1*

#### **Показники кар'єрних орієнтацій респондентів**

Кар'єрні орієнтації	Середні показники (бали)
Управління	12,09
Підприємництво	11,16
Створення	10,54
Майстерність	11,03

Трохи нижчі показники отримано за шкалою «Підприємництво» (П) – 11,16 балів. Побудова кар'єри пов'язана з створенням та розвитком своєї справи. Як досягнення в кар'єрі розглядається фінансова самостійність, розвиток підприємства та розширення сфери впливу.

Кар'єрна орієнтація «Створення» (С) представлена в студентів найнижчим чином – 10,54 балів. Відповідно до цієї орієнтації, кар'єра сприймається як простір створення соціально цінного продукту. Як кар'єрні досягнення виступають завершені авторські розробки: винаходи, наукові

відкриття, матеріальні цінності, твори культури та мистецтва, методичні праці.

З шкалою «Майстерність» (М) числовий показник складає 11,03 балів. Кар'єра розглядається як вдосконалення майстерності в якійсь конкретній професійній сфері. Кар'єра вважається успішною, якщо людина стала одним із найкращих фахівців у своїй справі, визнаною та авторитетною у своїй професійній спільноті.

Отже, можна помітити певну закономірність, що стосується ступеня диференційованості кар'єрних орієнтацій та кар'єрної спрямованості в цілому. Характерно, що у студентів відзначаються порівняно високі середні значення показників за всіма 4 кар'єрними орієнтаціями, тобто недостатня диференційованість кар'єрних орієнтацій.

Результатами дослідження також вказують на кар'єрні вектори досліджуваних. Векторний напрямок «кар'єра вгору», який відповідає вертикальній кар'єрі (просування по службовій драбині, з заняттям керівних постів, набуття статусу і місця в соціальній ієрархії, набуття фінансової самостійності), характерний для кар'єрних орієнтацій «Управління» і «Підприємництво».

Векторний напрямок «кар'єра вглиб», який відповідає горизонтальній кар'єрі (професійне просування, вдосконалення професійної майстерності, створення високоякісного продукту в будь-якій сфері), характерний для кар'єрних орієнтацій «Створення» і «Професійна майстерність». Інакше кажучи, досліджувані не мають явних переваг у виборі вертикального та горизонтального напрямів розвитку кар'єри, оскільки кар'єрні орієнтації, що відповідають цим двом векторам, виражені приблизно однаково.

В ході дослідження нами було також встановлено рівні загальної кар'єрної спрямованості (ЗКС) студентів (рис.3.1).

Загальна кар'єрна спрямованість визначає, наскільки людина взагалі зацікавлена в розбудові кар'єри. Спрямованість розкривається через ціннісно-смыслову сферу особистості як її змістовну сторону: ціннісні і

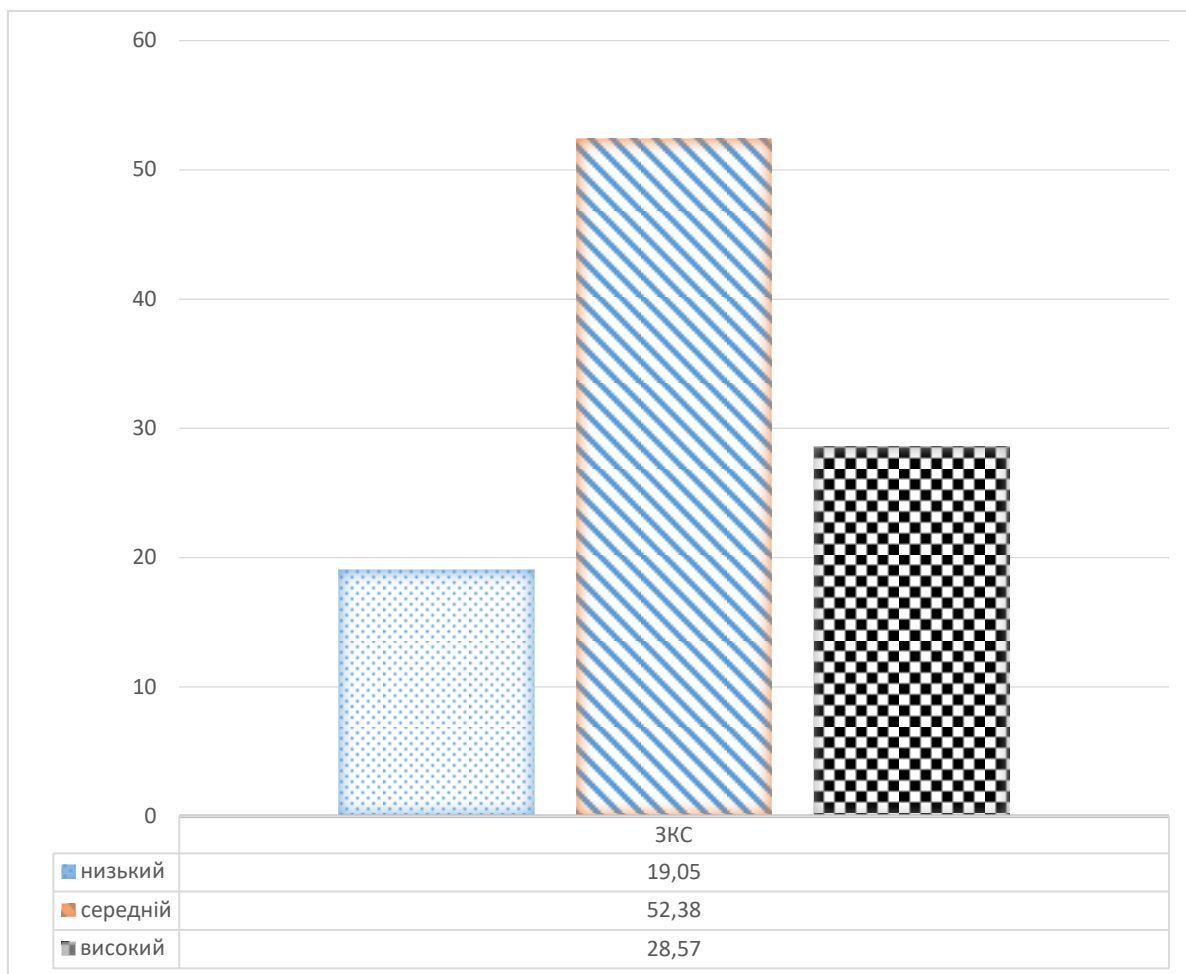


смисложиттєві орієнтації, настанови та інтереси, які спонукають до розвитку діяльності, зокрема, професійної, в певному напрямку. Через систему ціннісно-сміслових характеристик – особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, праці та професії якраз і виражаються кар'єрні орієнтації.

Згідно з отриманими даними, в майбутніх фахівців переважає середній рівень загальної кар'єрної спрямованості (52,38%). Нижче представлені низький (19,05%) та високий (28,57%) рівні.

Високі показники ЗКС свідчать про те, що студенти прагнуть до оволодіння обраною професією; вони хочуть в майбутньому будувати свою кар'єру і далі вдосконалюватися за обраною професією; у вільний час займаються справами, що стосуються майбутньої професії; мають коло знайомих – фахівців в області обраної професії; вважають свою професію справою свого життя.

Низькі показники вказують на те, що студенти вимушено навчаються на певній спеціальності; вступ до навчального закладу обумовлено не інтересом до майбутньої професії, а зовнішніми чинниками; одержувана професія та перспектива розвитку власної кар'єри – малоцікаві для молодих людей; при можливості хотіли б змінити професію.



**Рис. 3.2. Показники рівнів загальної кар'єрної спрямованості респондентів**

Отримані результати дозволяють дійти висновку, що в студентської молоді кар'єрна спрямованість має не остаточно сформоване змістовне наповнення, у кар'єрних орієнтаціях відсутні виражені пріоритети. Майбутні фахівці недостатньо усвідомлюють зміст майбутньої кар'єри, не мають усталених уявлень щодо конкретних форм реалізації кар'єрних досягнень, а також життєвих планів.

### 3.3. Взаємозв'язок кар'єрної спрямованості з ціннісно-смысловими характеристиками особистості студентів

Оскільки попередній аналіз числових даних засвідчив відсутність диференційованості кар'єрних орієнтацій у респондентів, для виявлення впливу кар'єрних орієнтацій та побудову життєвого шляху, доцільним буде використовувати загальний показник кар'єрної спрямованості. Загальна кар'єрна спрямованість визначає, наскільки людина взагалі зацікавлена в розбудові кар'єри. Спрямованість розкривається через ціннісно-смыслову сферу особистості як її змістовну сторону: ціннісні і смисложиттєві орієнтації, настанови та інтереси, які спонукають до розбудови життєвого шляху та професійної діяльності. Через систему ціннісно-смыслових характеристик – особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, праці та професії якраз і виражаються кар'єрні орієнтації.

З метою виявлення загальної картини взаємозв'язку загальної кар'єрної спрямованості (кар'єрних орієнтацій) з ціннісними, смисложиттєвими орієнтаціями, самоактуалізаційними та рефлексивними характеристиками особистості було проведено кореляційний аналіз за Спірменом (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Показники кореляційних зв'язків кар'єрної спрямованості з ціннісно-смысловими характеристиками особистості

Показники за шкалами методик	Значущі кореляції (n=21)	
	R Спірмена	Рівень значущості p
1. Самоактуалізаційні якості		
1. Sav – ціннісні орієнтації	0,167***	0,0001
2. Ex – гнучкість поведінки	-0,098*	0,02671
3. S – спонтанність		
4. Sr – самоповага	0,176***	0,0001
5. A – прийняття агресії	0,099*	0,05
6. Cog		

## Продовження таблиці 3.2

7. Cr		
. Смыслжиттєві орієнтації		
19. ОЖ – осмысленість життя	0,241***	0,0000
20. Цілі	0,251***	0,0000
21. Процес	0,155***	0,0001
22. Результат	0,153***	0,0006
23. ЛКЯ – Локус контролю - Я	0,205***	0,0004
24. ЛКЖ – Локус контролю -	0,174***	0,0001
4. Характеристики рефлексивності		
25. Перспективна	0,010*	0,0276
12. Си – збереження власної індивідуальності	0,310***	0,0000
Життєві сфери		
13. Професійне життя	0,404***	0,0000
14. Навчання, освіта	0,348***	0,0000
15. Родина	0,308***	0,0000
16. Суспільне життя	0,485***	0,0000
17. Захоплення	0,235***	0,0000
18. Фізична активність	0,245***	0,0000

**Примітка.** Рівні значущості: \*\*\* – кореляція значуща на рівні 0,001; \*\* – кореляція значуща на рівні 0,01, \* – кореляція значуща на рівні 0,05.

Кореляційний аналіз за Спірменом показав, що загальна спрямованість на побудову кар'єри у студентів тісно пов'язана з більш ніж половиною змінних дослідження (25 з 39 можливих).

З 35 взаємозв'язків ЗКС (загального показника за методикою КарО) з показниками тесту МТЖЦ виявлено 14 (з 14 можливих) взаємозв'язків, з показниками тесту «СЖО» – 6 (з 6 можливих), «САТ» – 4 (з 14 можливих), «Рефлексивність» – 1 (з 5 можливих). Це означає, що кар'єрна спрямованість, а отже і кар'єрні орієнтації, є міцно інтегрованими в структурі ціннісно-смыслових характеристик особистості. Це також обґрунтовує вірність вибору теми дослідження: кар'єрні орієнтації та спрямованість

впливають на ціннісно-сміслові наповнення кар'єри та побудову особистістю свого життєвого шляху.

Було також виявлено, що ЗКС тісно пов'язана з усіма життєвими цінностями (за методикою МТЖЦ:  $r=0,243$  ( $p \leq 0,0000$ );  $r=0,403$  ( $p \leq 0,0000$ ) і життєвими сферами (за методикою САТ:  $r=0,235$  ( $p \leq 0,0000$ );  $r=0,404$  ( $p \leq 0,0000$ ), а також всіма смисложиттєвими орієнтаціями (за методикою СЖО:  $r=0,155$  ( $p \leq 0,000$ );  $r=0,241$  ( $p \leq 0,0006$ ), деякими якостями самоактуалізованої особистості: цінностями зрілої особистості (Sav:  $r=0,167$ ,  $p \leq 0,001$ ), самоповагою (Sr:  $r=0,176$ ,  $p \leq 0,001$ ), прийняттям агресії, гніву й роздратування як природного прояву людської природи (A:  $r=0,099$ ,  $p \leq 0,05$ ), а також гармонійним поєднанням спрямованості в майбутню перспективу (СЖО – «цілі»:  $r=0,251$ ,  $p \leq 0,000$ ) з одного боку, і здатністю повною мірою перебувати в поточному процесі життя (СЖО – «процес»:  $r=0,155$ ,  $p \leq 0,001$ ) з іншого боку.

На підставі цього можна припустити, що чим більше людина орієнтована на усвідомлений кар'єрний розвиток, тим сильніше вона представляє себе як сильну, активну, товариську особистість, яка володіє вольовими якостями і комунікативними здібностями, цінує себе за свої достоїнства (Sr – самоповага за методикою САТ), прагне до продуктивної активності з побудови свого життєвого шляху.

В цілому, на підставі проведених методик та даних кореляційного аналізу, можна скласти психологічний портрет особистості з вираженою кар'єрною спрямованістю. Такі особи сприймають життя більш осмислено (ОЖ – за методикою СЖО) і характеризуються наявністю цілей в житті, отриманням задоволення від процесу життя, задоволеністю самореалізацією, відчуттям управління своїм життям і переконаністю в її керованості. Вищий рівень кар'єрної спрямованості впливає на прийняття респондентами цінностей зрілої особистості (Sav – за методикою САТ), для них всі життєві цінності і сфери виявляються більш значущими (за методикою МТЖЦ). Крім того, вони відрізняються більшою схильністю до планування і прогнозування

(за методикою А. Карпова – перспективна рефлексивність), більш високими показниками самоповаги (Sr – а методикою САТ) та самооцінки в особистісному й професійному планах.

Такі особи більшою мірою рефлексують стратегії свого життєвого, в тому числі кар'єрного шляху, їх «кар'єрне бачення» більш усвідомлено і визначено, спрямовано і «прицілено». У теоретичному розділі, присвяченому проблемі самосвідомості і рефлексивності, було відзначено, що становлення людини як суб'єкта діяльності нерозривно пов'язане з розвитком самосвідомості. На думку С. Рубінштейна, проблема самосвідомості є, перш за все, проблемою визначення свого способу життя.

Таким чином, результати дослідження засвідчили, що студенти з високим рівнем загальної кар'єрної спрямованості мають багато передумов до успішної побудови кар'єри та життєвих перспектив в цілому, оскільки вони відрізняються більшою ціннісно-сисловою наповненістю життя, більшою його усвідомленістю, великим особистісним і професійним потенціалом. Зазначене підтверджує гіпотезу дослідження.

Реалії сучасної ринкової економіки привели до посилення конкуренції на ринку праці. На сьогоднішній день недостатньо бути просто хорошим фахівцем. Потрібно бути суб'єктом свого життєвого, в тому числі професійного і кар'єрного шляху, і крім професійних компетенцій володіти багатоякісними особистісними можливостями – цінностями, усвідомленістю життя, «функціональними резервами», здатністю до самоаналізу, самопізнання, рефлексії при проектуванні і побудові оптимальної траєкторії життєвого шляху і професійного і кар'єрного розвитку в залежності від умов життєдіяльності та своїх особистісних ресурсів. У зв'язку з цим у багатьох країнах, в тому числі в Україні, в останні роки стала досить актуальною проблема вибору, цілеспрямованого планування, побудови і підтримки кар'єрного розвитку людини.

Результати дослідження дозволили сформулювати практичні рекомендації по роботі зі студентами в сфері психологічного супроводу усвідомлення і

планування професійної кар'єри та життєвого шляху. У програму соціально-психологічних тренінгів з проблем професійної кар'єри для студентів старших курсів навчання доцільно включати модуль з активації суб'єктної позиції по відношенню до свого життєвого, професійного і кар'єрного шляху і особистісного саморозвитку.

Суб'єктна позиція передбачає розвинене усвідомлення, формування інваріантних ціннісно-сміслових характеристик кар'єрної спрямованості: осмислення життя, тимчасової перспективи (цілепокладання), актуалізації життєвих цінностей саморозвитку, соціальних контактів, досягнення, збереження індивідуальності, функціональної активності (значимості сфер навчання і освіти, професійного, суспільного і сімейного життя). В даному випадку не тільки можлива, а й бажана гетерогенність складу тренінгової групи за професійною належністю, оскільки, по-перше, розвиток інваріантного «каркаса» кар'єрної спрямованості однаково важливий для студентів будь-якої професійної підготовки, а, по-друге, це надасть можливість для розуміння себе і розуміння іншого як представників різних «професійних світів».

В цілому результати дослідження засвідчили, що студенти, які отримують вищу освіту, володіють високими особистісними ресурсами професійного і кар'єрного розвитку, які можуть бути описані набором інваріантних характеристик кар'єрної спрямованості. Однак сучасні соціальні умови і специфіка навчання вимагають забезпечення додаткових умов для гармонійного кар'єрного розвитку в формі психологічного супроводу студентів і випускників ЗВО, розвитку їх внутрішнього потенціалу: комунікативної компетентності та рефлексивності, пластичності реагування на мінливі умови зовнішнього середовища і ринкової системи, здатності прогнозувати і швидко формувати нові професійні вміння та кар'єрні стратегії їх реалізації. Кризовий стан сучасного суспільства спостерігається в соціальних стереотипах і перекосях в бік «кар'єри вгору»,

вибору майбутньої професії шляхом «найменшого опору» згідно з зовнішніми, а не внутрішніми критеріям успішності.

Перспективним напрямком розробки наукової проблематики вважаємо вивчення ціннісно-сміслового змісту різних векторів кар'єрної спрямованості («кар'єра вгору» і «кар'єра вглиб») у студентів; дослідження динаміки розвитку та специфіки прояву кар'єрних орієнтацій в студентів різних спеціальностей; розробка та впровадження програми розвитку кар'єрних орієнтацій та кар'єрної спрямованості студентської молоді.



## ВИСНОВКИ

1. За підсумками теоретичного аналізу проблематики вивчення кар'єри зарубіжними і вітчизняними дослідниками було визначено основні підходи до розуміння кар'єри: 1) змістовний (кар'єра як рід занять, професія); 2) процесуальний (кар'єра як професійне та посадове просування); 3) статусний (кар'єра як індикатор успішності індивіда, показник положення в суспільстві і соціальний статус); 4) рольовий (кар'єра як соціальна роль на певному етапі життя); 5) ціннісний (кар'єра як узгодженість особистих і суспільних потреб, цілей, цінностей, інтересів); 6) особистісно-професійний (кар'єра як процес професійного самовизначення); 7) біографічний (кар'єра як індивідуальний трудовий шлях); 8) акмеологічний (кар'єра як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей).

2. Кар'єрні орієнтації – це система особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, що виражається через ціннісні орієнтації, настанови і інтереси, які спонукають до розвитку діяльності в певному напрямку. Грунтуючись на дослідженнях вітчизняних та зарубіжних науковців, в роботі представлено структурну модель кар'єрних орієнтацій особистості. Модель включає 4 типи кар'єрних орієнтацій, які мають певний вектор розвитку («вгору» або «вглиб») та утворюють загальну кар'єрну спрямованість особистості: Управління (кар'єра пов'язується з управлінською діяльністю і розглядається як просування посадовими сходами); Підприємництво (побудова кар'єри пов'язана з створенням та розвитком своєї справи); Створення (кар'єра сприймається як простір створення соціально цінного продукту); Майстерність (кар'єра розглядається як вдосконалення майстерності в якійсь конкретній професійній сфері).

Більш широким поняттям, ніж кар'єрні орієнтації є поняття кар'єрної спрямованості. Кар'єрна спрямованість є однією з основних властивостей особистості, яка визначає мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали),

ціннісні і смисложиттєві орієнтації людини відносно шляхів свого кар'єрного розвитку, а також особистісну і професійну позицію (ставлення до себе, до своєї діяльності, до себе як суб'єкту діяльності і до свого життєвого шляху).

3. На основі теоретичного аналізу були визначені такі характеристики людини як суб'єкта своєї життєдіяльності і свого життєвого, в тому числі професійного і кар'єрного шляху: 1) ціннісно-смислові (життєві цінності і особистісні смисли); 2) самоактуалізаційні; 3) рефлексивні (самосвідомість, рефлексивність). Роль цінностей і смислів особистості в побудові її життєвого шляху є визначальною. Проблема побудови життєвого шляху розглядається як наслідок продуктивної активності суб'єкта, оскільки саме суб'єктність надає визначеність життю і особистості людини. Тому для визначення ролі кар'єрних орієнтацій в побудові життєвого шляху необхідно досліджувати ціннісно-смислові, самоактуалізаційні та рефлексивні характеристики людини як суб'єкта життєдіяльності. Саме через систему цих характеристик – особистісних диспозицій по відношенню до кар'єри, професії та життєдіяльності в цілому виражаються кар'єрні орієнтації.

4. Результати емпіричного дослідження засвідчили недостатню диференційованість кар'єрних орієнтацій студентів. За вибіркою зафіксовано досить високі середні значення показників за всіма 4 кар'єрними орієнтаціями (управління, підприємництво, створення, майстерність). Це також вказує на те, що досліджувані не мають явних переваг у виборі вертикального та горизонтального напрямів розвитку кар'єри, оскільки кар'єрні орієнтації, що відповідають цим двом векторам, виражені приблизно однаково.

Дослідження рівня загальної кар'єрної спрямованості показало, що в майбутніх фахівців переважає середній рівень загальної кар'єрної спрямованості; нижче представлені низький та високий рівні. Отримані результати дозволяють дійти висновку, що в студентській молоді кар'єрна спрямованість має не остаточно сформоване змістовне наповнення, у кар'єрних орієнтаціях відсутні виражені пріоритети. Майбутні фахівці

недостатньо усвідомлюють зміст майбутньої кар'єри, не мають усталених уявлень щодо конкретних форм реалізації кар'єрних досягнень, а також життєвих планів.

Оскільки аналіз числових даних засвідчив відсутність диференційованості кар'єрних орієнтацій у респондентів, для виявлення впливу кар'єрних орієнтацій та побудову життєвого шляху, було використано загальний показник кар'єрної спрямованості. Було встановлено, що показники кар'єрної спрямованості тісно пов'язані з усіма життєвими цінностями і життєвими сферами, смисложиттєвими орієнтаціями, якостями самоактуалізованої особистості (цінностями зрілої особистості, самоповагою, прийняттям агресії, гніву й роздратування як природного прояву людської природи), а також гармонійним поєднанням спрямованості на теперішній процес життя і майбутню перспективу.

На підставі проведених методик та даних кореляційного аналізу було складено психологічний портрет особистості з вираженою кар'єрною спрямованістю. Такі особи сприймають життя більш осмислено, характеризуються наявністю цілей в житті, отриманням задоволення від процесу життя, задоволеністю самореалізацією, відчуттям управління своїм життям і переконаністю в її керованості. Вищий рівень кар'єрної спрямованості впливає на прийняття респондентами цінностей зрілої особистості; вони відрізняються більшою схильністю до планування і прогнозування, більш високими показниками самоповаги та самооцінки в особистісному й професійному планах.

Результати дослідження засвідчили, що студенти з високим рівнем загальної кар'єрної спрямованості мають багато передумов до успішної побудови кар'єри та життєвих перспектив в цілому, оскільки вони відрізняються більшою ціннісно-смісловою наповненістю життя, більшою його усвідомленістю, великим особистісним і професійним потенціалом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології*. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К. : Міленіум, 2002. Част. 6. С. 86-89.
2. Вірна Ж., А. Мудрик. Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця. *Психологія і суспільство*. 2013. №3. С. 99-109. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psis\\_2013\\_3\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psis_2013_3_13)
3. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : Дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2019. 239 с.
4. Жане П. Эволюция памяти и понятие времени (Janet P. L'evolution de la memoire et de la notion du temps. P., 1928). URL : <https://www.psychology-online.net/articles/doc-1620.html>
5. Жизненный путь личности: Вопросы теории и методологии социально-психологического исследования / Отв. ред. Л.В.Сохань. К. : Наук. думка, 1987. 277 с.
6. Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та роль власної активності студентів для їх подолання. *Теоретичні та Прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Луганськ : СХУ ім. В. Даля, 2012. №3 (29). С. 158-168.
7. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2014. Вип. 2. С. 92-98.
8. Кобильнік Л. М., Варіна Г. Б. Генезис процесу самоактуалізації як чинник професійно-особистісної зрілості студентів у період професійної підготовки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені*

М. П. Драгоманова : збірник наукових праць. К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2015. Серія 12 : Психологічні науки, Вип. 1 (46). С. 165-171.

9. Кузнецов О.І. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Психологія, 2016. Вип. 52. С. 78-86.

10. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ: 2015. 279 с.

11. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К. : ТОВ "КММ", 2006. 240 с.

12. Маслоу А. Мотивация и личность. К. : PSYLIB, 2004. URL : <https://psylib.org.ua/books/masla01/index.htm>

13. Мельникова Н.Н., Щелокова Е.Г. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации. *European Social Science Journal*, 2012. №2. С. 270-277.

14. Моргун В.Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування. *Філософська і соціологічна думка*. Респ. наук.-теор. Часопис, № 2, 1992. С. 27 – 40.

15. Мудрик А. Б. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 192-204.

16. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104.

17. Олпорт Г. Становление личности. URL : <https://booksonline.com.ua/view.php?book=173885>

18. Ортікова Н. В. Психологічні чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. Дис. ... доктора філософії, Київ, 2020. 273 с.

19. Панок В.Г., Рудь Г.В. Психологія життєвого шляху особистості. К: Ніка-Центр, 2006. 280 с.

20. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. No 12 (64), 2018. С. 60-64. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-16>
21. 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 : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. Ч. 5. С. 230-236.
22. Поплавська А.П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2006. 20 с.
23. Радчук Г.К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи. *Психологія і особистість*, 2015. № 2 (8). Ч. 2. С.85-97.
24. Санников А. И. Психология принятия жизненных решений личностью : дис. ... д-ра психол. наук. Одесса, 2016. 510 с.
25. Саннікова О. П. Феноменологія особистості : вибр. психол. праць. Одеса : СМІЛ, 2003. 256 с. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-192-204>
26. Соломка Т.М. Самоактуалізація студентів вищих аграрних навчальних закладів I - II рівнів акредитації в процесі професійної підготовки : автореф. дис... канд. психол. наук. К., 2009. – 18 с.
27. Старинська Н.В. Аналіз змін особистісного сенсу самоактуалізації студентів-психологів під час навчально-професійної діяльності. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2015. Вип. 3-4. С. 20-25.
28. Столярчук О.А. Самоактуализация как фактор становления личности будущего специалиста. *Innovative Solutions in Modern Science: scientific journal*. (4 (13)), 2017. С. 129-139.
29. Сурякова М. В. Професійна кар'єра спеціалістів з продажу: об'єктивні та суб'єктивні складові. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. Серія : Педагогіка і психологія. 2014. № 1. С. 84-88.

30. Сурякова М.В. Особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї. *Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку* : Матеріали XIV регіональної науково-практичної конференції 24 травня 2013 р. Збірник наукових праць. Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2013. С. 115-125.
31. Тохтамьш А.М., Конопля О.А. Самоактуалізація личности студента в святи с проявленнями защитных механізмів психики. *Компетентнісній підхід у професійній підготовці майбутніх психологів* : Колективна монографія. Вінниця : Вiндрук, 2014. URL : <http://elibrary.kubg.edu.ua/4463/>
32. Франкл В. Человек в поисках смысла жизни URL : [https://imwerden.de/pdf/frankl\\_chelovek\\_v\\_poiskakh\\_smysla\\_1990.pdf](https://imwerden.de/pdf/frankl_chelovek_v_poiskakh_smysla_1990.pdf)
33. Харченко А.С. Психологічні особливості самоактуалізації студентів з різним рівнем професійної спрямованості. *Психологія і особистість*. 2016. № 1. С. 234-244.
34. Шаповалов Н. П. Кар'єрна орієнтація й стійкі утворення в структурі особистості людини. *Педагогіка та психологія*. 2011. Вип. 40(3). С. 87-95. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_ped\\_2011\\_40\(3\)\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2011_40(3)_17).
35. Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія* / За наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки. К. : Логос, 2017. № 4 (11). С. 105-111.
36. Шевченко Н. Ф., Швігл О. В. Специфіка кар'єрної спрямованості сучасного студентства. *Journal of psychology Research* . 2018. Т. 24 (7). С. 81-90.
37. Штученко І. Є. Мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2016. 21 с.
38. Шэйн Э.Х. Организационная культура и лидерство, 2011. 336 с. URL : <https://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=55>

39. Щотка О.П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти. *Актуальні проблеми психології*. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К. : Міленіум, 2002. С. 89-83.
40. Abessolo M, Rossier J, Hirschi A. Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships *Front. Psychol.*, 12 September 2017. Sec. *Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556>
41. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*. 2008b. Т. 49. р. 182-185.
42. James A. Athanasou, Harsha N. Perera. *International Handbook of Career Guidance*. Springer International Publishing, 2019. 851 p.
43. Mirvis P.H., Hall D.T. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15. pp. 365-380.
44. Noe R.A., Noe A.W., Bachuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*. 1990. Vol. 37. №3. pp. 340-356.
45. White M.C., Smith M., Barlett T. A typologie executives career specialization. *Human relation*. 1994. Vol. 47. pp. 437-485.