

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра практичної психології

**ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ НА ЕТАПІ  
НАВЧАННЯ**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

**Ангеліни КЕПИЩУК**

4 курсу заочної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

**Науковий керівник**

кандидат психологічних наук, доцент

**Олександр КУЦІЙ**

**Рецензент:**

доктор психологічних наук, доцент

**Галина КАТОЛИК**

*Кваліфікаційна робота допущена до захисту*

«10» квітня 2022 р., протокол № 10

Завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

\_\_\_\_\_ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ, ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ.....</b>	<b>6</b>
1.1. Теоретичний аналіз поняття кар'єри та її психології в науковій літературі. ....	6
1.2 Аналіз особливостей навчання на студентській стадії кар'єрного становлення особистості. ....	20
<b>РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ НА ЕТАПІ НАВЧАННЯ .....</b>	<b>31</b>
2.1. Методи емпіричного дослідження кар'єрного потенціалу.....	31
2.2. Обґрунтування експериментального плану та характеристика вибірки експерименту. ....	41
2.3.Отримання, обчислення та інтерпретація результатів констатуючого експерименту. ....	42
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>59</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>61</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>67</b>

## ВСТУП

**Актуальність.** Про сучасні особливості стосовно глобалізації, інформатизації, а також спроб запровадити ринкові важелі у всі сфери професійної діяльності можна вказати те, що успіх зазначеного насамперед визначається підготовкою конкурентоздатного персоналу на всіх етапах його функціонування. Це важливо, оскільки виступає головною рушійною силою будь-якої організації. Вже навіть самі великі приборчники автоматизації та роботизації робочих процесів визнають те, що саме працівники відіграють одну з ключових ролей у створенні продуктів, послуг, формування надійної та якісної культури праці, сприятливого для виконання завдань діяльності внутрішнього клімат, формування достатньо активної ринкової позиції організацій, корпорацій та й цілих галузей в суспільстві, економіці. Практика засвідчує те, що все ж працівникам не завжди є властиве усвідомлення можливостей і перспектив навіть в своїх професійних горизонтах. Саме тому, часто відбувається вкрай неефективне використання особистісного та професійного потенціалу працівників. Це вказує на наявність потреби щодо вивчення аспектів потенціалу кар'єри особистості на основних етапах формування в особистості професійної її складової з врахуванням контексту сучасних умов.

Так, маємо низку різноспрямованих теорій за професійним та кар'єрним розвитком людини. До найбільш відомих та важливих відносяться такі як психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, Е. Бордін, А. Маслоу,); походження професійних інтересів (Е. Рое); моделювання розвитку особистості (Е. Шпрангер, У. Джейд, Д. Сьюпер); вибору кар'єри за типом професійного середовища (Дж. Голланд); особистісних рис як ключового фактору успіхів в професії (Д. Хант, Р. Осборн); соціального навчання (Дж. Роттер); мотивації до кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд). Окремі аспекти формування, становлення і розвитку особистості в кар'єрному процесі дослідили А. Деркач, П. Єрмаков,

А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна. За питаннями взаємозв'язків професійного та особистісного розвитку значних досягнень вдалося досягти та опублікувати К. Абульхановою-Славською, М. Пряжниковим, Є. Климовим, Е. Зеєром, Є. Моллом та іншими.

Варто наголосити на тому, що основним з найбільш важливих факторів успішної кар'єри є вдалий вибір професії та формування достатніх підстав для того, щоб за інтелектуально-пізнавальною, емоційно-вольовою, мотиваційною та іншими компонентами бути здатним виконувати професійні задачі на достатньому рівні якості вже на перших етапах діяльності. Тому, етап, що має передувати професійному виконанню відповідних завдань, а саме навчання є тією важливою одночасно процесуальною й результативною частиною формування здатності бути достатнім професіоналом. Зазначене в цілому прийнято вважати кар'єрним потенціалом, що впродовж всього подальшого професійного життя буде слугувати стрижнем достатнього рівня професіоналізму відповідно до вимог професійного середовища та культурно-історичного розвитку суспільства. Окреслене зумовлює потребу щодо дослідження особливостей формування готовності та здатності до ефективної самореалізації, самовизначення особистості як складової кар'єрного розвитку на всіх етапах професійного становлення, а особливо на етапі навчання.

**Мета бакалаврської роботи:** дослідження психологічних особливостей кар'єрного потенціалу особистості на етапі навчання за спеціальністю.

**Об'єкт бакалаврської роботи:** особливості формування професійної складової особистості на етапі навчання.

**Предмет бакалаврської роботи:** особливості формування кар'єрного потенціалу особистості на етапі навчання за обраною професією.

**Завдання бакалаврської роботи:**

1) проаналізувати наукові джерела з питання кар'єри, її психологічного змісту та особливостей функціонування особистості на етапі навчання обраній професії;

2) обґрунтувати методологію та емпірично дослідити основні компоненти кар'єрного потенціалу особистості в процесі її навчання;

3) шляхом констатуючого експерименту дослідити психологічний компонент формування кар'єрного потенціалу особистості, що проходить навчання за обраною професією.

**Гіпотеза:** припускаємо, що кар'єрний потенціал особистості на етапі навчання є динамічною особистісною системою, головними компонентами якої є сукупність особистісно-професійних утворень.

**Теоретична основа:** основними теоретичними підставами реалізації цього кваліфікаційного дослідження є системне бачення змісту та особливостей кар'єри як особистісно-професійної системи, її особливостей щодо формування в молодій особистості на етапі навчання за обраною професією. Особливо уважно було розглянуто публікації таких дослідників в питаннях професійного становлення особистості, її кар'єри та психологічних аспектів як Е. Шейн, А. Іващенко, В. Агапов, І. Барішніков, А. Деркач, А. Реан, В. Осьодло та О. Куций.

**Наукова новизна:** розширено та структуровано уявлення щодо психологічних особливостей формування кар'єрного потенціалу особистості, що перебуває на етапі навчання за обраною професією.

**Практична значущість** позначається тим, що було окреслено ті психологічні особливості, на які треба насамперед звертати увагу при формуванні особистості майбутнього спеціаліста на етапі професійного навчання.

**Методи дослідження:** для розв'язання поставлених завдань використано такі методи наукового дослідження: теоретичні аналіз та синтез наукових літературних джерел, узагальнення, систематизація, порівняння, констатуючий експеримент та низки тестів й анкет, а також математичних методів.

**Структура:** робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ І.

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ, ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

#### 1.1. Теоретичний аналіз поняття кар'єри та її психології в науковій літературі.

Всі реалізовані дослідження щодо кар'єри як поняття та явища можна періодизувати на три основні стадії: ранню, середню і зрілу. Рання полягає в тому, щоб працівник з'ясував свої професійні здібності, основні вимоги організації та перспективи в найбільш узагальнених масштабах. Так, на першому етапі становлення в професії в якості основних рушійних сил виступає протиріччя між уявними (надуманими) й реальними умовами діяльності, а також й щодо вимог як особи до професійної діяльності, так й праці до працівника. Провідним психологічним явищем на цьому етапі є починання з оволодіння на практиці професією, тенденція до самоствердження в новій системі можливостей та відповідальності, намагання ідентифікуватися з головними атрибутами професії, професійним середовищем, його цінностями та сенсами діяльності. На середній стадії особа вже прагне працювати в більшій мірі самостійно, ставати більш помітною, трудитися більш ефективно через вдосконалення професійних дій, самореалізується щодо своїх інтересів та інтересів професійного середовища. На стадії зрілості особливо здатна виявитися креативність в самоактуалізації, унікальна особистісно-творча зрілість; прагнення досягати максимального за можливостями результату, а вдосконалювати з натхненням свій досвід аж до майстерності, що визнана багатьма фахівцями в галузі, організації й поза ними. На цій стадії виникає потреба працювати все більше й більше ефективно, йти на розумний ризик, розвивати різноманітні складові потенціалу [26; 45].

За своїм головним змістом та суттю кар'єра має для персони стратегічний характер, оскільки є спрямованою на досить далеке майбутнє. Так, за Е.

Фромом це може означати розширення простору власної долі, закріплення та зміцнення всього того, що сприяє більш якісному рівню життя [60]. З такого розуміння кар'єри як стратегічної лінії особи впливає те, що її головною метою може бути забезпечення стійкості кар'єри як процесу без визначення чіткої мети в отриманні певної посади. Стратегія в задумах людини, що розпочинає кар'єру має проходити поетапно, оскільки досить чітко можливо визначати тільки близькі цілі. Тому, кар'єрну стратегію можна вважати як мистецтво досягнення власних цілей шляхом усунення впливу факторів, що гальмують досягнення.

Для якісного становлення особистості в професії важливими є значна кількість явищ та особливостей. Однак, все ж домінуючого значення набуває врахування системи мотивації особистості як того спонукального базового утворення, що починається з найбільш актуальних потреб індивіда, особистості чи індивідуальності. Тут краще звернутися до теорії ієрархії потреб людини, що запропонована А. Маслоу [42]. Так, за даною теорією, фізіологічні потреби є еквівалентом до оплати праці та її коштів, що необхідні для того, щоб задовольняти базові потреби. Потреби в безпеці та захисті достатньо ідентичні до соціального пакету, різного страхування, трудових контрактів, угод, договорів. Потреби щодо приналежності та поваги – це є вираженням бажання бути в професійній групі, в процесах професійної та міжособистісної взаємодії, комунікації, які набувають ознак системного явища, що інтегрується в систему особистості. Потреби щодо самоповаги й визнання є тим етапом просуванню по кар'єрі, що може співвідноситися з етапом набуття потужного професійного досвіду та здатності виконувати унікальні професійні задачі. Потреба в самоактуалізації є бажанням формувати в професійній сфері щось особливе, майстерне й така майстерність непереборно формує унікальну індивідуальність.

Кар'єрні орієнтації як інший теоретичний аспект розглядається в теорії в якості важливого чинника та складової загальної системи ціннісних орієнтацій особистості, яка формується внаслідок досвіду і визначає установки в кар'єрі.

Мається на увазі професійна «Я-концепція», яку кожен індивід має втілити в більш конкретні кар'єрні рішення. Саме кар'єрні орієнтації можуть допомогти особистості реалізовувати себе у професії. Це у більшій мірі стає можливим в тому випадку, коли професія дійсно обрана за реальними інтересами і здібностями особистості та з врахуванням властивостей індивіда. У протилежній ситуації, коли вибір професії є наслідком домінантного впливу інших факторів чи випадковими умовами ситуації, такій особі буде більш складно та важко реалізувати потенціал в професійній сфері [10].

На підтвердження вищезазначеного є позиція В. Франкла [60], який детермінуючою розвиток особистості силою вважає набуття сенсу власного життя. Звісно, що це «силове поле» професійного зростання особистості насамперед визначається внутрішніми ресурсами цінностей змісту життя людини. Й знову повторення про те, що ядром особистісного сенсу є «Я-концепція», в якій відстань між «Я-ідеальним» й актуалізованим на певному етапі «Я-реальним» формує напрям (вектор) професійного розвитку особистості, а також спричиняє стимулювання активності. Й тут доцільно звернути на такому наголосі теоретиків про те, що розвиток кар'єри має мати певну індивідуальну траєкторію розвитку професіоналізму особистості на головних етапах професійного становлення [22; 30; 32; 50].

Б. Слободчиков [51] вважає професіоналів майстрами своєї справи, що мають виражену індивідуальність, для якої характерним є становлення суб'єктивної реальності творчого саморозвитку. Ідеалом в досягненнях людини в кар'єрі є та ситуація, коли професія приносить для особистості задоволення та сприяє вдосконаленню.

За М. Пряжниковим, феномен кар'єри в сучасному розумінні виходить за межі суто професійної діяльності, оскільки має передбачати проектування впродовж всього життя та його шляху. Поняття «кар'єри» повинно бути розглянуте в якості соціально-психологічного феномену як цільової активності, самореалізації особистості, її «Я-концепції», реалізації потенціалів,



рефлексійного самопізнання з суб'єктивним усвідомленням успіхів в діяльності, що в сукупності спрямовані на досягнення можливого «акме» [49; 50].

Д. Сьюпер [58] наголосив на тому, що професійна ідентифікація здійснюється через співвіднесення внутрішньопсихічної моделі професії і відповідної діяльності з певною професійною «Я-концепцією». Професійна ідентичність є прийняттям особистістю цінностей цієї професії, ідей, переконань, правил й стандартів поведінки, що домінують й тому є прийнятими представниками професійного спільноти в своїй більшості.

Представники інтегративного підходу, а саме А. Іващенко, В. Агапов, І. Баришнікова [25], визначили «Я-концепцію» особистості як те, що повинно розумітися в якості системного інтегрального психічного утворення, яке реалізується в когнітивній, емоційній, мотиваційній, поведінковій сферах та акумулюють уявлення, знання щодо себе, своєї освіти, переживання власних властивостей та якостей, а також можливостей та обмежень, цінностей. Це акцентується в стратегії життя, в яке включена професійна складова [16; 17].

За А. Деркачем [15] та А. Реаном [54], низькі оцінки результатів в поєднанні з високими оцінками потенціалу є фактором професійного саморозвитку особистості і слугує основою позитивної мотивації. Механізми професійного успіху і динаміки професійного розвитку особистості є пов'язаними через співвідношення самооцінки результатів й потенціалів особистості. Особливе значення в якості структурного компоненту професійної «Я-концепції» посідає самооцінка, ясність професійного та повсякденного мислення, адекватна впевненість, стабільність та самоефективність. Такий теоретичний підхід узгоджує основні аспекти кар'єри з врахуванням того, що можливості її пристосування до реальних умов життєдіяльності суттєво підвищуються. При цьому, вибір професії тлумачиться як узгодження ключових рис особистості з тими, що найбільше потрібні та вимагаються професією. Таким чином, зазначене збільшує ймовірність надання людиною

переваги ситуації, що сприятиме її більшому успіху в професійному розвитку при можливості вибору у невідповідній ситуації.

Є. Клімов до професійної самосвідомості включив усвідомлення приналежності до певної професійної спільноти; знання, ідеї, домінуючі думки про відповідність людини до професійного еталону, місця в системі професійних й соціальних ролей; здатності до професійної взаємодії та співпраці; власне розуміння сильних і слабких сторін; шляхів та способів самовдосконалення; вірогідні успіхи і невдачі; перспективні напрямки професійного розвитку [30; 31; 32]. Також, В. Савченком [54], М. Гуткіним [13], В. Луніним [38], С. Джанерьяном [16] представлено таку структуру професійної самосвідомості:

1. «Образ Я» як саморозуміння, визначення власної цінності і сенсів, потреб і мотивів, особистісних особливостей.

2. «Образ професії», що вважається розумінням професії, усвідомленням різних її особливостей.

3. «Образ Я-професійне», що є усвідомленням себе в професії, готовністю здійснювати вибір і докладати достатніх зусиль для його реалізації.

Далі розглянемо кар'єроорієнтований підхід, який найбільше сконцентрований на активному самоактуалізаційному підвищенні самооцінки, рівні мотивації та ефективності професійної діяльності в певному напрямку чи галузі [18]. Ефективність кар'єри особистості має бути орієнтована на реальні умови й зумовлена особливостями її взаємодії з професійним середовищем, творчими спробами пристосування особистості до найбільш актуальних вимог професії, особистісними сенсами. Доцільно зазначити те, що професіоналізм тут розглядається як здатність виконувати складні професійні задачі з забезпеченням високої ефективності та якості результатів за самих різноманітних умов [14; 30]. При цьому, виконання завдань діяльності в складних й несприятливих умовах вимагає залучення тих ресурсів, що спрямовані на компенсацію несприятливого впливу і отримання позитивного

результату. Таким чином, психіка виступає регулятором, що дає можливість адекватного використання ресурсів через визначення пріоритетів. Відповідно, відбувається мобілізація та перерозподіл ресурсів. Й тут досить правильною є позиція Б. Ананьєва, за яким індивід, і особистість, і суб'єкт праці, й індивідуальність, й відповідний ресурс професійного розвитку має розглядатися як системна якість, яка визначає професіонала у його взаємодії з соціальним та професійним середовищем [2]. Зазначене особливо корисне для того, щоб сформувати поняття саме кар'єрного потенціалу, оскільки саме через застосування системного підходу є можливим найбільш повно відобразити ключові його елементи у їх функціональній єдності.

Далі звернемося до публікацій І. Лотової [32; 33], яка зазначила те, що працівникам з претендуванням на успішність у професійній кар'єрі важливо володіти не суто конкретними навичками, а мега-вміннями, до з яких віднесла здатність адаптуватися до змін в організаційних умовах, здатність до постійної оцінки та удосконалення результатів своєї роботи. І. Лотова щодо особистісних факторів вказує на те, що відсутність тривоги, емоційна стійкість визначають тривалість перебування на кожній із посад відносно різних рівнів ієрархічної моделі. При цьому, не менш важливими є наявність товариськості, відкритості і сили волі, що мали б полегшити службове просування. І, навпаки, внаслідок значного рівня через недовіри та підозрливості кар'єра може суттєво постраждати. Максимальних результатів можна досягти за умов поєднання професіоналізму з високими особистісними якостями. Вазане здатне діяти в різноманітних поєднаннях, в результаті чого збільшується варіативність кар'єри у виборі варіантів її практичного здійснення.

М. Вишнякова запропонувала розробку оперативного плану побудови кар'єри розуміти та розглядати як певну послідовність проектів, що мають бути обмеженими в часі і ресурсах. Це має полегшувати вироблення конкретних кроків з реалізації реальних кар'єрного плану. Планування нею пояснюється та розуміється в якості визначення логічною за послідовністю вирішень серії

відповідних задач [9]. План високої кар'єри має нагадувати методику «кришталевих куль», що використовується в нейролінгвістичному програмуванні. Так, виконання плану передбачає перевірку реалізації кожного завдання як певної «кришталеві куль», які мають прив'язку до часу. При цьому, концентрація ризиках знижує їх вплив, а використання плану досягнення мети, перевірка і конкретика його виконання створює можливість досягти значних висот у кар'єрному процесі [9]. Планування є стрижнем реалізації успішної кар'єри.

Варто наголосити на тому, що поняття кар'єри на основі професійної «Я-концепції» достатньо співвідноситься з гуманістичною парадигмою у філософії і теорії професійної освіти, а також з ідеями орієнтованої на особистість освіти. Істотними характеристиками такого навчання є відображення у змісті, моделях, технологіях освіти спільної діяльності сторін процесу, закладання основ з формування індивідуального профілю спеціалістів в професійному майбутньому [43].

Ю. Поваренков вважає професійним розвитком особистості процес формування та діяльності професіонала. Особистість професіонала є інтегральною, системною якістю, яка закономірно виявляється у специфічний спосіб професійного розвитку індивіда. Критерії розвитку особистості професіонала визначено ним через облік професійної продуктивності, професійної ідентичності і професійної зрілості [44].

За Р. Девісом і Л. Лофквістом є жорстка вимога відповідності особистісних характеристик робітника та типом професійної діяльності, яка істотно визначає розвиток кар'єри. Вони вважають, що провідним у кар'єрному розвитку є професійний досвід, який особа отримує в робочих процесах та відповідні особистісні здатності [36]. Саме тому, у теорії соціалізації акцент робиться на взаємодії в системі «особистість – реальні умови праці» [54]. Так, різний особистісно-професійний досвід формує відповідні комбінації вмінь, навичок, установок та цілей.

У теоретичній психології домінує описання за двома моделями кар'єрної поведінки особистості, а саме щодо адаптації та розвитку [26; 36; 54]. Модель розвитку намагається пояснити те, яким чином професійна поведінка свідомо перетворюється, позитивно впливає як на особистість, так й на її професійну діяльність, стає найбільш ваговою силою розвитку професіонала. За адаптивної моделі особа постійно або хоча б в якійсь періодичності репродукує засвоєний професійний досвід та спрямовує прагнення у відповідності до вимог середовища. За таких обставин можливі варіанти такі: або особистість розвивається за межами професійних інтересів, або відбувається активізація захисних механізмів, що здатне викликати психосоматичні і невротичні розлади.

В межах професійною поведінки досліджується та вважається важливим таке поняття як задоволення станом кар'єри або задоволеність кар'єрою. Так, група американських експериментаторів [17; 27; 42] провели дослідження й встановили, що саме задоволеність від роботи є необхідною складовою загальної задоволеності життям й жодним чином не навпаки. Така особлива закономірність є найбільш характерною та прослідковується серед технічного персоналу, які вважають свою діяльність надзвичайно важливою для загального добра та блага.

Таким чином, вибір власної життєвої стратегії є необхідним компонентом проектування кар'єри. Розвиток сучасних спеціалістів полягає в тому, щоб реалізувати його кар'єрний потенціал та в можливості вияву власної конкурентоздатності на ринках праці. Саме проектування кар'єри в досить динамічних соціально-економічних обставинах є одним із найбільш важливих ключів досягнення професійного та життєвого успіху людиною.

Далі перейдемо до аналізу поняття, змісту та головних елементів за кар'єрним потенціалом особистості.

Термін «потенціал» (від лат. *potential* – сила, міць) позначає оцінку можливостей [10; 22; 46]. Схожим є ще термін «ресурс» (від франц. *ressource* –

допоміжний засіб), яким є сукупність потрібних для чогось цінностей та можливостей, які за необхідності можуть бути використані. Щодо «потенціалу особистості» треба вказати, що це розглядається як метафора «енергії» стислої пружини, яка при вивільненні буде «рухати» та стимулювати розвиток особистості. Ресурсом є вже набуте та наявне, сформоване чи накопичене, яке існує в якості визначальної властивості та характеристики «пружини». Звісно, що потенціалом в людини можна вважати, насамперед, задатки, а потім вже й здібності. Так, В. Дружинін вважає, що здібності здатні змінюватися під впливом соціального середовища (виховання в сім'ї, спілкування з колегами, загальний «культурний фон», тощо) [54]. Й саме В. Дружинін дослідив зв'язок інтелекту з досягненнями й реалізував спробу розробити модель «діапазону успішності», в якій інтелект є обмежуючим верхній рівень потенційних досягнень в будь-якій сфері чи галузі діяльності. Але інтелект не зумовлює наряду результат діяльності. Окрім цього, зі зростанням загального інтелекту відбувається зростання й діапазону успіхів та успішності в цілому. Таким чином, ця модель сприяє кращій інтерпретації того, що професійна успішність може визначатися не лише рівнем інтелекту індивідів, а ще й силою мотивації та активністю [54].

Результати проведеного аналізу за низкою опублікованих наукових джерел [17; 24; 28; 30; 34; 42] дали змогу зробити попередній висновок про те, що до кар'єрного потенціалу особистості якості його підсистем чи окремих складових є можливим включити наступне: задатки та нахили, що здатні виявлятися у підвищенні чутливості, вибірковості реагування та певні сигнали (в зоопсихології такі сигнали прийнято називати релізерами). Також, сюди доцільно включити показники динамічності психічних процесів; найбільш стійкі інтереси, їх спрямованість та звуженість, частота та систематичність активізації, а також особливості за домінуючими пізнавальними інтересами; допитливість як ознака до потягу щодо створення нового, схильність до пошуку та розв'язання проблем; швидкість засвоєння нових інформаційних

повідомлень, особливості утворення та фіксації асоціативних «масивів»; здатність та навички до порівняння та зіставлення, виробки та вдосконалення еталонів для подальшої орієнтації при необхідності прийняття рішення щодо вибору; поведінкові ознаки загального інтелекту, а саме розуміння, швидка оцінка та вибір шляхів вирішення, розв'язання задач з явними ознаками достатньої адекватності в діях; оптимальний емоційний «супровід» розумових процесів, емоційного відреагування та ставлення, ролі почуттів на процес та результати оцінювання, вибору, в наданні переваг; достатній рівень за наполегливістю, цілеспрямованістю, переконаністю, працелюбством, систематичністю у робочих процесах, схильності приймати достатньо сміливі рішення; творчість в організації та реалізації робочих процесів, вміння комбінування та реконструювання, зміни за наявними та потенційними варіантами, економність щодо використання часу, матеріальних засобів; інтуїтивність, здатність до найшвидших оцінок, розв'язань, прогнозів; достатня швидкість оволодіння робочими прийомами, технікою роботи, майстерністю; здатність формувати та розробляти персональні стратегії й тактичні прийоми щодо розв'язання проблем і задач, а також пошук шляхів виходу зі складних, нестандартних, екстремальних ситуацій. Окрім зазначеного, можна достатньо впевнено стверджувати те, що ефективність процесу розвитку здібностей як чинника професіоналізму особистості можливий за дотриманням й обліком таких аспектів:

а) розширення компетентності спеціаліста, в тому числі й за такими напрямками, які лише цікавлять фахівця без нагальної потреби з професійній діяльності в даний час чи в невеликій перспективі;

б) формування професійної спрямованості особистості через паралельне розкриття її як особистісного, так й професійного потенціалу;

в) опановування реальних соціальних та професійних дій, функцій, задач та місій;

г) розвиток здатності креативно мислити, а особливо при необхідності

виконання складних завдань професійної діяльності, а також таких, що вже досить багато разів виконувалися за певним алгоритмом [34].

Звісно, що саме психологічні якості особистості допомагають їй досягати успіхів в реалізації кар'єри, стверджувати себе в соціальному середовищі як особистість. Така здатність людини виявляється в прагненнях «не пристосовуватися» під оточення, а йти до своєї мети, не «пасувати» перед перешкодами; у вмінні розуміти психологічні характеристики та інші особливості соціального та професійного оточення (як партнерів, так і конкурентів), правильно використовувати дану важливу інформацію в інтересах власного кар'єрного розвитку. Також, необхідною для успішного кар'єрного розвитку є психічна гармонія, яка майже самостійно здатна забезпечити фізичне здоров'я та витривалість; здатність аналізувати наявну інформацію, а перед тим її отримувати, на основі чого й прогнозувати варіанти подій; особлива гнучкість, що в останній час все більше вказується в якості ключової властивості для успіхів не лише в кар'єрі, а й досягненні високих успіхів в поточних професійних проектах, що прийнято називати *soft skills* (*agility, flexibility*); потенційна можливість визнати поразку або піти на розумний компроміс; вміння переконувати.

Д. Гоулман [12] зауважив, що разом з високим рівнем компетенцій, набуває особливо вагомого значення «емоційний інтелект». На його переконання це поняття може бути пояснено через такі навички в поведінці та мисленні: усвідомлення своїх емоцій стану (що відчуваю); управління своїми емоціями; внутрішня позитивна мотивація, що межує з оптимізмом як більш зрозумілим поняттям; здатність контролювати емоційність серед оточення людей, їх імпульсивність; розуміння того, що відбувається з емоційно-почуттєвою сферою іншої людини (емпатія).

Далі про поняття «самоефективності», що введено А. Бандурою. Так, він оцінку власної ефективності визначив через межі можливого вибору видів діяльності, толерантність до стресів та наростаючих фрустраційних тенденцій,



наполегливість у кар'єрному просуванні. Високий рівень самоефективності пов'язаний з очікуваннями успіхів, уявними формуваннями вдалих сценаріїв професійного розвитку, які забезпечують позитивні орієнтири, очікувані результати, а також формування самоповаги. За низької самоефективності відбувається формування очікування невдачі, що здатне суттєво вплинути на кар'єру через зниження самоповаги [34; 55].

В продовження звернемо увагу й на інше поняття, яке є досить потужно межує з кар'єрою особистості, її вдалою реалізацією. Маємо на увазі самореалізацію, що у професійній сфері ототожнюється з вдалим професійним розвитком та успішною кар'єрою. До механізмів самореалізації прийнято відносити такі явища, що самопізнання, здатність до прийняття рішень, готовність до змін, можливість виявляти альтернативи, тенденції, досліджувати й ефективно використовувати свої ресурси, нести відповідальність за зроблений вибір [1; 57; 4; 19; 27]. Однак, треба враховувати: якщо має місце низький рівень самосвідомості щодо сформованості цих механізмів, це може призвести до того, що молода людина залишається об'єктом виховання і зовнішніх впливів, будучи нездатною перетворитися на суб'єкт власного життя.

Необхідно також враховувати те, що не всі спеціалісти мають проходити традиційно-класичні етапи кар'єрного розвитку, а саме те, що це має відбуватися через послідовне проходження попереднього, становлення, просувань, збереження та підтримки досягнень, завершальний, вихід на пенсію. Так, в управлінні кар'єрними процесами досить відомою є концепція, що називається «плато кар'єри» як певна позиція чи точка в кар'єрі, за якої ймовірність подальшого просування далі вгору за «драбиною» дуже малоймовірною. Цією позицією (точкою) зазвичай закінчується висхідна частина кар'єрного просування. Основними характеристиками чотирьох категорій працівників, що перебувають в стані «плато кар'єри» вважаються такі психотипи:

«грунтовні працівники» - персонал високого рівня розвитку, що досягли

в кар'єрі солідних висот, але через це просування, скоріше за все, не передбачається через дуже велику конкуренцію в напрямку подальшого кар'єрного вертикального просування;

«застиглі», що є працівниками з певними обмеженнями в потенціалі для росту та просування, які працюють з потужною віддачею, однак все ж меншою, ніж очікувалося та передбачалося;

«зірки» як такі, що володіють високим рівнем можливостей для просування й це відбувається раз за разом

«прибульці, що є працівниками з дуже високим рівнем за всіма складовими потенціалу для кар'єрного просування й при цьому «плато» фактично немає до найвищих посад.

А. Ростунов за основу своєї ідеї взяв спосіб та підхід створення ефективної системи управління розвитком власної професійної придатності, що ним розуміється єдністю індивідуально-психологічних особливостей особистості, які мають забезпечувати найбільш ефективну суспільно-корисну діяльність, що також надає достатню задоволеність щодо власної праці. Цей автор розглянув професійну придатність в якості великої системи, яка містить функціональні блоки. Кожен з чотирьох блоків ще складається з декількох підсистем нижчого рівня, що забезпечує нормальне функціонування всієї системи загалом. Про системи А. Ростунов зазначає таке:

1. Підсистема якісної профорієнтації. Її головним завданням є підготовка особистості до якісного та безпомилкового вибору професії, а також початок професійного навчання.

2. Підсистема реалізації професійного відбору. Її метою є виявлення достатньої відповідності між індивідуальними властивостями та утвореннями особистості зі специфічними особливостями майбутньої професійної діяльності.

3. Підсистема реалізації якісної професійної підготовки, що має розкрити суть діяльності та розробити найбільш оптимальну модель подальшої

підготовки спеціаліста.

4. Підсистема професійної адаптації. В цій підсистемі автором виділено чотири рівні адаптації, що також може бути названо як етапи професійного розвитку: знайомство; перехід до здатності до самостійної професійної діяльності; повна та надійна професійна самостійність; майстерність як показник здатності з особливою якістю виконувати в оптимальний спосіб досить складні професійні завдання [59].

Т. Казанцева представила також чотири етапи професійного становлення особистості. Але, окрім становлення у професії необхідним є стимулювання і спонукання на підлітковому та ранньому юнацькому вікових періодах до вибудовування «проекту» власної кар'єри, основних стратегічних елементів подальшого професійного життя. Тобто, разом з профорієнтаційними тестами, необхідною є більш глибока робота на особистісному рівні, що спрямовується на побудову образів власного професійного майбутнього, що сприяє формуванню в межах особистості певної спрямованості [26].

Також, доцільно вказати й те, що процеси професіоналізації щодо розвитку і зміни за індивідуально-психологічними, особистісними і професійними властивостями людини супроводжується виробленням індивідуального стилю, що виявляється в професійних діях, поведінці, комунікації, сприйнятті оточення й світосприйняття, а також ставлення до всього, що перебуває поза особистістю. При цьому, ставлення до професійної дійсності опосередковується всією екзистенційно-життєвою філософією, світоглядними позиціями, життєво-ситуативними принципами людини. Внаслідок цього, стиль професійної діяльності професіонала забезпечується внаслідок індивідуального способу адаптації особистості як в професії, так й в соціумі. При цьому, не обов'язково це повинно відповідати сформованим в суспільстві вимогам до якості завдань відповідних завдань професійної діяльності, що виконується та особистості цього спеціаліста. Для оцінки рівня професіоналізму треба застосовувати критерії за продуктивністю, ідентичністю

та зрілістю[49]. Таким чином, можна стверджувати те, що спеціалістів з достатнім за індивідуальністю в стилі діяльності відрізняють такі характерні особливості: особистісні екзистенційні позиції, самоідентифікація, здатність самостійно створювати власну кар'єру; високі показники за рівнем компетентності, бути здатним усвідомлено утворювати власне професійне «Я»; відкритість до новацій та розумних експериментів, володіння сучасними та орієнтація на перспективні технології; високий рівень мотивації до діяльності на підґрунті ціннісних орієнтації та рефлексії; активна позиція і самостійність при сприйнятті професійної дійсності, здатність швидко адаптуватися до змін; розвинена на достатньому рівні комунікативність, відкритість та готовність до співпраці, оптимальний рівень за толерантністю, оптимальність власного життєвого функціонування; висока автономність у професійних діях та рішеннях, здатність до самоактуалізації особистісного, а також професійного потенціалу; альтернативність щодо визначення шляхів розвитку власної кар'єри.

## **1.2 Аналіз особливостей навчання на студентській стадії кар'єрного становлення особистості.**

Студентство, як різновид соціальної групи, виникло ще в XI-XII століттях з відкриттям в Європі перших закладів освіти. Зазвичай, як на сьогодні, це є об'єднанням молодих людей, що достатньо свідомо та цілеспрямовано стали на шлях оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками з набуттям важливих професійних якостей, здійснюють підготовку до виконання в майбутньому функцій за певними професійними, культурологічними, громадсько-політичними, сімейними та іншими особливостями шляхом відповідного навчання у закладах освіти. При цьому, дуже корисно звернути увагу на походження слова. Так, термін «студент» (від лат. *studens (studentis)*) позначає таку людину, що старанно працює; чимось займається, наполегливо виконує певну справу, опановує корисні та важливі знання, займається

вивченням (студіюванням) науки [8].

Саме в студентські роки особистість має набути не лише соматичної, статевої й психофізіологічної зрілостей, а й повинна впевнено стати на шлях досягнення зрілості як особистості. При цьому, індивідуальні відмінності в особистісному розвитку можуть бути дуже помітними. Саме зрілість є вищою психологічною інстанцією організації та управління особистістю власною поведінкою. Так, за дослідженнями, які провів Б.Г. Ананьєв встановлено, що студентський вік як «золота пора людини» є сензитивним періодом для розвитку основних соціогенних потенціалів індивіда як особистості за такими аспектами:

1) відбувається сприяння щодо формування за необхідними професійними, світоглядними і громадянськими якостями майбутнього професіонала;

2) розвиток професійних здібностей і сходження до вершин креативності, що є передумовою вдосконалення подальшої самостійної професійної творчості;

3) це є центральним періодом становлення інтелекту та стабілізації ключових рис характеру особистості;

4) відбувається суттєве розширення та перетворення як мотивації, так й всієї системи за ціннісними орієнтаціями;

5) інтенсивно відбувається формування соціальних цінностей через зв'язки з професіоналізацією. Так, досить помітно здатні зміцнюватися такі важливі якості як цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, адекватна ініціативність, здатність вміло володіти собою. Може суттєво підвищуватися інтерес до вирішення моральних проблем [8].

Так, проблемами формування особистості в підлітковому та ранньому юнацькому віці займалися багато науковців (Б. Ананьєв, А. Дмитрієв, В. Кон, В. Лісовський, Є.А. Клімов). Але розмаїття в підходах та методах не дає однозначного тлумачення. Так, це можна вважати віком безкорисливої

жертвності та повної самовіддачі. Разом з цим, студентам характерне є невмотивованість в ризиках, недоліки за вмінням передбачити, прогнозувати наслідки своїх рішень, дій та вчинків, в основі яких можуть бути негідні мотиви. Поруч з цим, можливими є тенденції щодо виявів в поведінці інфантильності, несамостійності, підвищеного конформізму, нездатності протистояти негативному впливу найближчого соціального, а особливо референтного оточення, а особливо якщо це згуртована соціальна група ровесників. Г. Абрамова [2] тлумачить цей період як вік зростання сили «Я», формування здатності проявити й у подальшому зберігати власну індивідуальність. Саме на цьому життєвому етапі зазвичай виникає підґрунтя для того, щоб подолати страх втрати власного «Я» в умовах соціальної діяльності, інтимної близькості чи дружніх стосунків. Недаремно Є. Клімов [23] стверджував, що це є часом, в межах якого відбувається активне формування індивідуального стилю не лише професійної, а діяльності в цілому. При цьому, провідна роль в пізнавальній діяльності належить абстрактному мисленню, формуванню узагальненої картини світу, встановленню глибинних взаємозв'язків між різними сферами реальності, яка освоюється. Й тому недаремно в світовій психологічній думці юнацький період розглядається як етап загального формування особистості з відповідними завданнями. Так, психоаналіз З. Фрейда [57] розуміє юність як полігон для розгортання власне самої останньої стадії психосексуального розвитку, а саме генітальної. Тому, емоційний фон в цьому періоді суттєво залежить від здатності опановувати такі базові особистісні навички як вміння любити та працювати. Також, за психоаналізом ця вікова стадія передбачає ще й прилив інстинктивної енергії «лібідо», що має компенсуватися захисними механізмами «Я». Однак, на противагу психоаналізу, Е. Шпрангер [57] вважав, що в періоді юності відбувається потужне та інтенсивне, заключне вrostання персони в оточуючу культуру.

К.Г. Юнг спробував охарактеризувати юність як такий період, що є сприятливим для початку чи запуску процесів індивідуації, оскільки пошук

самості супроводжуються складними емоційними переживаннями. Це перетинається з думкою К.Роджерса про інтенсивне формування Я-концепції в юнаків через провокації перебігу різноманітних емоцій і почуттів [62].

Основою наукового тлумачення щодо проявів потенційних можливостей особистості її професійної успішності є, насамперед, самореалізація як вища потреба особистості. Тому, професійне проектування особистості має відображати особливості процесів вибору, визначення майбутньої професії, а також основні аспекти за розвитком комплексу професійно важливих якостей, що й є поступовим процесом формування професіонала. Й власне саме через здатність до професійного проектування починається формуватися здатність достатньо якісно реалізувати етап вибору професії. Звісно, що при цьому сильний вплив на розвиток даної здібності здійснює саме професійна підготовка (навчання) через те, що студентський вік є вкрай сприятливим для того, щоб відбувалося формування здатності до проектування. Про це вказано такими теоретиками як М. Краєв, Л. Лежнін, І. Мохов, Л. Регуш, О. Черанев [56].

Аналіз низки джерел [12; 24; 28; 41; 47; 56] засвідчив те, що компонентами зростання особистості на етапі навчання щодо професійного напрямку є особливості професійного самоусвідомлення, професійна самооцінка та професійне самопізнання. Зазначені компоненти можуть характеризуватися тим, що студенти досить інтенсивно формують вміння щодо самостійного пізнання та здобуття знань, вияву та переробки, використання необхідної інформації; набувають вмінь передбачати основні напрямки та аспекти професійного розвитку, змін та прогнозів щодо результатів; навчаються проектувати процес власного професійного зростання, здатні обирати відповідні методи та способи; формують вміння включення в процес, спрямування власних сил та інтересів для реалізації початкового рівня професійних цілей, здійснювати розподіл завдань та власних можливостей; вміння швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених

контактів зі спеціалістами та іншими носіями (джерелами) знань у певній галузі чи професії, що здатне забезпечити усвідомлене професійне самозростання; студенти здатні виробляти вміння перебороти власні як бажання, так й небажання, оцінювати та приймати рішення про подальші професійні доцільні дії, а далі виконувати дії, що мотиваційно не є достатньо підкріпленими [2].

Особливу увагу треба звернути на кризові аспекти навчання студентства, оскільки саме через цей аспект може суттєво знижуватися карєрний потенціал особистості й це здатне впродовж всього подальшого професійного життя впливати на особистісно- професійну самореалізацію. Так, за Б. Бараш [24] особистості студента за віковими причинами притаманною є кризова насиченість. Так, вікова криза в студентів позначається тим, що можуть відбуватися різкі й суттєві психологічні зрушення та зміни особистості, а розвиток, зазвичай, набуває бурхливого стрімкого характеру. Ознаки кризи можуть мати такі яскраві особливості:

1) сильні фрустраційні переживання, що виникають внаслідок сильного переживання щодо незадоволених потреб, що здатне викликати потужний внутрішньоособистісний конфлікт;

2) загострення за такими рольовими міжособистісними конфліктами як «студент – викладач», «студент – студент»;

3) невизначеності за ціннісно-сисловою сферою, а також щодо недоліків за структурованістю особистості (недоліки при формуванні навичок щодо самоменеджменту, саморегуляції та самовдосконалення);

4) інфантильність, що виявляється у низькій відповідальності або й у повній безвідповідальності, а також в пияцтві, сексуальній розпусті, вживанні наркотичних речовин.

У віці студентства прийнято розрізняти нормативну кризу, яка зазвичай долається в процесі адаптації до навчання та внаслідок нормального її протікання. Однак, це в вимірах кризи здатне мати затяжний характер, оскільки труднощі чи ускладнення людиною не вирішуються, а відбувається відкладання



на потім через небажання, страх чи погані навички копінгу в їх розв'язуванні. Звісно, що це є досить відомою сучасному світу прокрастинацією як явища, що вражає фактично кожного сучасника, а тим більше молодій людині, яка ще не має досвіду. Також, можуть виникати негативні думки, переконання та почуття стосовно вимоги та необхідності відвідувати аудиторні заняття, через критичне ставлення до викладачів, конфлікти з іншими студентами.

Аналіз різноманітних джерел [6; 12; 24; 37; 57; 62] вказав про те, що найбільшими за кризогенністю ситуаціями для віку студентства можуть бути наступні характерні аспекти:

1. Криза професійного вибору. Це зумовлюється тим, що часто вибір професії реально може відбутися вже після вибору навчального закладу та вступу до нього. Внаслідок зазначеного може виникати дисонанс між обраною чи більш бажаною професією та потребою (вимогою, необхідністю) отримати диплом про вищу освіту й при цьому навіть з іншого фаху. Амбівалентність такої тенденції може викликати в студентів інші особистісні проблеми аж до розладів психосоматичної основи. Сам факт вступу закладу вищої освіти створює наївну надію в молодій особистості на більш повноцінне, самостійне та цікаве життя, може зміцнювати віру у власні сили, можливості, перспективи і здібності. Але, в певній частині студентів може з різною швидкістю сформуватися розчарування, оскільки гостро постає питання про вірність вибору навчального закладу, обрання напрямку за професією чи щодо спеціальності.

2. Криза залежності від батьків. Це виявляється в тому, що з одного боку, студент може жити окремо від батьків й мати достатньо виражене бажання та тенденцію до самостійності, незалежності, виявляти зрілість особистості, а з іншого мати емоційну та побутово-матеріальну залежність від батьків, що спричиняє суперечливі процеси емоційного, поведінкового та мотиваційного підґрунтя.

3. Криза інтимно-сексуального змісту в певних стосунках. Так, студентський вік є періодом потужного посилення сексуального потягу. Особливо активізуються чи зростають потреби в інтимно-особистісних стосунках з другом, коханою людиною, що суттєво затьмарює інші важливі напрямки чи сфери життя. Стосунки з психологічно-духовно близькою людиною можуть стати не лише домінантними, а й єдино важливими для молоді особистості. При цьому, можливість створення власної сім'ї може суттєво блокуватися залежністю обох партнерів від батьків, житловими проблемами. У певної частини студентської молоді власне саме інтимні здобутки та стосунки здатні затьмарити все інше, в тому числі й навчання як таке, що звісно приносить значно менше задоволення.

4. Кризові та конфліктні ситуації в процесах навчання та первинного професійного становлення. Так, досить розповсюдженими факторами, що можуть спричинити кризу є окремі психотравмуючі за потенційним впливом особливості організації навчання та відповідних процесів. Й буває так, що мета навчання полягає в тому, щоб «успішно здати» сесію, а не служити шляхом оволодіння важливими професійними знаннями, навичками та вміннями, що вкрай важливі та необхідні для майбутньої професійної діяльності. При цьому, безсистемні (передсесійні) спроби вивчити навчальний матеріал не тільки не сприяють формуванню достатньо глибоких та важливих знань, навичок і вмінь, але й провокують психоемоційне перевантаження, формування звички вирішувати проблеми професійного характеру в останній момент.

5. Серед суперечностей даного віку надзвичайно важливої ролі посідає криза ідентичності, що системно є пов'язаною з «Я». Ідентичністю в студента може бути певний досить стійкий образ «Я», а також збереження та дії з підтримки власної особистісної цілісності, здатності себе ототожнювати, нерозривно розуміти історію свого життя і особливого індивідуального власного «Я». Суть та основа кризи ідентичності може відбуватися внаслідок зіткнення цінностей, які є інтеріоризованими саме в період ранньої юності, з

тими, що можуть формуватися в процесі навчання університеті (інституті) внаслідок ідентифікації себе з певною професійною моделлю. Це співвідноситься з позицією Е. Еріксона [14], який зазначив, що юнаки повинні злитися з ідентичністю певного оточення, іншими ідентичностями, й при цьому вперто та наполегливо відстоювати власну ідентичність, неповторність, самотність. Її проблема полягає в тому, що молода людина є амбівалентною через суперечливість почуттів, що можуть формуватися одночасно до однієї і тієї ж людини. При цьому, студент може перебувати на певній стадії (етапі) ідентичності, що за Д. Марша [54] визначається наступним чином:

1. «Невизначена», розмита (особою не сформовано переконання та не обрано професію).
2. «Дострокова» чи передчасна ідентичність (відбулося включення особи в певну відповідну систему, але це зроблено не самостійно, не в наслідок подоланої кризи та власних спроб, а через інший приклад).
3. «Мораторій» (особа знаходиться у нормативній кризі щодо самовизначеності й намагається обирати з варіантів той, що буде вважати своїм).
4. «Досягнута», зріла (криза є завершеною, а особа перейшла від пошуку до реалізації «Я»).

За Г. Абрамовою [2] наступною особливістю й небезпека цього періоду життя, що може якісно позначатися через приналежність до студентської когорти лежить в площині того, що близькість, суперництво та боротьба переживається стосовно людей, які є схожими через те, що є ровесниками. Це здатне спричинити значний рівень упередженості у взаємостосунках, проблеми щодо прийняття повного та цілісного самого себе та інших, що в результаті спричиняє самотність, а далі веде до страхів щодо близькості, відвертості, необхідності розкриття внутрішнього психологічного світу та інших суто інтимних аспектів в межах соціальної взаємодії.

Але криза має й позитив, оскільки в ній може спрацювати ефект «все або нічого». Саме за таким аспектом для студента є заклад вищої освіти, навчальним середовищем, що є досить потужним– фактором соціалізації. Й криза виступає як загострення протиріч, а самий зміст протиріч є рушійною потужною силою, що здатна стимулювати потужний розвиток людини, оскільки вона відштовхується від зафіксованої й часто неусвідомленої залежності, стає більш самостійною й набуває більш істотних ознак самості. Це дуже потужно запускає потенційну можливість самопізнання, яке є основою та умовою подальшого успішного, цілісного розвитку свого «Я». Через усвідомлення змін, які відбулися у своєму внутрішньому середовищі, що ще й виявилось більш ефективним відносно попереднього в самому собі, посилення рефлексії забезпечує якісне подолання кризи ідентичності. Студентам мав би бути притаманний саме свій погляд, думка, оцінка на різні життєві обставини, що є ставленням і власним вибором життєвого напрямку [2; 8; 14].

Таким чином, окреслене вказує на те, що знання особливостей життєвого віку, який є характерним для студентів приєє тому, щоб краще усвідомити основні психологічні фактори, які визначають особливості процесу навчання. Це суттєво здатне посприяти тому, щоб зрозуміти внутрішній світ особистості кожного студента та своєчасно, а головне якісно надати йому допомогу психологічного характеру при визначенні ним самого себе, власного життєвого шляху взагалі, а також щодо професійних особливостей самореалізації через реалізацію кар'єрних можливостей. Зазначене є важливим на всіх етапах навчання у закладі вищої освіти, а особливо щодо адаптації першокурсників.

На завершення теоретичного аналізу вкажемо позицію Г. Івлєвої [16], яка навела фактори, що є найбільш важливими для студентів в їх екзистенційно-життєвих аспектах:

1. Особиста безпека (відсутність злочинності, криміналізації життя і свавілля від влади);
2. Матеріальне благополуччя (нормальні житло, одяг, харчування);

3. Сімейне благополуччя (гармонія з сім'єю, взаємність в любові та повазі);
4. Досягнення цілей (суспільна та політична свобода, реальні можливості для соціальної мобільності);
5. Творча самореалізація (можливість самовираження в усіх видах суспільного життя);
6. Добре дозвілля (вільний час і способи його ефективного використання, відпочинок і подорожі, доступ до культурних цінностей);
7. Сприятливий клімат і погода (відсутність стихій, різких перепадів температури і тиску, достатня кількість сонячних днів);
8. Гідний соціальний статус (статус закладу освіти, перспективи щодо професії, посад, кваліфікаційних ступенів, нагород);
9. Наявність дружби, спілкування, взаєморозуміння та інтимних стосунків;
10. Соціальна стабільність, впевненість у майбутньому;
11. Добра екологія, розвинена інфраструктура;
12. Фізичне здоров'я.

### **Висновки до першого розділу.**

Проведений теоретичний аналіз джерел щодо особливостей кар'єрного потенціалу особистості на етапі навчання виявив низку особливостей. Їх коротко є можливим сформулювати через такі основні узагальнення:

1. Найбільш важливими детермінантами кар'єри особистості виступають її уявлення про себе в сукупності наявних деталей та перспектив, а також щодо своєї особистості, що є професійною «Я-концепцією». Її кожна особистість намагається реалізувати через власні кар'єрні рішення, а також через професійні самооцінку, ідентичність та самосвідомість. При цьому, планування кар'єри передбачає порівняння потенційних можливостей, здібностей та цілей фахівця з вимогами різного рівня, змісту та особливостей

як системного явища. В результаті планування кар'єри формується програма професійного та посадового зростання професіонала, що більшій чи меншій мірі відповідає реальності. Суттєвим фактором при цьому виступає активна особистісна та професійна позиція щодо реалізації особистістю проекту кар'єри з врахуванням змін за обставинами та ключовими життєдіяльнісними позиціями.

2. До системи кар'єрного потенціалу особистості можуть бути включені такі складові: задатки та нахили, які хоча б частково виявляються в певній вибірковості в поведінці; інтереси та їх спрямованість, частота й систематичність проявів; допитливість, нахили до створення нового; швидкість засвоєння нової інформації, формування асоціативних баз; мотиваційні особливості особистості, що проєктуються в перспективі професійної самореалізації; саморозуміння, самоусвідомлення в основних аспектах життя та професійної діяльності, екзистенційні особливості особистості; бачення власних перспектив в різних проєкціях за часом; орієнтація на способи та шляхи найбільш якісного та повноцінного за формою та способом діяльності з врахуванням найбільш зручних варіантів для особистості.

3. Студентство як соціальна група людей є досить специфічною частиною не лише суспільства, а й відповідного покоління. Так, це та частина молоді, що найбільше орієнтована на отримання певних потенційно корисних в майбутньому інструментів, що в якості основного способу передбачає саме навчання. Тому, орієнтація на кращі кар'єрні перспективи в майбутньому, врахування необхідності знань для самореалізації та підвищена спрямованість на саморозвиток через навчання є особливими характеристиками цієї категорії населення. Однак, існує низка обставин, що можуть суттєво негативно вплинути на процес навчання. Це, у свою чергу, може спричинити втрати в формуванні кар'єрного потенціалу особистості. Тому, етап навчання є одним з найбільш важливих в формуванні здатності особистості до подальшої професійної самореалізації.

## РОЗДІЛ II.

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ НА ЕТАПІ НАВЧАННЯ

#### 2.1. Методи емпіричного дослідження кар'єрного потенціалу.

Спочатку експериментальної частини дослідження необхідно зупинитися на виборі та обґрунтуванні методу отримання емпіричних даних. Аналіз відповідної літератури [6; 17; 29; 34; 48] засвідчив те, що серед всіх наявних методів отримання емпіричних даних найбільш відомим та широким є метод психодіагностики, що має переваги та недоліки. Метод психодіагностики використовує стандартизовані запитання чи завдання, що згруповані навколо певного якогось явища й таким чином питання є підпорядкованими певній шкалі, яка оцінюється. Тому, при обиранні цього методу слід зважати на те, що вибір опитувальника чи тесту має визначатися: спершу метою дослідження (тестування), а вдруге має бути враховано ступінь надійності та достовірності. Так, якщо методика психодіагностики не є апробованою, не має встановленого показника валідності – емпіричні дані за нею не можуть відповідати основним вимогам до проведення експериментально-психологічних досліджень. Однак, психодіагностика як метод дає можливість досить швидко отримувати з задовільною валідністю досить великі масиви даних. При цьому, шляхом підвищення валідності є застосування декількох методик за відносно подібними шкалами, що створює передумови для порівняння результатів та прийняття рішення щодо рівня достовірності даних. Таким чином, метод психодіагностики в даному дослідженні може бути придатним для застосування, але за умови більш широкого застосування методик.

Зважаючи на результати проведеного теоретичного аналізу в попередньому розділі даної кваліфікаційної роботи було прийнято рішення про використання в експериментальному дослідженні кар'єрного потенціалу низки наступних методик:

«Методика діагностики професійної мотивації», що розроблена, апробована та запропонована В.Осьодлом [34]. Структура цього опитувальника тривалий час вироблялася та реалізовувалася в процесі групового обстеження, в якому досліджувані оцінювали значущість кожного із тверджень за дихотомічною шкалою (Так-Ні). Опитувальник містить 90 питань і має такі сім шкал:

1) оцінка результатів праці (ОРП) має 16 тверджень та охоплює ситуації, які відносяться до оцінки результатів професійної діяльності. Суть оцінки за шкалою полягає в тому, щоб охарактеризувати переконання особистості щодо того, яким чином професійна діяльність за відповідні досягнення заохочується, тоді вона переживає значимість своєї праці, відповідальність, прагне до підвищення результатів професійної діяльності, власної кваліфікації, особистісно-професійного розвитку.

2) професійні домагання (ПД) має 16 тверджень і здатна диференціювати за характеристиками, які в психології мотивації пов'язують з прагненням до успіху чи уникненням невдач.

3) інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД) має 18 запитань і включає ситуації, що відносяться до професійної діяльності з подальшим досягненням особистістю конкретної мети. Шкала є близькою до характеристики “локусу-контролю” і позначає достатньо сформовану систему переконань особистості щодо того, де локалізується потенціал, який впливає на результати діяльності. Це є ніби „силою”, яка здійснює контроль за позитивними та негативними підкріпленнями внаслідок активності в діяльності. Безумовно, це є тими переконаннями, які стосуються можливості самоконтролю і самостійного здійснення саморегуляції, що тісно пов'язані між собою, але не є тотожними.

4) професійні інтереси і цінності (ПІЦ) має 16 тверджень і здатна охарактеризувати особливості розвитку професійних інтересів та цінностей серед досліджуваних. Усвідомленим інтересом тут виступають мотиви, наміри,



свідомо поставлені цілі. Саме через це інтереси розглядаються серед мотиваційних утворень, оскільки вони передбачають цілепокладання, вольові свідомі зусилля і афективно-емоційні процеси з підкріплення почуттів. Не даремним є досить розповсюджене в психології твердження про те, що саме в ціннісних орієнтаціях лежить смисл життя абсолютної більшості адекватних людей.

5) життєві цілі (ЖЦ) як наступна шкала має 14 запитань. В. Осьодло вказує, що при розробці даного структурного елемента опитувальника вихідним було прийнято положення про те, що індивідуально-типологічні особливості свідомої саморегуляції професійної діяльності розкривають саме діяльнісний компонент суб'єктності в особистості. У цій кваліфікаційній роботі було визначено, що за структурою суб'єктивність картини життєвого шляху включає цілі, плани, обставини, а також програму життя в загальних уявленнях, що є розгорнутими у перспективах психологічного майбутнього. Професійне майбутнє, що уявляється особистістю як потенційну можливість може виконувати функції суб'єктивної регуляції і, при цьому, впливати на життєві вибори, поведінку в цілому, окремі вчинки та діяльність особистості, на вектори професійного розвитку, а також й на особливості реалізації професійного потенціалу. При цьому, досить корисним для інтерпретації результатів за шкалою є позиція О. Кроника [38] про те, що специфіка життя людини в детермінації минулого (причини) і майбутнього (цілі) є два види зв'язків: причинно-наслідкові (з минулого в майбутнє) і зв'язки ціль-засіб (з майбутнього в теперішнє). Через це, активність персони в теперішньому часі визначається і минулим, і прагненнями (майбутнім);

б) загальна активність як шкала, що включає в себе всі раніше зазначені шляхом простого додавання отриманих балів й це є показником того, наскільки особистість в цілому виявляє зацікавленість в контактах з оточуючим середовищем й особливо щодо його професійної частини;

7) шкала соціальної бажаності, яка ще виконує функцію шкали на

перевірку достовірності чи відвертості досліджуваного. Так, спочатку в психодіагностиці такий тип шкали застосовували для того, щоб виявити ступінь правдивості досліджуваного у його відповідях. Потім було встановлено ефект соціальної бажаності, який полягає в тому, що особа дуже бажає сподобатися й через це намагається видати себе кращою, ніж вона є. При цьому, можливим є ефект протилежний до соціальної бажаності, що можна назвати ефектом намагання дистанціюватись від ситуації. В такому разі досліджуваний намагається себе подати гіршим, ніж є насправді. Хоча, така поведінка може бути ситуативною й відображати нестійкість емоційно-вольових процесів такої особистості.

Опитувальник нервово-психічної напруги (НПН), що запропоновано Т. Немчіним [17] й є переліком ознак нервово-психічної напруги. Даний тест сформовано внаслідок емпіричних даних клініко-психологічного спостереження й включає 30 основних характеристик зазначеного стану, що розділені на три ступені вираження.

Опитувальник «Аналіз подій Вашого життя» [34] має на меті проведення аналізу життя особистості за її основними структурними компонентами з домінуючою орієнтацією на професійну сферу. Опитувальник включає 42 запитання, що рівномірно є розподіленими на 6 шкал: робота, фінанси, здоров'я, сім'я, мораль та суспільство. Відповіді на них оцінюють в межах від 1 балу – відсутня чітка позитивна відповідь й до 5 балів в разі того, коли відповідь є чіткою та достатньо стверджувальною. Сумарна кількість набраних балів в за кожною зі шкал має бути поділеною на кількість запитань в цій шкалі.

Наступною в даній кваліфікаційній роботі застосовано анкету «Власне становище» [34] , яку складено з запитань, відповіді на які оцінюються від 1 до 7, а результати формуються внаслідок 4 основних факторів й кожен з них включає ще декілька додаткових факторів. Так, фактор «Психічна рівновага» утворено поєднанням факторів «Психастенія», «Психотизм» і «Депресія». Сполучення значень факторів 2.1 і 2.2 утворили фактор «Асоціальність», що

здатне відображати ступінь соціалізації особистості та соціально адаптивну поведінку. Сума факторів 3.1, 3.2 та 3.3 формує фактор «Екстраверсія», що відображає відкритість внутрішнього світу особистості, її гетерономії, що може протистояти її автономії й це зумовлює відповідну адекватність поведінки. Сума за факторами 4.1 та 4.2 утворює фактор «Сензитивність» як тонкість емоційних переживань і це є показником щодо адекватності та пластичності в поведінці.

Далі було прийнято рішення про доцільність застосування методики Е. Шейна «Якоря кар'єри», що складається з 41 твердження, які формують наступні шкали:

1. Професійна компетентність. Ці люди насамперед орієнтовані на розвиток власних здібностей та навичок в галузях, що безпосередньо пов'язані з їх фахом. Найбільш важливими критеріями кар'єри для них є постійність щодо вдосконалення власного досвіду і знань, що має підкріплюватися через визнання оточенням їх рівня професіоналізму. Це визнання в значній мірі стимулює формування потреби в підвищенні професійної компетентності. Однак, домінантою тут виступає потреба потужно відповідати вимогам обраної професії. Таких людей мало зацікавить навіть значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їх професійними компетенціями. Зазвичай вони є достатньо талановитими і дуже люблять коли до них ставляться як до одних з найкращих знавців своєї професійної справи. Професіонали з таким якорем значно більше переживають почуття причетності, що виникає зі змісту професійної діяльності, розвивають та вдосконалюють власні навички.

2. Менеджмент. Ці персони ставляться до своєї спеціалізації як до пастки і насамперед визнають, що більш важливим є знання декількох функціональних напрямків. Вони більше орієнтовані на розвиток знань і досвіду на рівні свого бізнесу чи галузі. Можливості для вияву лідерства, високого доходу, підвищеного рівня за відповідальністю і внеску в успіх організації є найбільш ключовими цінностями та мотиваторами. Найголовнішим для них є управління

підлеглими чи проектами, бізнес-процесами. Це не має принципового значення. Центральним поняттям їх професійного розвитку є влада, а також усвідомлення того, що саме від них суттєво залежне прийняття ключових рішень. Причому, для них не є принциповим менеджмент власним проектом або цілим бізнесом. Швидше навпаки, в більшій мірі орієнтовані на побудову власної кар'єри в найманому менеджменті, але за дотримання умов, що їм будуть делеговані значні менеджерські повноваження та компетенції.

3. Автономія (незалежність). Для даної категорії людей характерним є те, що вони відчують труднощі, які можуть бути пов'язаними з обмеженнями за встановленими правилами, процедурами, графіком робочого дня, професійною посиленою дисципліною. Найбільше такі фахівці люблять виконувати роботу в свій спосіб, темп і за власним стандартом. Вони не люблять, коли професійна діяльність надмірно втручається в їхнє приватне життя. Через це вважають кращим варіантом робити незалежну кар'єру власним шляхом. Людина з таким якорем швидше обере низьку за статусом роботу, ніж відмовиться від автономії та незалежності. Для них першочерговим завданням розвитку кар'єри є отримання можливостей працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що саме виконувати для досягнення цілей. Кар'єрою для них є способи реалізації можливості забезпечувати себе свободою. Саме тому, будь-які обмеження чи рамки, а також суворе підпорядкування відштовхують їх навіть від зовні привабливої позиції. Це, в певній мірі, дауншифтери.

4. Стабільність роботи. Такіpersони відчують посилену потребу в безпеці, захисті і можливостях відповідного прогнозування. Вони будуть намагатися шукати саме варіант з постійною працевзайнятністю з мінімальною ймовірністю звільнення та втрати місця роботи. Ці люди ототожнюють наявність своєї роботи зі своєю кар'єрою. Їх домінантна потреба в безпеці і стабільності обмежує їх вибір щодо варіантів кар'єри та відповідного просування. Авантюрні або короткострокові проекти і компанії, що тільки стають на ноги їх, швидше за все їх не будуть приваблювати. Вони дуже

цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець. Вибір місця професійної діяльності пов'язується насамперед з тривалістю контрактів, стабільністю компанії чи організації на ринку. Такі особи, як правило, відрізняються невисоким рівнем домагань та очікувань. Відповідно, й від них не варто очікувати надмірної активності, оскільки вони будуть робити лише стільки, скільки потрібно для стабільного перебування на посаді.

5. Стабільність місця проживання. Для таких людей більш важливішим є можливість залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в новій місцевості. Переїзди для них є суттєвим стрес фактором й тому неприйнятні, а часті відрядження є потужним негативним фактором при прийнятті рішення щодо розгляду пропозицій та вакансій про можливу професійну діяльність.

6. Служіння. Даний якір виражає характеристику особливих за соїми цінностями та орієнтирами людей, що зайняті певною справою через наявність потужного бажання реалізувати у своїй професійній діяльності чи активності певні закріплені головні цінності. Вони дуже часто є більше орієнтованими на цінності, ніж на здібності, що вимагаються в професії. Вони дуже часто прагнуть приносити користь людям, суспільству, реалізації якоїсь ідеї. Для них особливо важливим є бачення того, як відбувається процес отримання конкретних та максимально негайних результатів власних професійних зусиль, навіть якщо результати не мають матеріального еквіваленту. Основною тезою побудови кар'єри в таких людей є те, щоб отримати можливість максимально ефективного використання їх талантів і досвіду для реалізації суспільно важливої мети. Люди, що домінантно орієнтовані на служіння є особливо товариськими і у більшій мірі консервативними. Таким чином, основа професійної активності для такого психотипу є свята переконаність в чомусь й це є стрижнем досить стійкої побудови власної професійної діяльності з мінімальними очікуваннями саме для себе. Мінімалізм у вимогах та амбіціях щодо себе найбільше характеризує таких людей.

7. Виклик як якір мають люди, що вважають своїм успіхом подолання нездоланих перешкод, а також рішення складних, ще досі нерозв'язних проблем або просто виграш. Для одних людей виклик представляється як більш важка робота, а для інших це є конкуренцією і відповідні міжособистісні стосунки. Вони орієнтовані на рішення завідомо складних задач, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони можуть відчувати себе достатньо успішними лише тоді, коли постійно залучаються до вирішення важких проблем чи перебувають в ситуаціях змагання. Кар'єрою для них є постійні чи хоча б періодичні виклики до їх професіоналізму і вони в абсолютній більшості ситуацій, а можливо, що й завжди є готовими його прийняти.

8. Інтеграція стилів життя. Для таких людей кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважувати власні потреби, сім'ї і кар'єри. Вони хочуть мати такий варіант професійної діяльності, за якого організаційні відносини та стандарти відображали б повагу до їх особистих і сімейних проблем, максимально враховували їх при плануванні виконання робочих процесів. Вибирати і підтримувати певний образ життя для них є більш важливим, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює лише тоді, коли не відбувається порушення звичних для них стилів життя й оточення. Для них важливо, щоб все було достатньо врівноваженим та включеним в найбільш оптимальному поєднанні: і кар'єра, і сім'я, і особисті інтереси, і захоплення. Жертвувати чимось одним заради іншого їм зовсім не властиво. Такі працівники є більш схильними в своїй поведінці виявляти конформність.

9. Підприємництво як якір властивий та подобається людям, що бажають створювати нові організації, товари або послуги, або можуть бути ототожені з їх зусиллями. Працювати на інших, наймана праця не їх варіант, оскільки вони підприємці за внутрішнім духом. Мета та головна характеристика їх кар'єри полягає в тому, щоб створювати щось нове, організувати свою справу, втілити в життя власну ідею, що цілком належить тільки їм. Вершиною кар'єри в

їхньому розумінні є створення та успішне просування власного бізнесу. Відповідно, для такого типу кар'єрного якоря особливо важливим є два моменти: власні ідеї та їх реалізація.

Далі зупинимося на короткому описі опитувальника робочих пріоритетів П. Безручка, що включає 24 пари тверджень, з яких необхідно обрати те, яке ближче відповідно до вподобань досліджуваного з відповідним вибором балу (1 або 2) чи 0, якщо складно визначитись [34]. Відповідно до ключа додаються бали за чотирма рівнями управлінського масштабу, що є шкалами даного опитувальника. Максимальним показник за будь-якою шкалою може бути в 48 балів. Максимальним за типами управлінського масштабу може бути показник у 24 бали. Далі можна побудувати профіль. При цьому, кількість балів від 0 до 8 вказує на те, що рівень за певним типом вважається низьким. Від 9 до 16 – середнім, понад 16 – високим. Можливими є випадки низьких балів за всіма шкалами, що свідчить про недостатньо відповідальне ставлення до роботи або несформоване уявлення про власні вподобання. За досвідом застосування методики можна казати, що вона дає змогу оцінити уявлення особистості про власні вподобання щодо управлінського масштабу. Рівні управлінського масштабу працівника: виконавець, бригадир, менеджер середньої ланки, вища особа. Однак, це не означає те, що в досліджуваного наявні навички чи вміння певного управлінського рівня, оскільки це лише те, чого людина бажає й це свідчить про певний рівень амбіцій щодо її участі в процесах спільного, зазвичай професійно-групового виконання будь-яких завдань.

Далі про до методику в колективному авторстві А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубера, що адаптовано Е. Могільовкіним [46], відповідно до якої мотивація до кар'єри містить три ключові компоненти: кар'єрну інтуїцію (адекватність самооцінки працівником своїх професійних здібностей в контексті фактичної ситуації), кар'єрну причетність (її високий рівень позначає усвідомлення своїх сильних і слабких сторін для задоволення своїх кар'єрних амбіцій; здатність ставити реальні кар'єрні цілі і активно їх досягати. Низький рівень про слабе



використання власних ресурсів) та кар'єрну стійкість як здатність справлятися з труднощами, адаптуватися до змін ситуації, тощо.

Застосовано ще «Шкалу екзистенції» А. Ленгле і К. Орглер, яка вимірює екзистенційну наповненість так, як вона суб'єктивно відчувається досліджуваним. Тест складається з 46 питань, відповіді на які досліджуваний дає, оцінюючи себе і своє життя за різними аспектами. Методика включає наступні шкали: самодистанціювання — SD, самотрансценденція — ST, свобода — F, відповідальність — V. При цьому, самотрансценденція (ST) і самодистанціювання (SD) формують особистісний фактор або ж персональні передумови наповнення, а свобода (F) і відповідальність (V) є екзистенційним фактором або наповненістю завдяки можливостям ситуації [28].

Наступною є «Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості» в авторстві Л. Васермана та адаптації В. Бойка [8], яка складається з анкети в 20 пунктів, що позначають формально-демографічні характеристики досліджуваних, специфічні умови їх професійної зайнятості, а також дають можливість зафіксувати ступінь незадоволеності соціальними досягненнями в головних аспектах життєдіяльності. Показник за фрустрованістю за кожним пунктом може перебувати в діапазоні від 0 до 4 балів. Кожний варіант відповіді має певний бал: повністю задоволений (0), скоріше задоволений (1), важко відповісти (2), скоріше незадоволений (3), повністю є незадоволеним (4). Висновки про соціальну фрустрованість виносяться на основі врахування величини балу за кожним пунктом. Чим вищим є бал, тим вищою може вважатися й показник соціальної фрустрованості. Таким чином, внаслідок даного тесту можна отримати емпіричну інформацію про те, якою є соціальна фрустрованість, що позначається як наслідок неможливості реалізації особистістю своїх актуальних соціальних потреб. Значущість цих потреб для кожної особистості є індивідуальною, насамперед залежить від особливостей самосвідомості (самооцінки), системи цілей та цінностей, індивідуальних здібностей та досвіду вирішення проблемних і кризових ситуацій.



## **2.2. Обґрунтування експериментального плану та характеристика вибірки експерименту.**

Логіка реалізації даного психологічного експерименту має складатися з декількох етапів. На першому етапі треба зайнятися констатуючим експериментом першого порядку, що повинен бути спрямованим на те, щоб встановити існуючі на час проведення експерименту певних характеристик та властивостей явища, що досліджується. При цьому, в експерименті важливу роль відіграє вибірка. Вибіркою вважається певна множина об'єктів, подій або ж ще й сукупність вимірювань через застосування визначеної процедури обраних зі статистичної популяції або генеральної сукупності для участі у дослідженні. Кількість вибірки в констатуючому етапі експерименту має мати не менше 30-35 осіб. Це необхідно для того, щоб отримані емпіричні дані можна було обробити певними математичними методами обробки статистичних даних, що дасть змогу вважати достовірними та екстраполювати на всю генеральну сукупність. Далі, треба зазначити те, що відповідно до вказаних вимог за експериментально-психологічними алгоритмами в теоретичних джерелах [4; 14; 28] до формування вибірки застосовується ряд обов'язкових вимог. Це, насамперед, має визначатися метою і завданнями всього дослідження в цілому. При цьому, її обсяг може перебувати в діапазоні від 2 досліджуваних до безкінечності. Однак, занадто великі вибірки не є доцільними, оскільки є певна оптимальна її кількість й подальше збільшення не вплине на валідність всього дослідження, а лише призведе до того, що буде витрачатися безрезультатно ресурс. Хоча все ж вважається, що більший обсяг за вибіркою сприяє можливості отримання більш надійних результатів. При цьому, чим більшим чи об'ємним є явище, тим більшим має бути обсяг вибірки. Також, обсяг вибірки залежить від статистичних методів, які планується використати. Далі, особливо важливою є вимога щодо однорідності. Так, підставами для формування достатньо однорідної вибірки можуть бути різні характеристики та соціально-демографічні ознаки (вік, стать, освіта,

національність, професія). В цілому вибірка має бути достатньо подібною до генеральної сукупності, що позначається терміном «репрезентативність». Саме це й дозволяє розповсюджувати отримані на ній результати на всю генеральну сукупність.

Вибірка в даному експерименті є суцільною (без розподілу на групи) й характеризується наступним чином:

- за статтю: 15 жінок і 15 чоловіків;

- за віком: рання юність (19-22 роки);

- всі учасники дослідження, що включені до вибірки є здобувачами вищої освіти з закладів м. Львова.

Зазначене може вказувати не те, що така вибірка є достатньою для даної кваліфікаційної роботи, здатна забезпечити достовірність результатів за проведеним емпіричним етапом дослідження та в цілому є достатньо еквівалентною до генеральної сукупності.

### **2.3.Отримання, обчислення та інтерпретація результатів констатуючого експерименту.**

Наступним щодо цього кваліфікаційного дослідження є отримання емпіричних даних за обраними для відповідного завдання методиками та анкетами. Було перевірено за шкалою соціальної бажаності з «Методики діагностики професійної мотивації» за авторства В.Осьодла придатність за ступенем відвертості для подальшого застосування в дослідженні виконаних досліджуваними методиками. Було встановлено, що всі 30 учасників не продемонстрували як вкрай великого бажання показатися кращим, ніж є, так й навпаки. Отримані результати за цією шкалою можуть свідчити про те, що досліджувані достатньо адекватно поставилися до того, щоб достатньо відверто дати відповіді на питання методик та анкет.

Далі було обчислено окремі критерії, що прийнято відносити до мір центральної тенденції, а саме за показниками середнього значення та

стандартного відхилення по вибірці дослідження. Отримані результати за методиками «Шкала екзистенції» та Т.Немчіна за зазначеними критеріями наведено у таблиці №2.1.

Таблиця 2.1.

**Показники середнього значення та стандартного відхилення за методиками «Шкала екзистенції» та Т. Немчін**

Шкали	SD	ST	F	V	P	E	G	немчін
Середнє	32,31	66,81	50,37	64,25	98,93	99,5	198	48,62
Стд.Відхилення	7,53	10,03	15,58	25,58	16,14	19,21	24,8	14,91

Отримані результати можуть вказати про такі попередні дані за емпіричними даними. Самодистанціювання (SD) як здатність створювати чи відтворювати за попередньо набутим досвідом власний внутрішній вільний простір, що ще може казати про певні здатності до зберігання дистанції стосовно себе, власних почуттів і дій, а також сприймати ситуацію за її головними особливостями. Відповідно, наявність за даною шкалою високих показників може означати те, що в такої особистості є здатність адекватно оцінювати ситуацію, що склалася як на роботі, так й поза нею, здатність до рефлексії життєвих та робочих подій, власних почуттів, емоцій та ставлень, адекватність до використання власного кар'єрного потенціалу для досягнення мети. Вимірювання ніби відбувається між полюсами: брак вільного внутрішнього простору, що ще може бути охарактеризованим як сліпе реагування на стимули й до створення внутрішньої дистанції щодо себе в багатьох аспектах.

Самотрансценденція (ST) є здатністю до вільного, емоційного проживання цінностей, а також щодо сприйняття емоційної значущості того, що відбувається, можливості відчуття близькості до когось/чогось, співчуття, орієнтації стосовно дій на змістовну частину, а не на ціль діяльності. Таким чином, ця шкала здатна пояснити та описати здатність людини контактувати зо

ціннісними основами світу і сприймати внутрішню, власну включеність до нього. Завдяки зазначеному й визначається внутрішнє ставлення до пережитих особистістю подій. Таким чином, за цією шкалою відбувається вимірювання між полярними поняттями як емоційна відстороненість до здатності бути включеним емоційно, відчувати та достатньо з глибоким рівнем переживати цінності.

Свобода (F) як бути здатним наважитись, знайти досить реальні можливості для певних важливих дій, створювати ієрархію цінностей і, внаслідок цього, прийти до персонально обґрунтованого та виваженого рішення. За цією шкалою відбувається вимірювання та оцінка щодо такого дискретного простору між такими полюсами як нездатність приймати власні рішення й до достатньої впевненості та адекватності щодо вироблення, а також прийняття рішень.

Відповідальність (V) як шкала в методиці є здатністю до втілення рішень, що вироблені та є прийнятими на підставі саме власних цінностей. Прожита та достатньо сформована відповідальність може слугувати в якості основи для формування стабільної самооцінки. Шкала здійснює вимірювання між такими полюсами як безвідповідальність й до персональної включеності внаслідок відповідального ставлення до своєї потенційної участі в тому, що відбувається навколо персони як суб'єкта, а не простого спостерігача того, що з нею чомусь відбувається.

Персональність (P) описує ступінь розкриття персонального буття, когнітивну та емоційну доступність для себе та оточуючого світу. Показник за цією шкалою формується внаслідок додавання показників за самодистанціюванням та самотрансценденцією  $P=SD+ST$ . Даний вимір відбувається між такими абсолютно протилежними поняттями й це дійсно може класифікуватися в якості полюсів, а саме між закритістю (недоступність персонального буття) та відкритістю за зазначеними компонентами особистісного функціонування.

Екзистенційність (Е) вимірює та створює підстави для того, щоб бути здатним до орієнтації у світі, прийняття рішень і відповідального їх втілення, що в сукупності позначає рівень включеності в життя. Даний показник особистісно-смыслового існування є інтегральним за попередніми шкалами й формується через сумачію показників за ступенями свободи та відповідальності  $E=F+V$ . Таким чином, екзистенційність за даною методикою є специфічним поєднанням здатності бути вільним, самостійним та відповідати за такий привілей. При цьому, вважається, що вимірювання відбувається між такими полюсами як нерішуче (пасивне) проживання своєї участі й до рішучості до активної участі в своїх усвідомлених життєвих позиціях.

Загальний показник за методикою (G) показує та може виміряти здатність користуватися собою та світом, прийти до життя, що є сформованим з сенсами і смислами й при цьому проживання цього може бути автентично обґрунтованим. Такий спосіб життєдіяльності все більше й більше орієнтується на чутливість за власними потребами і завданнями, а також за вимогами ситуації, які достатньо узгоджуються між собою. В нейролінгвістичному програмуванні щось дуже подібне називається екологічною узгодженістю. Отже, в особистості з достатньо розвиненою персоналізацією та екзистенційністю мають бути сформовані передумови для того, щоб перебувати в стані діалогічної комунікації та обміну зі світом, для того, щоб прийти до власної сутнісної структури (це може претендувати на екзистенційне наповнення). Показник за даною шкалою утворюється з суми показників персональності та екзистенційності  $G=P+E$ . Вимір та оцінка цього явища існує в межах між такими полюсами як життя, що суб'єктивно відчувається особистістю в якості ненаповненого до, відповідно, наповненого екзистенціями життям.

Далі щодо методики НПН Т. Немчіна, яка є переліком основних ознак нервово-психічного напруження, що складений на основі даних клініко-психологічного спостереження, які розділено за трьома ступенями вираження.

За методикою Е. Шейна, яка визначає спрямованість особистості на побудову кар'єри за ключовими критеріями, результати наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

**Показники середнього значення та стандартного відхилення за методикою Е. Шейна “Якоря кар'єри”**

Шкали	профкомпетентність	менеджмент	автономія	стаброботи	стабмісцяпрожив	служіння	виклик	інтегритижиття	підприємництво
Середнє	11,16	9,25	14,26	7,71	6,56	12,35	7,56	13,18	12,81
Стд.Відхилення	12,33	7,56	17,75	2,91	4,69	12,77	7,92	13,1	14,67

Дана методика спроможна дати достатньо ґрунтовні уявлення щодо ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, що є соціально зумовленим спонуканням до діяльності, які є властивими для досліджуваної особистості. За тестом, згідно ключа, визначається провідна кар'єрна орієнтація даного працівника або їх сукупність в певній специфічній комбінації. Інколи буває таке, що домінантною не є жодна кар'єрна орієнтація (якір) і в такому випадку це може вказувати й робиться висновок про те, що кар'єра не є центральною в житті даної особистості.

Професійна компетентність як якір вказує на те, що в особистості є наявними здібності і таланти у визначеній сфері (технічне проектування, наукові дослідження, фінансовий аналіз, робота з великими масивами даних). Такі люди є амбіційними у професійних досягненнях, характеризуються прагненнями визнавати свої таланти, орієнтовані на досягнення значних професійних успіхів й при цьому часто стають дійсно майстрами своєї професійної справи. Вони не є схильними до управління іншими людьми, а намагаються виконувати визначені функції в межах своєї компетенції та

надійної, гарантованої відповідальності. Отриманий показник свідчить про те, що така орієнтація серед досліджуваних не є високою, а тим більше домінантною. При цьому, стандартне відхилення перевищує сам показник середнього значення вказує на те, що існує дуже великий розподіл від середнього. Тому, за якорем серед досліджуваних є студенти, що мають дуже низькі показники й аж до дуже високих. Вибірка за цим явищем є дуже неоднорідною.

Менеджмент має ще менший показник й може засвідчувати про наявність його рівня серед досліджуваних та нижчому за середній. Можна казати про те, що серед вибірки такий рівень позначає й відповідну наявність аналітичних, комунікативних навичок, емоційної врівноваженості, орієнтації на відповідальність за отримання кінцевого результату. Такі люди, не дуже націлені на отримання посад та обов'язків, які пов'язані з управлінням різними сферами діяльності компанії або організації.

Автономія (незалежність) як виражена потреба в свободі від організаційних норм, правил та стандартів є найвищою за рівнем серед всіх якорів. Це може свідчити про те, що дана вибірка має саме таку домінуючу потребу й орієнтована на те, щоб самостійно управляти своєю професійною діяльністю та не бути підпорядкованим нікому. Однак, відхилення вказує на дуже велику неоднорідність за даною орієнтацією в майбутніх пріоритетах щодо вибудови моделі власної кар'єри.

За стабільністю роботи та місця проживання можна казати те, що такі люди можуть бути талановитими, займати високі посади, але відмовляться від підвищення по службі або нової роботи, пов'язаної з переїздами та відрядженнями, оскільки це може бути пов'язаним з ризиком та незручностями. Однак, отриманий показник вказує на нижчий за середній рівень за такою характеристикою серед учасників дослідження. При цьому, стандартне відхилення вказує на те, що за цим якорем в побудові кар'єри вибірка є більш щільною та одноманітною.

Служіння - основні цінності цієї орієнтації: робота з людьми, служіння суспільству, допомога і бажання зробити цей світ кращим. Показник входить в трійку за вищими ступенем. Це може казати про те, що дана орієнтація є ключовою щодо учасників дослідження в цілому. Все ж серед студентів має місце просоціальна орієнтація, ідеологічне підґрунтя за соціальними стандартами власного цілепокладання

Виклик є суттєво низьким за середнім значенням й це може свідчити про те, що серед досліджуваних низько цінується конкуренція, відкрита демонстрація своїх переваг, вирішення складних проблем, подолання перешкод, тощо.

Інтеграція стилів життя, що вказує на наявність прагнень до збалансованого об'єднання різних сторін свого життя має значний рівень й свідчить про те, що така орієнтація достатньо присутня серед студентів й це достатньо вписується в уже сформовану комбінацію кар'єрних якорів. Даний якорь володіє другим показником зі всіх й це особливо яскраво демонструє таку життєву позицію, в якій має бути місце різним аспектам життя, а не лише професійна діяльність. Напевно, що таке становище вказує на бажання бути більше різностороннім в багатьох сферах, ніж мати великий рівень професіоналізму за суто одним напрямком. При цьому, стандартне відхилення свідчить про те, що існує значна неоднорідність вибірки за цим якорем. Схоже, що варіативність за якорями кар'єри серед студентів є достатньою й може свідчити про наявність багатьох різних психотипів.

Підприємництво має досить високий показник й вказує на те, що існує високе намагання створити щось своє та нове (продукт, послугу, винахід і т. д.), наявність готовності до ризику та подолання труднощів. Такі люди, як правило, не бажають працювати на інших, а хочуть створити свою власну справу. Звісно, що це переплітається з високою автономією з тією різницею, що тут є більша орієнтація на ризик та намагання створювати власні проекти. Хоча, й серед яскравих прибічників автономії це може мати досить високі показники. Але,



для автономії ключовим є бажання бути наодинці та самостійно вирішувати професійні задачі, відійти від будь-чийого підпорядкування. Ймовірно, що в даному випадку є досить різнобарвний потенціал за кар'єрними орієнтирами серед студентів.

Таблиця 2.3 містить показники за двома методиками, що використані в даному дослідженні.

Таблиця 2.3.

**Показники середнього значення та стандартного відхилення за опитувальником “Аналіз подій Вашого життя” та анкетною “Власне становище”**

Шкали	власнестанов1	власнестанов2	власнестанов3	власнестанов4	роботаберезін	фінансиберезін	здоров'яберезін	сім'яберезін	моральберезін	сусп-воберезін
Середнє	29,85	6,06	13,68	8,37	3,73	3,62	4,15	4,2	3,76	3,72
Стд.Відхилення	11,07	2,48	3,32	1,89	0,84	0,76	0,78	0,87	0,77	0,85

Анкета “Власне становище” формує 4 основних фактори, кожен з яких включає ще декілька додаткових факторів. Фактор 1 “психічна врівноваженість”, фактор 2 “асоціальність”, фактор 3 “екстраверсія”, фактор 4 “сенситивність”.

Опитувальник “Аналіз подій Вашого життя” виділяє 6 найважливіших шкал: робота, фінанси, здоров'я, сім'я, мораль та суспільство. Встановлено, що найбільш значимими для студентів в їх майбутній професійній діяльності на момент навчання виявилися сім'я та здоров'я. А найменшим виявився показник за фінансовою складовою набуття життєвого досвіду.

Емпіричні дані за методикою діагностики професійної мотивації В. Осьодла та за опитувальником робочих пріоритетів за П. Безручком наведені в табл. №2.4.

Таблиця 2.4.

**Показники середнього значення та стандартного відхилення за методикою діагностики професійної мотивації В. Осьодло та опитувальником робочих пріоритетів П. Безручка**

Шкали	ОРП	ПД	ІСП	ПЦ	ЖЦ	ШСБ	ЗА	Вбезручко	Ббезручко	Сбезручко	Обезручко
Середнє	11,87	10,81	13,93	11,37	10,43	6,81	51,5	13	10,87	8,68	11,06
Стд.Відхилення	2,57	1,97	4,35	3,46	4,57	2,16	11,23	4,13	4,54	4,54	5,63

За методикою на визначення особливостей професійної мотивації констатуємо те, що інтернальність у сфері професійних досягнень має найвищий показник, але середній за рівнем. Тому, можна казати про те, що серед студентів показник сформованості щодо професійної мотивації перебуває на середньому рівні й на такому, що є нижчим за середній. Такими особливостями мотивації може бути низький досвід в професійній діяльності, або й повна його відсутність. А за методикою робочих пріоритетів як показника того, на який рівень посад в професійних процесах орієнтовані студенти вказує на те, що серед них все ж домінують рівень виконавця та вищої особи. Таким чином, студенти або хочуть просто відповідати за свій напрямок роботи, або бути на вершинах кар'єрної драбини.

Статистично-емпіричні дані, що отримано за методиками “Мотиви вибору професії”, “Мотивація та кар'єра” в адаптації Е. Могильовкіна та діагностика рівня соціальної фрустрованості Васермана наведено комплексно в таблиці №2.5. Так, методика “Мотиви вибору професії” здатна виділити внутрішні індивідуально значущі мотиви, зовнішні позитивні мотиви, зовнішні негативні мотиви та внутрішні соціально значущі мотиви. Встановлено незначну перевагу внутрішніх та позитивних мотивів. Так, їх перевага вважається найбільш ефективною для того, щоб мати задоволеність працею, задовільну її ефективність та результативність.

За “Мотивацією та кар'єру”, яка проводить діагностику з розподілом за

рівнями вираження на кар'єрну інтуїцію, кар'єрну причетність та кар'єрну стійкість, результати можуть дати зрозуміти те, наскільки певний працівник мотивований кар'єрними перспективами, а також виділити для нього найбільш властиву управлінську роль та функцію. За діагностикою соціальної фрустрованості можна встановити ступінь задоволеності/незадоволеності соціальними досягненнями особистості в найбільш значимих системах соціальних стосунків. Чим вищим є бал, тим вищим вважається показник соціальної фрустрованості особистості.

Таблиця 2. 5.

**Показники середнього значення та стандартного відхилення за методиками “Мотиви вибору професії”, “Мотивація та кар'єра” в адаптації Е. Могильовкіна та діагностика рівня соціальної фрустрованості Васермана**

Шкали	Змотивпрофесії	Імотивпрофесії	+мотивпрофесії	-мотивпрофесії	карінтуїція	карпричетність	карстійкість	вассерман
Середнє	14,93	16,75	11,5	10,38	22,62	25,06	25,56	4,67
Стд.Відхилення	3,69	4,38	2,39	3,29	2,98	6,11	4,09	10,07

Далі було оброблено отримані статистичні дані іншими математичними методами, що спеціально розроблені для відповідних дій. При обробці результатів використано пакет статистичних програм SPSS – 21 Statistical Package for Social Science (Статистичний пакет для соціальних наук). Було проведено кореляційний аналіз даних з застосуванням непараметричного критерію Спірмена. Відповідно критичне значення  $p$  в дослідженні становило 0,05 та 0,01.

Пряму кореляцію виявлено між шкалами опитувальника нервово-психічної напруги Т. А. Немчін і шкалою свободи F ( $r=0,445$ ,  $p=<0,05$ ),

відповідальністю V ( $r=0,435$ ,  $p<0,05$ ), шкалою фінанси ( $r=0,382$ ,  $p<0,05$ ), зворотній зв'язок з шкалою служіння ( $r=-0,412$ ,  $p<0,05$ ). Це може означати те, що чим більше людина відчуває свободу( в тому числі й фінансову), а разом з нею й відповідальність, тим більшим є зростання її нервово-психічної напруги. Разом з тим, чим більше людина відчуває себе корисною, має схильність до служіння, тим меншим є рівень її нервово-психічної напруги.

Виявлено пряму кореляцію між самотрансценденцією ST і фінансами ( $r=0,416$ ,  $p<0,05$ ), шкалою суспільства Б ( $r=0,391$ ,  $p<0,05$ ), оцінкою результатів праці (ОРП) ( $r=0,615$ ,  $p<0,01$ ). Це означає те, що сфера фінансів людини та її суспільних зв'язків, а також те, як оцінюють результати її праці прямо впливає на її екзистенційну наповненість.

Шкала F зкорелювала з власним становищем ( $r=0,441$ ,  $p<0,05$ ), фінансами ( $r=0,628$ ,  $p<0,01$ ), здоров'ямн ( $r=0,441$ ,  $p<0,05$ ), суспільством ( $r=0,600$ ,  $p<0,01$ ), оцінкою результатів праці (ОРП) ( $r=0,410$ ,  $p<0,05$ ), інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД) ( $r=0,507$ ,  $p<0,01$ ). Це свідчить про вплив даних факторів на відповідальне ставлення до власного життя.

Шкала Е зворотно корелює з професійною компетентністю ( $r=-0,534$ ,  $p<0,01$ ), зворотно з шкалою виконавець ( $r=-0,427$ ,  $p<0,05$ ). Це значить, що компетентність людини та наповненість її екзистенції сильно пов'язані. Шкала G має прямий зв'язок із здоров'ям ( $r=0,444$ ,  $p<0,05$ ), зворотну кореляцію з професійною компетентністю ( $r=-0,449$ ,  $p<0,05$ ), шкалою виконавець ( $r=-0,392$ ,  $p<0,05$ ).

Виявлено кореляцію професійної компетентності та професійними інтересами та цінностями (ППЦ) ( $r=0,383$ ,  $p<0,05$ ), зовнішніми мотивами професії ( $r=0,413$ ,  $p<0,05$ ), внутрішніми мотивами професії ( $r=0,388$ ,  $p<0,05$ ). Шкала менеджмент прямо корелює зі шкалою робота ( $r=0,554$ ,  $p<0,01$ ), моралі ( $r=0,504$ ,  $p<0,01$ ), професійних інтересів та цінностей (ППЦ) ( $r=0,386$ ,  $p<0,05$ ), кар'єрною причетністю ( $r=0,409$ ,  $p<0,05$ ), зворотно з методикою Васермана

( $r=-0,433$ ,  $p<0,05$ ).

Автономія прямо корелює з мораллюн ( $r=0,457$ ,  $p<0,05$ ), оцінюванням результатів праці (ОРП) ( $r=0,440$ ,  $p<0,05$ ), менеджером середньої ланки ( $r=0,466$ ,  $p<0,05$ ) та кар'єрною інтуїцією ( $r=0,473$ ,  $p<0,05$ ). Стабільність роботи прямо корелює з професійними домаганнями ( $r=0,425$ ,  $p<0,05$ ), зовнішніми мотивами професії ( $r=0,458$ ,  $p<0,05$ ), кар'єрною причетністю ( $r=0,485$ ,  $p<0,05$ ). Це свідчить про те, що для людини для максимальної реалізації важливою є постійність місця праці, чітко визначені мотиви та відчуття причетності до всього, що відбувається в процесах професійної діяльності.

Стабільність місця проживання прямо корелює з наступними шкалами: зовнішні ( $r=0,400$ ,  $p<0,05$ ) та внутрішні мотиви професії ( $r=0,563$ ,  $p<0,01$ ), позитивні мотиви професії ( $r=0,458$ ,  $p<0,05$ ), кар'єрна інтуїція ( $r=0,409$ ,  $p<0,05$ ). Служіння прямо корелює з шкалою зовнішніми мотивами професії ( $r=0,482$ ,  $p<0,05$ ) зворотно з шкалою вища особа ( $r=-0,379$ ,  $p<0,05$ ). Виклик прямо корелює з оцінкою результатів праці (ОРП) ( $r=0,403$ ,  $p<0,05$ ), професійних інтересів та цінностей (ПШЦ) ( $r=0,611$ ,  $p<0,01$ ), життєвими цілями (ЖЦ) ( $r=0,385$ ,  $p<0,05$ ), кар'єрною інтуїцією ( $r=0,420$ ,  $p<0,05$ ) та кар'єрною стійкістю ( $r=0,537$ ,  $p<0,01$ ), а також, зворотно з власним становищем ( $r=-0,395$ ,  $p<0,05$ ).

Шкала інтеграція стилів життя корелює з роботою ( $r=0,450$ ,  $p<0,05$ ), фінансами ( $r=0,405$ ,  $p<0,05$ ), сім'єю ( $r=0,398$ ,  $p<0,05$ ), мораллю за методикою Березіна ( $r=0,504$ ,  $p<0,01$ ). Це означає, що людям властиво об'єднувати важливі аспекти життя в одне ціле. Шкала підприємництво корелює з шкалами: робота ( $r=0,595$ ,  $p<0,01$ ), здоров'я ( $r=0,437$ ,  $p<0,05$ ), мораль ( $r=0,562$ ,  $p<0,01$ ), професійні інтереси та цінності (ПШЦ) ( $r=0,509$ ,  $p<0,01$ ), життєвими цілями (ЖЦ) ( $r=0,526$ ,  $p<0,01$ ).

Шкала власне становище 42 прямо корелює з соціальною бажаністю (ШСБ) ( $r=0,439$ ,  $p<0,05$ ), мінімально усвідомленими мотивами професії

( $r=0,415$ ,  $p<0,05$ ). Робота за Березіним має пряму кореляцію з оцінкою результатів праці (ОРП) ( $r=0,476$ ,  $p<0,05$ ), професійними інтересами та цінностями (ПЩ) ( $r=0,424$ ,  $p<0,05$ ), загальною активністю (ЗА) ( $r=0,405$ ,  $p<0,05$ ). Це може означати те, що від того як людина працює, скільки зусиль докладає і як оцінюють її працю інші, залежить її фінансове благополуччя.

Шкала щодо здоров'я прямо корелює з оцінкою результатів праці (ОРП) ( $r=0,491$ ,  $p<0,05$ ), життєвими цілями (ЖЦ) ( $r=0,458$ ,  $p<0,05$ ), загальною активністю (ЗА) ( $r=0,580$ ,  $p<0,01$ ), шкалою менеджер середньої ланки за методикою Безручка ( $r=0,407$ ,  $p<0,05$ ). Шкала сім'я зворотно корелює з виконавцем за Безручко ( $r=-0,388$ ,  $p<0,05$ ). Мораль корелює з оцінкою результатів праці (ОРП) ( $r=0,488$ ,  $p<0,05$ ), професійними інтересами та цінностями (ПЩ) ( $r=0,409$ ,  $p<0,05$ ), життєвими цілями (ЖЦ) ( $r=0,378$ ,  $p<0,05$ ), загальною активністю (ЗА) ( $r=0,374$ ,  $p<0,05$ ). Це означає, що зазвичай студенти прагнуть демонструвати високу результативність діяльності, інтерес до всього, що їх оточує, але при цьому не переходить певної межі етики та моральності.

За шкалою суспільство є кореляції з оцінками результатів праці (ОРП) ( $r=0,448$ ,  $p<0,05$ ), інтернальності у сфері професійних досягнень (ПД) ( $r=0,445$ ,  $p<0,05$ ), зворотній з зовнішніми мотивами професії ( $r=-0,471$ ,  $p<0,05$ ). ОРП прямо корелює з шкалою бригадир ( $r=0,450$ ,  $p<0,05$ ) та менеджером середньої ланки за методикою Безручка ( $r=0,412$ ,  $p<0,05$ ). Це може свідчити про те, що саме від результатів діяльності залежить й рівень управлінського масштабу серед студентів, які прийняли участь в даному дослідженні.

Шкала ПД прямо корелює з мінімально усвідомленими мотивами професії ( $r=0,546$ ,  $p<0,01$ ). Це вказує на залежність рівня усвідомлення професійних мотивів та постановки робочих цілей, проявами рівня домагань загалом. Шкала ЗА прямо корелює з шкалою менеджер середньої ланки ( $r=0,534$ ,  $p<0,01$ ), шкалою кар'єрної стійкості ( $r=0,384$ ,  $p<0,05$ ), зворотно з

зовнішніми мотивами професії ( $r=-0,459$ ,  $p<0,05$ ). Таким чином, людина, яка є активною досягає рівня менеджера середньої ланки і не схильна надалі до змін.

Шкала виконавець прямо корелює зі шкалою мінімального усвідомлення мотивів професії ( $r=0,546$ ,  $p<0,01$ ), зворотно з шкалою кар'єрна інтуїція ( $r=-0,442$ ,  $p<0,05$ ). Це свідчить про те, що мінімального розуміння мотивів професії достатньо для досягнення рівня виконавця. Вища особа корелює з кар'єрною інтуїцією ( $r=0,386$ ,  $p<0,05$ ), оскільки для досягнення робочого рівня вища особа необхідно послуговуватись вищим чуттям. Шкали кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність і кар'єрна стійкість обернено корелюють з методикою Васермана ( $r=-0,409$ ,  $p<0,05$ ); ( $r=-0,384$ ,  $p<0,05$ ); ( $r=-0,493$ ,  $p<0,05$ ). Це свідчить про те, що чим нижчими є дані показники, тим більш соціально фрустрованою відчуває себе особистість.

Далі було застосовано факторний аналіз за методом виділення головних компонент. Це зроблено через те, що факторний аналіз методом багатомірної математичної статистики, який використовується у процесі дослідження статистично пов'язаних ознак з метою виявлення деяких прихованих від безпосереднього спостереження факторів. Так, за допомогою факторного аналізу є можливим не просто встановити зв'язки між змінними, що перебувають у стані перетворень, а й визначити міру цих зв'язків, а також виявити основні фактори, що лежать в основі вказаних перетворень [8; 34].

Було виокремлено десять факторів. У таблиці №2.6. подано числове навантаження виділених факторів. Далі здійснено аналіз змістових компонентів факторів, при цьому враховувався показник кореляції кожного елемента фактора з самим фактором від найбільшого до менших. Таким чином, отримано нову інформацію, що характеризує результати дослідження.

Таблиця 2.6.

**Компоненти факторного аналізу**

Компонента	Разом	% Дисперсії	Кумулятивний %
1	12,382	26,918	26,918
2	8,935	19,424	46,342
3	5,824	12,66	59,002
4	3,782	8,223	67,225
5	3,411	7,415	74,64
6	2,544	5,531	80,171
7	2,149	4,673	84,843
8	1,891	4,11	88,953
9	1,528	3,321	92,275
10	1,141	2,48	94,755

1 фактор включив такі змінні: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво. Таким чином, особливо важливого значення набувають прагнення бути майстром своєї справи, досягнути успіхів в професійній сфері, управлінні та інтегрувати зусилля інших людей, процес керування та відповідальність за кінцевий результат; певна незалежність від організаційних правил, обмежень та вимог, потреба все робити на свій розсуд, приймати рішення коли, як і скільки працювати, можливість відмовитися від просування по службі та інших кар'єрних можливостей заради збереження власної незалежності, безпеки та стабільності; цінностями в даному випадку є праця на благо людей, служіння; разом з тим не спостерігається відмова від конкурентної боротьби, подолання перешкод, вирішення нових, складних питань та завдань, цінування новизни, різноманітності та викликів, намагання інтегрувати різні сторони життя і не допустити домінування однієї з них (сім'ї



чи кар'єри), прагнення до балансу. Ще однією важливою рисою є прагнення до створення нового продукту, генерація ідей, бажання мати власну справу, працювати на себе, готовність до ризику та комплексної, структурованої праці.

2 фактор включає такі шкали з застосованих методик та анкет: SD - самодистанціювання, що є здатністю створювати внутрішній вільний простір, E - екзистенційність як наявність здатності до рішучості та відповідальності, вмінь включатися в життя, G - загальний показник екзистенційної наповненості життя конкретної особистості, робота, фінанси, здоров'я та суспільство, загальна активність, а також внутрішні соціально значущі мотиви вибору професії.

3 фактор включає таке: F (свобода), що є здатністю віднаходити реальні можливості для дій, розставляти пріоритети, приймати обґрунтовані та доцільні рішення, V - відповідальність, що є здатністю доводити справи до кінця, виконувати рішення, що прийняті на основі сформованих власних цінностей, виконання зобов'язань, інтернальність у сфері професійних досягнень.

4 фактор включив зовнішні негативні мотиви вибору професії, власне становище, професійні домагання, працівник середньої ланки за методикою Безручка, а також соціальна фрустрованість.

5 фактор сформований внаслідок комплексно-системного впливу таких шкал як власне становище, вища особа за домаганнями щодо посади, кар'єрна причетність.

6 фактор включає такі шкали: робота як фактор життєвого досвіду, самодистанціювання, екзистенціальність, професійні досягнення, посада на рівні вища особа та кар'єрна інтуїція, що є здатністю реально оцінювати власні кар'єрні перспективи, усвідомлювати чи інтуїтивно відчувати свої сильні та слабкі сторони.

7 фактор включає власне становище та професійні домагання, які пов'язані з прагненням до успіху чи схильністю до уникнення невдач.

8 фактор включає самотранценденцію, що є здатністю відчувати цінності,

ясність почуттів, вільну емоційність, вміння відчувати близькість до когось/чогось, емоційно відкликатись, співпереживати, а також сім'я, що вказує про важливість наявності сім'ї та близьких людей.

9 фактор: шкала суб'єктивного благополуччя, кар'єрна причетність, професійні інтереси та цінності, як наявність усвідомленого інтересу до професійної діяльності, що визначає структуру спрямованості реакцій, формує ціннісні орієнтири та прагнення.

10 фактор: нервово-психічна напруга, кар'єрна стійкість.

**Висновки до другого розділу.** Для реалізації емпіричного етапу даного кваліфікаційного дослідження щодо особливостей кар'єрного потенціалу було застосовано методики на дослідження всього спектру кар'єрних особливостей, а саме: “Діагностика професійної мотивації” В. І. Осьодла; опитувальник нервово-психічної напруги Т. Немчіна; “Аналіз подій Вашого життя”, який аналізує життя в професійній сфері; анкета “Власне становище”; методика Е. Шейна “Якоря кар'єри”; опитувальник робочих пріоритетів П. Безручка; методика А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Е. А. Могильовкіна; “Шкала екзистенції” А. Ленгле і К. Орглер; “Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості” Л. Васермана.

Внаслідок застосування при обробці емпіричних даних певних методів їх математичної обробки було встановлено, що кар'єрним потенціалом серед молоді на етапі навчання є сформований комплекс мотивів, очікувань, екзистенційних орієнтацій, особливостей ставлення до себе як до особистості в межах майбутньої професії, а також кар'єрних домагань як проєкції себе на професійне середовище. Кар'єрний потенціал студентів визначається низкою набутих уявлень про можливості реалізації себе в майбутньому й ця особливість особистості може мати досить значну стійкість, оскільки його коріння лежить одночасно в мотиваційних, екзистенційних та вольових сферах особистості, що вже майже завершила формування основних структур своєї особистості з включенням до неї професійної складової.

## ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз з питання професійної кар'єри особистості дав змогу встановити, що це є складним феноменом в життєдіяльності особистості, оскільки оптимальним чином спланована і вибудована траєкторія професійного розвитку сприяє найбільш повному і всебічному розкриттю як професійного, так й особистісного потенціалу людини. До теоретичних аспектів кар'єрного потенціалу особистості на стадії навчання можна віднести: кар'єрні орієнтації, професійне самоусвідомлення, професійні цілі та інтереси в поєднанні зі здібностями та нахилами, професійна “Я-концепція”, професійна ідентичність особистості, професійна самоактуалізація та самоефективність. Кар'єрний потенціал є вродженим, а набувається в процесі набуття життєвого досвіду, в тому числі й внаслідок навчання.

Емпіричний етапу даного дослідження було реалізовано через використання методики на дослідження максимальної кількості кар'єрних особливостей, а саме таких як “Діагностика професійної мотивації” В. І. Осьодла; опитувальник нервово-психічної напруги Т. Немчіна; “Аналіз подій Вашого життя”, який аналізує життя в професійній сфері; анкета “Власне становище”; методика Е. Шейна “Якоря кар'єри”; опитувальник робочих пріоритетів П. Безручка; методика А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Е. А. Могильовкіна; “Шкала екзистенції” А. Ленгле і К. Орглер; “Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості” Л. Васермана.

Обчислення середнього значення та стандартного відхилення, факторний та кореляційний аналізи дали змогу визначити найбільш значимим щодо мета дослідження те, що між шкалою самотрансценденції ST та шкалою оцінка результатів праці (ОРП) існує кореляція на рівні  $r=0,615$ , при  $p \leq 0,01$ , шкала F прокорелювала зі шкалами фінансів ( $r=0,628$ ,  $p=0,01$ ), суспільства ( $r=0,600$ ,  $p \leq 0,01$ ), інтернальності у сфері професійних досягнень ( $r=0,507$ ,  $p \leq 0,01$ ). Стабільність місця проживання корелює з внутрішніми мотивами вибору

професії ( $r=0,563$ ,  $p\leq 0,01$ ). Шкала виклик корелює з шкалою професійних інтересів та цінностей ( $r=0,611$ ,  $p\leq 0,01$ ). Підприємництво як кар'єрний якір корелює з шкалою робота ( $r=0,595$ ,  $p\leq 0,01$ ) та мораль ( $r=0,562$ ,  $p\leq 0,01$ ). Шкала власне становище зворотно корелює з кар'єрною інтуїцією ( $r=0,643$ ,  $p\leq 0,01$ ) та кар'єрною стійкістю ( $r=0,611$ ,  $p\leq 0,01$ ). Це свідчить про наявність високого рівня взаємозалежності між переліченими шкалами.

Таким чином, кар'єрним потенціалом особистості на етапі навчання є сформований комплекс мотивів, очікувань, екзистенційних орієнтацій, особливостей ставлення до себе як до особистості в межах майбутньої професії, а також кар'єрні домагання як проєкції себе на професійне середовище. Кар'єрний потенціал студентів визначається низкою набутих уявлень про можливості реалізації себе в майбутньому й ця особливість особистості може мати досить значну стійкість, оскільки його коріння лежить одночасно в мотиваційних, екзистенційних та вольових сферах особистості, що вже майже завершила формування основних структур своєї особистості з включенням до неї професійної складової.

Достатньо серйозною проблемою розвитку ринку праці на сучасному етапі в процесі навчання є низькі навички з пошуку роботи, погана поінформованість в питаннях планування кар'єри, в актуальних пропозиціях та тенденціях, законах функціонування ринку, невміння розібратись в зазначених роботодавцями вимогах, недостатньо розвинені навички самопрезентації. Всі ці фактори ускладнюють реалізацію людьми свого особистісного та професійного потенціалу, отримання ними роботи своєї мрії, яка б відповідала професійним нахилам, інтересам, знанням, вмінням та навичкам та отримання ними задоволення від роботи та життя загалом. Це може бути актуальною темою подальших наукових пошуків та розвідок.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Личностная регуляция времени/ К.А.Абульханова-Славская// Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб: Изд-во СПбГУ. 2000. С. 123–140.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания./ Б.Г Ананьев. СПб.: Питер, 2001, (3-е издание) 288 с.
3. Балл Г. Психолого–педагогічні засади професійної орієнтації школярів:[проф. інформація та проф. консультація школярів]/ Г. Балл//Психолог.2004.№8. С. 2-11.
4. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств/ А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майоров. и др. СПб., Питер, 2007. 186 с.
5. Богдан Н. Н. Технология карьеры: учеб. Пособие/ Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин. Владивосток:,ВГУЭС, 2003. 156 с.
6. Бодалев А. А. Вершина развития человека: характеристики и условия достижения/ Бодалев А.А. М.: Флинта: Наука, 2001. 165 с.
7. Брэддик У. Развитие карьеры/ У.Брэддик// Менеджмент в организациях. М.: ИНФРАМ. 1997. С. 224–226.
8. Выготский Л. С. Психология/ Выготский Л. М.: Апрель Пресс; М.: ЭКСМО–Пресс, 2000. 1006 с.
9. Вишнякова М.В. Охота на менеджера/ М. В. Вишнякова. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2007. 160 с.
10. Гавреев А. А. Ценностные аспекты мотивации профессиональной деятельности: автореф. дис. канд. социол. наук: 22.00.08/АА Гавреев.М., 2006. 24 с.
11. Гид по стилю для успешной карьеры и личной жизни: [секреты преображения внешнего вида, допустимые цветовые сочетания в одежде, визуальная коррекция фигуры, стилевые направления и модные тенденции / авт.-сост. Т. В. Яковлева]. М.: Эксмо. 2006. 319 с.
12. Гоулман Дэниел. Эмоциональный интеллект. Почему он может

значить больше, чем IQ. / Дэниел Гоулман. М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2013. С. 560

13. Гуткин М.С. Развитие профессионального самосознания школьников в условиях специально организованной учебно-трудовой деятельности: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Минск, 1996. 116 с.

14. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала/ А.А. Деркач. М. Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 725 с.

15. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала: учебное пособие/ Деркач А.А., Зазыкин В.Г. М.: Наука, 2000. 569 с.

16. Джанерьян С. Т. Профессиональная Я концепция: системный анализ/ С.Т. Джанерьян. Ростов-на-Дону: РГУ, 2004. 480 с.

17. Джанерьян С. Т. Системный подход к изучению профессиональной Я–концепции/ С. Т. Джанерьян// Вестник Оренбургского государственного университета. 2005. №4. Приложение «Гуманитарные науки». С. 162–169.

18. Долгих Л. Кар’єрні домагання як суб’єктивний механізм професійної самореалізації/ Л. Долгих// Соціальна психологія. 2005. №2. С. 64–71

19. Егоршин А.П. Расстановка персонала/ А.П. Егоршин// Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМ, 1997. С. 97–114.

20. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. канд. психол. наук/А.А. Жданович. М., 2005. 21 с.

21. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом коллектива// Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 134-145.

22. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

23. Зубкова І.Я. Динаміка Я-образу вчителя-професіонала: автореф.дис.

на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія»/І.Ю.Зубкова. Київ, 2001. 20 с.

24. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления/ Д.М Иванцевич, А.А.Лобанов. М.: Дело. 1993. С. 214–239.

25. Иващенко А. В., Агапов В. С., Барышникова И. В. Проблемы Я–концепции личности в отечественной психологии/ А. В. Иващенко и др.// Мир психологии. 2002. №2 (30). С. 17–29.

26. Казанцева Т. А., Олейник Ю. Н. Взаимосвязь личностного развития и профессионального становления студентов-психологов// Психологический журнал. 2002. №6. С. 51-59.

27. Карякин А. М., Грубов Е. О. Основы кадрового менеджмента: Методическое пособие/ А.М. Карякин, Е.О. Грубов.–Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2003. С.61-76.

28. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения/ Е.А. Климов. М.: Академия, 2004. 304 с.

29. Климов Е. А. Психология профессионала/Е.А.Климов М.:Воронеж, 1996. 400 с.

30. Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания/ Е.А. Климов. М.: Знание. 1986. №3. 80 с.

31. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий/ Е.А. Климов–Обнинск. «Принтер», 1993. 57 с.

32. Климов Е. А. Становление профессионала/ Е.А. Климов – Воронеж, МПСИ 1996. 288 с.

33. Комаров Е. Управление карьерой/ Е. Комаров// Управление персоналом. М.: ИНИОН, 1999. 502 с.

34. Куций О. А. Психологія кар'єри [Текст]: навч. посібн. / Куций О.А. Львів: СПОЛОМ, 2017. 308 с.

35. Лозовецька В.Т. Потенційні можливості як фактор розвитку її професійної кар'єри/ Валентина Лозовецька// Освіта для сучасності-Edukacja

dla współczesności: зб.наук.пр.: у 2 т./ Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова. Ч.3. Т.1. 2015. С. 364–371.

36. Лотова И.И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход/ И.И. Лотова// Человек и Труд. №10. 2003. С. 69 – 72.

37. Лотова И. П. Психолого–акмеологические основы профессиональной карьеры государственных служащих/ И.П. Лотова – М.: Союз, 2001. – 287 с.

38. Лунина В.В. Образ Я как детерминанта профессионального роста личности студента: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / В.В. Лунина. – Сев.–Кавк. гос. техн. ун–т.– Ставрополь. – 2000.– 18 с.

39. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Специальный тематический выпуск журнала «Поиск, отбор и оценка персонала»/ М.И.Магура, М.Б.Курбатова// Управление персоналом. – М. – 2005. – 223 с.

40. Макшанов С.И. Методологические аспекты профессионального тренинга /С.И. Макшанов. – Вестн. СПб ун–та. – Сер. 6. – Психология.– 1992.– №3.– С. 80–88.

41. Маслоу А. Новые рубежи человечества/ А. Маслоу – М.: Смысл, 1999. – 424 с.

42. Маслоу А. Психология бытия/ А. Маслоу– пер. с англ. – М.: «Рефл–бук», К.: «Ваклер», 1997. – С. 43–172.

43. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности./ Л.М. Митина. - М.; Воронеж, 2002. – 400 с.

44. Могилёвкин Е. А., Новгородов А. С. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вузов/ Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов// Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2011. – №1. – С. 61–78.

45. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. / Е.А. Могилевкин – МПБ.: Речь, 2007. – 336 с.

46. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера/ Е.Г.Молл. – СПб: Питер,



2003.–352 с.

47. Невская Л.В. Организационные предпосылки формирования инновационных человеческих ресурсов/ Л.В. Невская// Креативная экономика, 2012. №4 (64), С. 101-106.

48. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально–психологический тренинг/ Л.А. Петровская. – М.: Изд–во МГУ, 1989. – 216 с.

49. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека/ Ю.П. Поваренков.– М.: Изд–во УРАО, 2002. – 160 с.

50. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения/ Н.С. Пряжников – Издательство НПО «Модэк», 2002.–392 с.

51. Пряжникова Е. Ю. Профорентация: [учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии]/ Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2005. – 496 с.

52. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда/ Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологи». – Воронеж: НПО «МОДЭК». 1997. – 352 с.

53. Пряжников Н. С. Психология элитарности/ Н.С.Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологи». – Воронеж: НПО «МОДЭК». – 2000. - 512 с.

54. Психология. Под ред. В.Н.Дружинина. – 2-е изд. – СПб., 2009. – 656 с.

55. Реан А. А. Психология изучения личности/ А.А.Реан: – Учеб. пособие. — СПб., Изд-во Михайлова В. А., 1999. – 288 с.

56. Рибалка В. В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації/ В.В. Рибалка. – К.: ІПППО АПН України, 2004. – 24 с.

57. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации/ С.Иванова, Д.Болдоев, Э.Борчанинова, А.Глотова, О.Жигиний. – Изд-во:Альпина бизнес букс, 2008. – 277 с.

58. Ролз Дж. Теория справедливости/ Дж. Ролз. – Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. – 536 с.
59. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности: монография/ А.Т. Ростунов. – Минск: НИО, 1998. - 193 с.
60. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. - К.: КНЕУ, 2002. – 268 с.
61. Слободчиков В. И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека/ В.И. Слободчиков// Вопр. психол.-1986. №6.-С. 14-23.
62. Сьюпер Д. Е. Развитие карьеры: теория представления о самом себе/ Д.Е. Сьюпер. – Приемная комиссия Колледжа Принстон. – 1963. – 35 с.
63. Управління персоналом фірми/За ред. В.І. Крамаренко. - К.: Знання, 2001. - 304 с.
64. Филина Ф. Н. Понятие и этапы карьеры специалиста/ Ф.Н.Филина – 2007
65. Фромм Э. Человек для себя/ Э. Фромм. – - Изд. “Астрель”, 2012 — 320 с.
66. Фукуяма С. Теоретическая основа профессиональной ориентации: пер./ Сигэкадзу Фукуяма; под ред. Е.Н.Жильцова, Н.Н.Нечаева.– М.: МГУ, – 1989.– 105 с.
67. Чернышев Я. А. Моделирование профессиональной карьеры в концептуальных границах субъективности/ Я.А.Чернышев//Мир психологии.– №1.–2009.–С. 236–242.
68. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство/ Э.Х. Шейн. Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

**ДОДАТКИ**

## Додаток А

## Матриця компонент факторного аналізу

Шкали	Компонента									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SD2		0,631		-0,42		0,528				
ST2	0,394	0,548						0,567		
F2	0,576		0,75							
V2	0,545		0,742							
P2	0,593	0,411	0,356	-0,386				0,332		
E2	-0,379	0,68				0,435				
G2		0,814		-0,305		0,361				
профкомпетентність2	0,871	-0,409								
менеджмент2	0,868									
автономія2	0,889	-0,313								
стаброботи2	0,755	-0,39								
стабмісцяпрожив2	0,853	-0,35	-0,305							
служіння2	0,819	-0,355	-0,372							
виклик2	0,843		-0,457							
інтегрстилжиття	0,889		-0,302							
підприємництво2	0,897									
власнестанов12		-0,378	0,311	-0,326	0,456		0,581			
власнестанов22	0,363	0,379	0,353		0,674					
власнестанов32			-0,322	0,339	0,517	0,332			-0,399	
роботаберезін2	0,456	0,671				-0,422				
фінансберезін2	0,589	0,641								
здоровяберезін2	0,528	0,699								
сімяберезін2	0,351	0,494					0,396	-0,647		
суспільствоберезін2		0,622	0,526	0,341						
ОРП2	0,551	0,529			0,416					
ПД2				0,577		0,446	0,554			
ІСП2	0,326		0,819							
ПІЦ2	0,769		0,337						0,318	
ЖЦ2	0,767		0,363				-0,444			
ШСБ2		-0,345	0,572				-0,398		0,451	
ЗА2		0,662	-0,557		0,311					
Ббезручко2			-0,31	0,521	0,506			0,367		
Сбезручко2		0,387		0,533	0,501					
Змотивипрофесії	0,446	-0,811								
мінусмотивипрофесії		-0,377	0,332	0,642					0,319	
карпричетність	0,528				-0,587				0,345	
карстійкість	0,357	0,419		0,499	-0,305					0,325
вассерман	-0,302			-0,558		-0,346				

## Додаток Б

### Таблиця кореляційних зв'язків

Шкали	профкомпетент2	менеджмент2	автономія2	стаброботи2	стабілізаціяпржж2	служіння2	виклик2	інтегристижнтя	підприємництво2	власнастанов12	роботаберезін2	фінансберезін2	здоров'яберезін2	сімяберезін2	моральберезін2	суспільствоберезін2	ОРП2	ПЦ2	ЖЦ2	ЗА2	Всеручко2	Сберучко2	Змотиввпрофесії
SD2	-0,292	-0,104	0,21	-0,198	0,043	-0,314	0,043	-0,104	0,026	-0,07	0,043	0,204	0,3	0,235	0,103	0,078	0,205	0,117	0,078	0,141	-0,261	0,366	-0,16
ST2	-0,052	0,19	0,183	-0,129	-0,061	0,035	0,316	0,095	0,112	-0,017	0,357	<b>,416*</b>	0,317	-0,078	0,275	<b>,391*</b>	<b>,615**</b>	0,316	0,2	0,22	0,072	0,116	-0,213
F2	-0,24	0,087	0,21	-0,078	0,009	-0,332	0,077	0,017	0,129	-0,14	0,304	<b>,628**</b>	<b>,441*</b>	0,139	0,223	<b>,600**</b>	<b>,410*</b>	0,27	0,339	0,194	-0,09	0,286	-0,302
V2	-0,214	0,043	0,078	0,146	0,104	-0,13	-0,017	-0,078	0,086	0,043	0,173	0,335	0,132	0,139	0,043	0,242	0,009	0,162	0,225	-0,193	-0,171	0,027	0,062
P2	-0,094	0,198	0,339	-0,017	0,19	-0,017	0,255	0,164	0,189	0,043	0,294	0,353	0,246	0,121	0,231	0,242	0,381	0,287	0,225	-0,026	-0,108	0	0,009
E2	<b>-,534**</b>	-0,094	-0,043	-0,153	-0,103	-0,336	-0,135	-0,214	-0,085	-0,164	0,034	0,28	0,322	0,24	-0,025	0,258	0,046	-0,053	0,069	0,27	<b>-,427*</b>	0,282	-0,36
G2	<b>-,449*</b>	0,077	0,078	-0,272	-0,052	-0,198	0,017	-0,026	0,068	-0,06	0,155	0,367	<b>,444*</b>	0,215	0,195	0,343	0,267	-0,009	0,137	0,27	<b>-,392*</b>	0,229	-0,325
профкомп2	1	0,12	<b>,405*</b>	0,272	<b>,549**</b>	0,259	<b>,523**</b>	<b>,419*</b>	0,213	-0,233	0	-0,017	-0,113	-0,12	0,076	-0,258	0,175	<b>,383*</b>	0,223	-0,096	0,142	0,088	<b>,413*</b>
менеджмент2	0,12	1	<b>,443*</b>	<b>,515**</b>	0,19	<b>,557**</b>	<b>,392*</b>	<b>,569**</b>	<b>,644**</b>	-0,217	<b>,554**</b>	0,317	0,307	0,312	<b>,504**</b>	0,173	0,288	<b>,386*</b>	0,346	0,219	-0,162	0,027	0,159
автономія2	<b>,405*</b>	<b>,443*</b>	1	0,156	<b>,550**</b>	0,114	<b>,412*</b>	<b>,591**</b>	<b>,468*</b>	-0,202	0,349	0,356	0,345	0,245	<b>,457*</b>	0,035	<b>,440*</b>	0,326	0,297	0,124	-0,054	<b>,466*</b>	0,17
стаброботи2	0,272	<b>,515**</b>	0,156	1	0,353	<b>,554**</b>	0,331	0,343	<b>,402*</b>	-0,225	0,284	0,167	0,087	0,198	0,238	-0,06	-0,055	0,331	0,25	0,026	-0,08	-0,142	<b>,458*</b>
стабілізаціяпржж2	<b>,549**</b>	0,19	<b>,550**</b>	0,353	1	0,105	<b>,539**</b>	<b>,398*</b>	0,319	-0,349	0,043	0,195	0,194	0,061	0,155	-0,026	0,214	0,352	0,339	0,018	-0,18	0,152	<b>,400*</b>
служіння2	0,259	<b>,557**</b>	0,114	<b>,554**</b>	0,105	1	<b>,395*</b>	0,357	0,303	-0,044	0,14	-0,071	-0,124	0,052	0,181	-0,245	-0,047	0,19	-0,009	-0,115	0,091	-0,305	<b>,482*</b>
виклик2	<b>,523**</b>	<b>,392*</b>	<b>,412*</b>	0,331	<b>,539**</b>	<b>,395*</b>	1	<b>,426*</b>	<b>,398*</b>	<b>-,395*</b>	0,265	0,218	0,173	0,094	0,27	0,026	<b>,403*</b>	<b>,611**</b>	<b>,385*</b>	0,225	-0,08	0,132	0,192
інтегристижнтя	<b>,419*</b>	<b>,569**</b>	<b>,591**</b>	0,343	<b>,398*</b>	0,357	<b>,426*</b>	1	<b>,549**</b>	-0,235	<b>,450*</b>	<b>,405*</b>	0,342	<b>,398*</b>	<b>,504**</b>	0,121	0,269	0,305	0,277	0,263	-0,188	0,24	0,044
підприємництво	0,213	<b>,644**</b>	<b>,468*</b>	<b>,402*</b>	0,319	0,303	<b>,398*</b>	<b>,549**</b>	1	-0,104	<b>,595**</b>	0,29	<b>,437*</b>	0,371	<b>,562**</b>	0,147	0,333	<b>,509**</b>	<b>,526**</b>	0,314	-0,134	0,275	0,053
роботаберезін2	0	<b>,554**</b>	0,349	0,284	0,043	0,14	0,265	<b>,450*</b>	<b>,595**</b>	-0,079	1	<b>,549**</b>	<b>,502**</b>	<b>,530**</b>	<b>,738**</b>	<b>,391*</b>	<b>,476*</b>	<b>,424*</b>	0,322	<b>,405*</b>	-0,117	0,214	-0,196
фінансберезін2	-0,017	0,317	0,356	0,167	0,195	-0,071	0,218	<b>,405*</b>	0,29	-0,356	<b>,549**</b>	1	<b>,655**</b>	<b>,416*</b>	<b>,577**</b>	<b>,717**</b>	<b>,513*</b>	0,34	0,363	<b>,395*</b>	-0,312	0,318	-0,217
здоров'яберезін2	-0,113	0,307	0,345	0,087	0,194	-0,124	0,173	0,342	<b>,437*</b>	-0,327	<b>,502**</b>	<b>,655**</b>	1	<b>,458*</b>	<b>,583**</b>	<b>,493*</b>	<b>,491*</b>	0,347	<b>,458*</b>	<b>,580**</b>	-0,292	<b>,407*</b>	-0,207
сімяберезін2	-0,12	0,312	0,245	0,198	0,061	0,052	0,094	<b>,398*</b>	0,371	-0,227	<b>,530**</b>	<b>,416*</b>	<b>,458*</b>	1	<b>,549**</b>	0,235	0,093	0,081	0,061	0,3	<b>-,388*</b>	0,295	-0,196
моральберезін2	0,076	<b>,504**</b>	<b>,457*</b>	0,238	0,155	0,181	0,27	<b>,504**</b>	<b>,562**</b>	-0,216	<b>,738**</b>	<b>,577**</b>	<b>,583**</b>	<b>,549**</b>	1	0,361	<b>,488*</b>	<b>,409*</b>	<b>,378*</b>	<b>,374*</b>	-0,142	0,247	-0,167
сусп-воберезін2	-0,258	0,173	0,035	-0,06	-0,026	-0,245	0,026	0,121	0,147	-0,262	<b>,391*</b>	<b>,717**</b>	<b>,493*</b>	0,235	0,361	1	<b>,448*</b>	0,225	0,339	0,317	-0,189	0,134	<b>-,471*</b>
ОРП2	0,175	0,288	<b>,440*</b>	-0,055	0,214	-0,047	<b>,403*</b>	0,269	0,333	-0,328	<b>,476*</b>	<b>,513*</b>	<b>,491*</b>	0,093	<b>,488*</b>	<b>,448*</b>	1	<b>,541**</b>	<b>,522**</b>	<b>,510*</b>	-0,039	<b>,412*</b>	-0,172
ПД2	0,009	0,204	0,122	<b>,425*</b>	0,149	0,215	-0,018	0,065	0,148	0,028	0,075	0,085	0,161	-0,075	-0,046	-0,149	-0,1	-0,039	-0,075	0,038	0,126	0,048	0,343
ІСП2	-0,043	-0,026	0,281	-0,208	-0,052	-0,246	-0,069	0,104	0,087	0,061	0,21	0,338	0,15	-0,052	0,181	<b>,445*</b>	0,375	0,072	0,07	0,053	0,19	0,341	-0,295
ПЦ2	<b>,383*</b>	<b>,386*</b>	0,326	0,331	0,352	0,19	<b>,611**</b>	0,305	<b>,509**</b>	<b>-,398*</b>	<b>,424*</b>	0,34	0,347	0,081	<b>,409*</b>	0,225	<b>,541**</b>	1	<b>,721**</b>	0,329	-0,075	0,12	0,092
ЖЦ2	0,223	0,346	0,297	0,25	0,339	-0,009	<b>,385*</b>	0,277	<b>,526**</b>	<b>-,410*</b>	0,322	0,363	<b>,458*</b>	0,061	<b>,378*</b>	0,339	<b>,522**</b>	<b>,721**</b>	1	0,352	-0,099	0,17	-0,009
ШСБ2	0,125	-0,126	-0,036	0,018	0,009	-0,145	-0,097	-0,287	0,045	0,163	-0,171	-0,101	-0,11	-0,316	-0,125	0,045	-0,029	0,178	0,37	-0,219	<b>,411*</b>	-0,157	0,092
ЗА2	-0,096	0,219	0,124	0,026	0,018	-0,115	0,225	0,263	0,314	<b>-,416*</b>	<b>,405*</b>	<b>,395*</b>	<b>,580**</b>	0,3	<b>,374*</b>	0,317	<b>,510*</b>	0,329	0,352	1	-0,292	<b>,534**</b>	<b>-,459*</b>
карінгуїція	0,307	0,328	<b>,473*</b>	0,273	<b>,409*</b>	0,027	<b>,420*</b>	0,345	0,247	<b>-,643**</b>	0,142	0,344	0,351	0,258	0,29	0,16	0,277	0,341	0,302	0,234	<b>-,442*</b>	0,311	0,027
карпричетність	0,095	<b>,409*</b>	0,184	<b>,485*</b>	0,105	0,316	0,326	0,183	0,364	-0,237	0,297	0,098	0,106	0,245	0,233	-0,052	0,047	0,326	0,262	0,08	-0,145	0,081	0,08
карстійкість	0,252	0,254	0,292	0,245	0,3	0,15	<b>,537**</b>	0,342	0,192	<b>-,611**</b>	0,264	0,305	0,241	0,264	0,2	0,176	0,293	0,338	0,194	<b>,384*</b>	-0,247	0,308	-0,117
вассерман	-0,069	<b>-,433*</b>	-0,341	-0,112	-0,043	-0,192	-0,18	-0,346	-0,25	0,279	-0,339	-0,239	-0,229	-0,252	-0,258	-0,148	-0,28	-0,117	0,009	-0,264	0,171	-0,259	0,178

## Додаток В.

**«Методика діагностики професійної мотивації» В.І.Осьодла.**

Опитувальник містить 90 тверджень і структурно включає сім шкал:

1) оцінка результатів праці (ОРП) представлена 16 твердженнями і охоплює ситуації які стосуються оцінки результатів професійної діяльності. Сутність оцінки за цією шкалою полягає в тому, що вона характеризує переконання людини про те, що коли професійна діяльність підлеглих за відповідні досягнення заохочується, тоді вона переживає значимість своєї праці, відповідальність, прагне до підвищення результатів праці, своєї кваліфікації, особистісного розвитку тощо.

*Високі показники* за цією шкалою свідчать про суттєву роль “мотивуючого потенціалу праці”, ефективну діяльність управлінського персоналу який вдало мотивує підлеглих до професійної діяльності, тим самим забезпечує хороший зворотній зв’язок з останніми стосовно їх ефективності роботи.

*Низькі показники* за шкалою свідчать про домінування зовнішньоорганізованої мотивації, механістичне управління з боку менеджменту, низьку активність персоналу щодо виконання функціональних обов’язків. Люди вважають, що будь-яка праця має право на справедливу винагороду, але оскільки воно не забезпечується, то персонал як правило вдається до адаптивних моделей поведінки. Низькі показники показують, що персонал не знає і не розуміє наскільки ефективно він виконує свої професійні обов’язки. Ці явища сприймаються як такі, що суперечать автономності людини і тому ентузіазм та інтерес до праці суттєво знижуються;

2) професійні домагання (ПД) представлена 16 твердженнями і диференціє досліджуваних за характеристиками, які в психології мотивації пов’язують з прагненням до успіху чи уникненням невдач.

*Високі результати* за шкалою свідчать, що досліджувані прагнуть до покращання своїх результатів діяльності, проявляють наполегливість, незадоволеність досягнутими результатами тощо. Високі показники характеризують людей у яких чітко виражена тенденція до досягнення успіху у професійній та інших сферах, вони рішучі, наполегливі в досягненні поставлених цілей, упевнені в собі, не зупиняються на досягнутому, підтверджують свою ефективність справами, готові брати відповідальність на себе, отримують задоволення від розв’язання цікавих задач, не втрачають духу змагальності, проявляють впертість при зустрічі з перешкодами.

*Низькі результати* за шкалою характеризують людей, у яких прагнення до успіху виражено значно слабше, вони більш обережні, менш наполегливі, не схильні до ризику, схильні перебільшувати свою роль і значення у професійних досягненнях. Готовність до діяльності пов’язаної із подоланням труднощів у них виражена слабо;

3) інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД) представлена 18

твердженнями і охоплює ситуації, які стосуються професійної діяльності з подальшим досягненням людиною конкретної цілі. Шкала близька до характеристики “локусу-контролю” і означає систему переконань особистості стосовно того, де знаходяться чи локалізуються сили, які впливають на результати її дій. Це „сили”, які здійснюють контроль за позитивними та негативними підкріпленнями. Безумовно, що переконання стосовно можливості власного контролю і сам рівень здійснюваного самоконтролю і саморегуляції тісно пов’язані один з одним, хоча й не тотожні.

*Високі показники* за шкалою характеризують людину, яка усвідомлює, що її досягнення у професійній та інших видах діяльності залежать у першу чергу від її власних зусиль і здібностей. Високі результати за шкалою також можуть свідчити що людина схильна проявляти ініціативу, брати відповідальність на себе в сфері соціальних відносин, зокрема, як відносин “по-вертикалі” – з керівництвом, так і “по-горизонталі” – з рівними по статусу колегами.

*Низькі показники* характеризують людей, які переживають труднощі у поясненні причин і способів досягнення того чи іншого результату. Вони рідше виявляють схильність прийняття на себе будь-якої відповідальності за те що відбувається з ними. Такі результати також свідчать про відсутність у персоналу необхідних розвинутих навичок щодо забезпечення процесу професійної діяльності. Так, низькі бали дозволяють передбачати, що в процесі розв’язання конкретних службових (виробничих) завдань, навіть при наявності відповідної мотивації, людина може переживати значні труднощі у зв’язку з погано розвиненими навичками самостійного здійснення діяльності;

4) професійні інтереси і цінності (ПІ) представлена 16 твердженнями і характеризує особливості розвитку професійних інтересів та цінностей у досліджуваних. Усвідомлений інтерес виступає як мотив, намір, свідомо поставлена ціль. Саме тому інтерес розглядається серед інших мотиваційних утворень, оскільки він передбачає цілепокладання, волю і почуття. Інтереси, як зазначав Л.С.Виготський, визначають структуру спрямованості реакцій людини.

У структурі спрямованості центральне місце займає система ціннісних орієнтирів особистості, її прагнень, які виступають вагомими спонукальними чинниками щодо досягнення професійних цілей. Психологи стверджують, що саме в ціннісних орієнтирах полягає смисл життя більшості людей.

*Високі показники* за шкалою свідчать про наявність у досліджуваних інтересу, зацікавленості до професійної діяльності, яка сприймається персоналом не просто як виконання своїх обов’язків, але й має чітке мотиваційно-ціннісне значення. Із зазначеного випливає, що найвагомим фактором, що стимулює продуктивну професійну реалізацію виступає саме особистісний, який сприяє конструктивній самореалізації в професійній сфері.

*Низькі показники* за шкалою спеціальної інтепретації не потребують і свідчать про те, що досліджувані при виконанні професійної діяльності не тільки не переживають до неї інтересу, але й на ціннісно-смисловому рівні

професійна діяльність не виступає як значима сфера самореалізації;

5) життєві цілі (ЖЦ) представлена 14 твердженнями. При розробці цієї шкали вихідним стало положення про те, що індивідуально-типологічні особливості усвідомленої саморегуляції професійної діяльності розкривають саме діяльнісний аспект суб'єктності. У нашій роботі спираючись на вітчизняну традицію, ми визначили, що структурно суб'єктивна картина життєвого шляху включає в себе життєві цілі, плани, обставини і життєву програму, розгорнуті у перспективі психологічного майбутнього. Професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, виконує функції суб'єктивної регуляції і, будучи метою професійного шляху, впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність людини, на вектор її професійного розвитку і реалізацію професійного потенціалу.

Для інтепретації результатів дослідження важлива думка О.Кроника про те, що специфіка життя людини в її детермінації і минулим (причинами), і майбутнім (цілями), при цьому є два види детермінаційних зв'язків: причинно-наслідкові (із минулого в майбутнє) і зв'язки на кшталт “ціль-засіб” (із майбутнього в теперішнє). Таким чином, активність людини на теперішній час визначається і тим, що було (минулим), і тим, до чого вона прагне (майбутнім).

*Високі показники* за шкалою характеризують бачення досліджуваними перспективи, наявність чітких життєвих планів, способів їх досягнення, шляхів, якими прагне йти людина, а також ті об'єктивні й суб'єктивні ресурси, котрі для цього знадобляться.

*Низькі показники* характеризують відсутність у досліджуваних належного внутрішнього цілепокладання і перспективи життєвого шляху. Можна стверджувати, що у професійній самореалізації особистості можуть виникати труднощі, оскільки відсутність такої перспективи не дає людині можливості організовувати власне життя, планувати та реалізувати його;

б) загальна активність;

7) шкала соціальної бажаності.

Запропонована структура опитувальника реалізовувалася в процедурі групового та індивідуального обстеження, в ході якого респонденти оцінювали індивідуальну значущість кожного із тверджень за дихотомічною шкалою (Так-Ні).

*Інструкція:* Вам пропонується низка висловлювань про особливості Вашої поведінки у різних умовах і ситуаціях. Уважно прочитайте кожне висловлювання, якщо Ви згодні з цим твердженням, то поставте знак “+” у колонці **Так**, якщо не згодні, то поставте знак “+” у колонці **Ні**. Пам'ятайте, що відповіді не можуть бути правильними чи неправильними, оскільки це не випробування, а лише виявлення Ваших індивідуальних особливостей.

#### Текст опитувальника.

1. Мої службові досягнення не залишаються поза увагою керівництва.
2. Майбутні досягнення вимагають від мене сумлінного виконання своїх



обов'язків.

3. Я гадаю, що будь-яка людина здатна подолати труднощі, які виникають у неї в житті.
4. Мої успіхи в житті насамперед будуть залежати від того, наскільки я навчуся розв'язувати проблеми, які ставить переді мною життя.
5. Моя професійна діяльність завжди пов'язана із вдосконаленням власних знань і умінь.
6. Я впевнений, що зможу досягнути того, що намітив у житті.
7. Я завжди уважно слідкую за тим, що я маю зробити.
8. Моя праця заслуговує на суспільне визнання.
9. Коли я будую професійні плани, то загалом вірю, що зможу здійснити їх.
10. Мій вибір професії пов'язаний із матеріально забезпеченим життям у майбутньому.
11. Для мене важливо знати, як досягнути своїх цілей.
12. Від роботи, яку виконую, я дістаю задоволення.
13. Для мене важливішим є визнання результатів моєї праці, ніж матеріальна винагорода.
14. Просування по службі більше залежить від щасливого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль..
15. Мій вибір професії дасть змогу задовольнити мої пізнавальні потреби.
16. Я знаю чого хочу досягнути в майбутньому.
17. Іноді я люблю попліткувати про відсутніх на роботі.
18. Більшого досягає той, кому допомагають підлеглі.
19. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, від чого залежать мої професійні досягнення.
20. Мій вибір професії забезпечить розширення мого світогляду, загальної культури та освіченості.
21. Майбутнє мені видається цікавим і привабливим.
22. Коли мене заохочують за виконану справу, я відчуваю почуття виконаного обов'язку.
23. Не завжди більшого досягає той, хто вдосконалює свої професійні здібності.
24. Зрештою, за невміле керівництво колективом відповідальні люди, які в ньому працюють.
25. Мій рівень професійної підготовки не вимагає набуття додаткових знань і умінь.
26. У мене ніколи не виникає розчарування, коли стається не так, як я хотів.
27. Моя робота добре винагороджується.
28. Я поважаю успішних людей.
29. Професійні досягнення виявляються більш вагомими, коли керівництво цілком контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
30. На службові справи я із задоволенням витрачаю свій вільний час.
31. Моє життя склалося так, як я мріяв.
32. В моїй роботі мене не влаштовує тільки матеріальна сторона.

33. Я завжди хочу бути схожим на тих, хто по-справжньому захоплений своєю справою.
34. У тому, що зі мною відбувається, винен я сам.
35. Моя робота захоплює мене.
36. У житті я знайшов своє покликання.
37. У роботі в мене було більше успіхів, ніж невдач.
38. Професійна кар'єра для мене не головне.
39. Я намагаюсь не планувати далеко наперед, тому що багато буде залежати від того, як складуться обставини.
40. Я ніколи не спізнююсь на роботу.
41. Мені видається, що зараз я не живу по-справжньому, а більше часу готуюсь до того, щоб жити так у майбутньому.
42. Керівництво вважає мене здібним працівником.
43. Більш за все я ціную успіх.
44. Людина, яка не змогла досягти успіху в роботі, швидше за все не докладала достатніх зусиль.
45. Я завжди прагну творчо виконувати покладені на мене обов'язки.
46. Для мене важливішим є досягнення близьких цілей, ніж очікування здійснення далеких.
47. Виконуючи професійні обов'язки, я завжди бачу своє місце і призначення у загальній справі.
48. У роботі для мене найважливішим є результат.
49. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, ким би він не був.
50. У складних обставинах мені краще зачекати доки проблеми будуть вирішені самі собою
51. Звільнення зі служби для мене буде означати втрату улюбленого заняття.
52. Якщо б я міг вибрати, то я б своє життя побудував по-іншому.
53. Я відчуваю, що моя праця дає користь.
54. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
55. У труднощах і невдачах, які виникали в моєму житті, частіше за все винуватими були інші люди, ніж я сам.
56. Втрата роботи буде означати для мене крах моєї найзаповітнішої мрії.
57. У житті я не маю чітких намірів і цілей.
58. Нажаль, мої заслуги часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі старання.
59. Мої досягнення більше пов'язані зі здібностями, ніж з наполегливістю.
60. Я відчуваю, що моє кар'єрне зростання більшою мірою залежить від мене.
61. Мені подобається, коли мною командують.
62. Мене захоплюють навіть нескладні професійні завдання.
63. Моє життя не цікаве і не привабливе.
64. Я не докладую належних зусиль у роботі, тому що їх ніхто по-справжньому не оцінить.
65. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси на його досягнення

- невеликі.
- 66.Професійні досягненн завжди є результатом наполегливої праці і мало залежать від випадку чи везіння.
- 67.Думаю, що найбільш цінним для мене є моя робота.
- 68.Моє життя видається мені безглуздим.
- 69.За результатами своєї роботи я рідко отримую схвалення.
- 70.Я добросовісний працівник.
- 71.Багато моїх досягнень були можливі завдяки підтримці і допомозі інших людей.
- 72.Моя професійна діяльність втратила для мене будь-який сенс.
- 73.Думаючи про майбутнє, я відчуваю себе спокійним.
- 74.Бували випадки коли я придумував вагому причину, щоб виправдатись.
- 75.Я думаю, що людина повинна досягти успіхів в усьому.
- 76.Якщо можна було б щось змінити у житті, то я змінив би професію.
- 77.Я відчуваю тривогу, думаючи про майбутнє.
- 78.Я більше страждаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.
- 79.Діяльні люди мені подобаються менше, ніж емоційні.
- 80.Іноді я звинувачую себе за здійснений професійний вибір.
- 81.Відсутність належної оцінки моїх досягнень змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів.
- 82.Серед моїх співробітників є люди, які мені явно не подобаються
- 83.У просуванні по службі я досягнув би більшого, якби мої досягнення завжди були належно оцінені.
- 84.Думаю, що в моїх невдачах більше винні обставини, ніж я сам.
- 85.Мої пропозиції рідко бувають підтримані керівництвом.
- 86.На роботі я роблю тільки те, що входить в коло моїх обов'язків.
- 87.Я вірю в себе тоді, коли відчуваю підтримку з боку керівництва і моїх товаришів.
- 88.Інколи я можу говорити про речі, в яких не розбираюсь.
- 89.Моя фахова підготовка не дозволяє мені вдосконалювати і розвивати інших людей.
- 90.Я відчуваю, що моя праця - це марнування часу.

### Ключ до опитувальника

#### 1. Оцінка результатів праці.

Так: 1, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 53,  
Ні: 58, 64, 69, 78, 81, 85, 90.

#### 2. Професійні домагання.

Так: 2, 8, 13, 28, 33, 43, 48, 65, 70, 75  
Ні: 18, 23, 38, 59, 79

#### 3. Інтернальність у сфері професійних досягнень.

#### 5. Життєві цілі.

Так: 6, 11, 16, 21, 31, 36, 73,  
Ні: 41, 46, 52, 57, 63, 68, 77

#### 6. Шкала соціальної бажаності.

Так: 17, 74, 82, 88  
Ні: 7, 26, 40, 49, 54, 61,

#### 7. Загальна активність.

Так: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 12, 15,

Так: 3, 4, 9, 24, 34, 44, 60, 66

Ні: 14, 19, 29, 39, 50, 55, 71, 80, 84, 87

**4. Професійні інтереси та цінності.**

Так: 5, 15, 20, 30, 35, 45, 51, 56, 62, 67

Ні: 10, 25, 72, 76, 86, 89

16, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 30, 31, 32, 33,  
34, 35, 36, 37, 42, 43, 44, 45, 48, 51, 53,  
56, 60, 62, 66, 67, 65, 70, 73, 75,

**Ні:** 10, 14, 18, 19, 23, 25, 29, 38, 39,  
41, 46, 50, 52, 55, 57, 58, 59, 63, 64,  
68, 69, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84,  
85, 86, 87, 89, 90.

## Додаток Г.

**Опитувальник: Аналіз подій Вашого життя.**

Нижче наведено питання для проведення аналізу Вашого життя в професійній сфері.

*1. Робота.*

- 1.1. Чи маю я чітке уявлення про свою роботу та її цілі?
- 1.2. Чи допомагає моя робота в досягненні інших життєвих цілей?
- 1.3. Які мої цілі розвитку по відношенню до роботи?
- 1.4. Яку роботу я хочу виконувати через 10 років?
- 1.5. Чи є у мене наснага і мотивація?
- 1.6. Що є для мене мотиватором зараз? А через 5 років?
- 1.7. Які сильні та слабкі сторони моєї мотивації?
- 1.8. Що мені потрібно зробити, щоб переконатися, що моя робота буде в найближчі роки відповідати моїм особистим потребам?

*2. Фінанси.*

- 2.1. Яке моє економічне становище?
- 2.2. Чи є у мене особистий бюджет, чи дотримуюся я його рамок?
- 2.3. Скільки в мене боргів?
- 2.4. Чи отримаю я в разі необхідності кредит?
- 2.5. Які мої потреби у фінансуванні та розміщенні капіталу в найближчі роки?
- 2.6. Які заходи я можу застосувати в разі необхідності поліпшення економічного становища?

*3. Здоров'я.*

- 3.1. Яка моя загальна форма?
- 3.2. Чи буваю я регулярно на оглядах у лікаря?
- 3.3. Чи займаюся я регулярно оздоровчим спортом?
- 3.4. Чи достатньо я сплю? Чи правильно я харчуюся? Яка моя вага?
- 3.5. В яких кількостях вживаю алкоголь?
- 3.6. Чи дбаю я про «будівництво» свого тіла?
- 3.7. Які заходи я можу прийняти для поліпшення свого стану?

*4. Сім'я.*

- 4.1. Чи розумію я значення сім'ї?
- 4.2. Яка моя сімейна ситуація на сьогоднішній день?
- 4.3. Чи зміниться вона в найближчі роки і як?
- 4.4. Чи приділяю я достатньо часу своїй родині?
- 4.5. Чи є в моїй родині спільні захоплення?
- 4.6. Чи знаю я членів моєї сім'ї, а саме їх потреби і думки?
- 4.7. Як я можу розвивати своє сімейне життя?

*5. Мораль.*

- 5.1. Чи розвиваю я себе духовно тим чи іншим способом?
- 5.2. Чи читаю я регулярно газети, журнали, книги?
- 5.3. Чи стежу я за новинами дня: по газетам, радіо, ТБ?
- 5.4. Чи відвідную навчальні заходи, що спрямовані на власний розвиток, чи

займаюся самоосвітою в психологічному напрямі?

- 5.5. Чи беру участь в спільній діяльності з розвитку оточення?
- 5.6. Чи є у мене особистий план життя і розвитку?
- 5.7. Як я можу розвивати свою мотивацію і душевний стан?

6. *Суспільство.*

- 6.1. Чи щиро я цікавлюся думкою і точкою зору інших? А як я їх враховую?
- 6.2. Чи цікавлять мене чужі турботи і проблеми?
- 6.3. Чи цікавить інших моя думка?
- 6.4. Чи нав'язую я іншим свою думку?
- 6.5. Чи вмію я слухати?
- 6.6. Чи вмію я цінувати інших людей, з якими спілкуюся?
- 6.7. Як я дбаю про дружні стосунки?
- 6.8. Як я можу розвивати свої відносини з іншими?

## Додаток Д.

**Опитувальник робочих пріоритетів П. Безручка.**

Для виконання опитування, з кожної пари тверджень виберіть те, яке ближче до Ваших вподобань з відповідним вибором балу. Якщо не можете визначитись – можна обрати 0.

1	Досягати мої робочі цілі, виконувати мої індивідуальні планові показники.	2	1	0	1	2	Безпосередньо впливати на забезпечення досягнення цілей і виконання завдань моїми підлеглими.
2	Знаходити компроміси при конфлікті інтересів сторін, які впливають на діяльність організації.	2	1	0	1	2	Узгоджувати питання взаємодії мого підрозділу з суміжними в межах однієї організації.
3	Досягати власних високих показників у роботі.	2	1	0	1	2	Забезпечувати виконання моїм підрозділом завдань у важливій для організації справі.
4	Впроваджувати інновації з підвищення ефективності роботи організації.	2	1	0	1	2	Розробляти методи, що сприяють оптимізації роботи окремого напрямку роботи в організації.
5	Управляти процесами, що забезпечують організацію плановими прибутками.	2	1	0	1	2	Досягати мої індивідуальні планові показники.
6	Прогнозувати та керувати ризиками, що пов'язані з певним напрямком роботи в компанії.	2	1	0	1	2	Вирішувати проблеми, що заважають моїм безпосереднім підлеглим досягати планового результату.
7	Аналізувати причини низьких результатів кожного працівника.	2	1	0	1	2	Забезпечувати виконання плану робіт за окремим напрямком роботи організації.
8	Визначати власні напрямки роботи, що забезпечать мій успіх у роботі.	2	1	0	1	2	Управляти роботою декількох бригад для забезпечення виконання плану певного напрямку роботи.
9	Організовувати збільшення обсягів зарплат для моїх підлеглих.	2	1	0	1	2	Здійснювати довгострокове планування з отримання компанією прибутку.
10	Удосконалювати мою роботу.	2	1	0	1	2	Удосконалювати співпрацю між підрозділами організації.
11	Визначати головні заходи, що спрямовані на досягнення компанією прибутків.	2	1	0	1	2	Забезпечувати виконання завдань, що покладені на підпорядкований мені підрозділ.
12	Вирішувати завдання, що дозволяють мені досягати власної мети.	2	1	0	1	2	Організовувати вирішення проблем, що заважають моїм підлеглим ефективно

							працювати.
13	Грати в команді, бути командним гравцем.	2	1	0	1	2	Координувати роботу мого підрозділу з суміжними.
14	Виявляти і запобігати стратегічні ризики моєї компанії.	2	1	0	1	2	Зосереджуватись на вирішенні проблем, що заважають мені досягати результату.
15	Безпосередньо впливати на роботу моїх підлеглих.	2	1	0	1	2	Координувати роботу мого підрозділу з суміжними.
16	Виявляти і запобігати стратегічні ризики моєї компанії.	2	1	0	1	2	Вирішувати проблеми, що заважають моїм підлеглим досягати результату.
17	Удосконалювати процеси досягнення результату структурним підрозділом.	2	1	0	1	2	Удосконалювати роботу моїх підлеглих.
18	Виявляти стратегічні ризики компанії як єдиного цілого.	2	1	0	1	2	Управляти ризиками, що мають відношення до роботи підрозділу.
19	Запроваджувати удосконалення щодо роботи підлеглих для покращення результату.	2	1	0	1	2	Відповідати за свою власну роботу та її результати.
20	Шукати компромісні рішення щодо збалансування інтересів компанії та інших сторін.	2	1	0	1	2	Працювати в команді, бути командним гравцем.
21	Планувати впровадження інновацій, що підвищують якість товарів моєї компанії.	2	1	0	1	2	Удосконалювати систему моєї роботи.
22	Планувати діяльність компанії на перспективу (2 – 3 роки).	2	1	0	1	2	Планувати роботу моїх підлеглих (бригади, ланки).
23	Удосконалювати якість виконання завдань моїми підлеглими.	2	1	0	1	2	Впроваджувати проривні інновації, що підвищують вартість моєї компанії.
24	Домагатися від підлеглих командної роботи.	2	1	0	1	2	Грати в команді, бути командним гравцем.

### *Обробка результатів.*

Відповідно до ключа сумуються бали за чотирма рівнями управлінського масштабу. Максимально сумарний показник за всіма шкалами може бути 48 балів. Максимальним за типами управлінського масштабу може бути показник у 24 бали. Далі будується профіль як зображено для прикладу на рисунку. При кількості балів від 0 до 8 – рівень управлінського масштабу за певним типом вважається низьким. Від 9 до 16 – середнім, а понад 16 – високим. Можливими є випадки низьких балів за всіма шкалами, що свідчить про недостатньо



відповідальне ставлення до роботи або несформоване уявлення про власні вподобання.

*Ключ до методики*

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1	В	Б	7	Б	С	13	В	С	19	Б	В
2	О	С	8	В	С	14	О	В	20	О	В
3	В	С	9	Б	О	15	Б	С	21	О	В
4	О	С	10	В	С	16	О	Б	22	О	Б
5	О	В	11	О	С	17	С	Б	23	Б	О
6	С	Б	12	В	Б	18	О	С	24	Б	В

Примітка: В – виконавець. Б – бригадир. С – менеджер середньої ланки. О – вища особа.

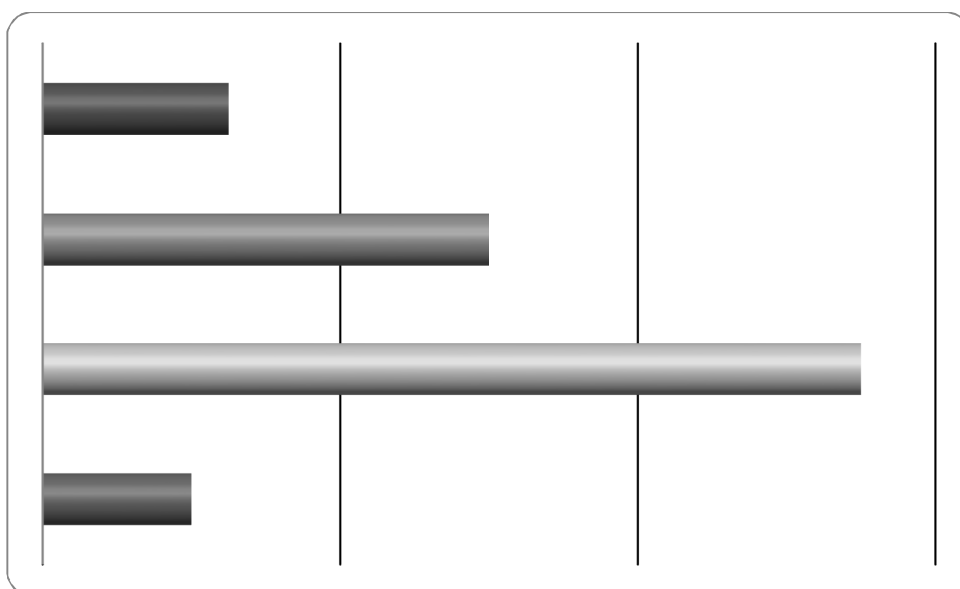


Рис. Профіль рівнів управлінського масштабу працівника.

*Інтерпретація результатів.*

За досвідом застосування методики можна казати, що цей засіб дає змогу оцінити уявлення особистості про власні вподобання щодо управлінського масштабу. Однак, це не означає наявності у особистості навичок чи вмінь певного управлінського масштабу.

*Конструкт 1. Як розуміють результат? До яких результатів прагнуть?*

- «Виконавець» думає про свої індивідуальні результати.
- «Бригадир» – про сукупний результат всіх виконавців, що входять в бригаду, і про продуктивність їх праці (середня у бригаді та індивідуальна за продуктивністю: хто передовик, хто відстає).

- «Керівник середньої ланки» внутрішньо відповідає за функцію або за роботу декількох підрозділів з бригадами на чолі. Як правило, він мислить у термінах доходу (наприклад, обсяг продажів для функції збуту) або в термінах витрат (наприклад, дотримання ліміту витрат для функції закупівель). Це «або»

дуже важливо: як тільки керівник середньої ланки отримує цілісну відповідальність за фінансовий результат бізнес-одиниці (прибуток), його мислення починає еволюцію в бік менталітету «першої особи».

- Особливості мислення про результат у «перших осіб» не вичерпуються турботою про прибуток в рамках одного календарного періоду. «Перші особи» намагаються збалансувати зусилля по генерації прибутку і зусилля, спрямовані на підвищення вартості компанії (довгострокові передумови для отримання прибутку). Саме цей баланс, а не тільки окремі довгострокові або короткострокові показники, знаходиться в центрі їхньої уваги.

*Конструкт 2. Як розуміють поліпшення, вдосконалення роботи?*

- «Виконавець» думає про швидкість та якість своєї роботи. Для нього «поліпшити» означає «Як мені зробити більший обсяг роботи за той же термін?» Або «Як мені зробити цю ж роботу якісніше?».

- «Бригадир» мислить схожим чином, але у фокусі його уваги - підвищення швидкості та якості роботи бригади. Підкреслюю: швидкості і якості роботи інших людей, а не своєї власної.

- «Керівник середньої ланки» під поліпшеннями зазвичай передбачає оновлення, модернізацію. Удосконалення «свого» бізнес-процесу, впровадження нових технологій і підходів до роботи у відповідній галузі.

- «Перші особи» думають про проривні інновації в масштабі всієї організації, про принципові поліпшення, про зміну бізнес-моделі компанії, радикальне технічне переозброєння, зміну асортименту, вихід на нові ринки, прориви, злиття і поглинання.

*Конструкт 3. Хто для них значимі інші люди?*

- «Виконавець» насамперед думає про себе, про свої власні інтереси - зарплата, премії, перспективи кар'єрного росту, «цікавинки» змісту роботи. З іншого боку, зрілий виконавець розуміє, що ці потреби будуть задоволені, тільки якщо роботодавець буде задоволений його роботою. Виразником інтересів роботодавця є для виконавця безпосередній начальник-бригадир.

- «Бригадир» - для нього важливий рівень залученості та вмінь його підлеглих: вони повинні хотіти залишитися в компанії, намагатися досягти результату, мати навички, щоб його досягти. Хвилюють «бригадира» і інтереси вищого керівництва: потрібно виконати план, поставлений бригаді.

- Мислення «керівника середньої ланки» в чомусь схоже на менталітет «бригадира»: йому важлива залученість і вмільсть бригадирів, що знаходяться у нього в підпорядкуванні, і задоволеність начальника - першої особи. До перелічених вище категорій залежно від посади керівника додаються деякі інші - наприклад, завод і дистриб'ютори для керівника логістичної функції компанії, ключові клієнти для директора з продажу.

- «Перші особи» змушені піклуватися про балансування потреб абсолютно всіх зацікавлених осіб: інвесторів, охочих заробити прибуток; менеджерів, які прагнуть до розширення повноважень; держави, що збирає

податки і критикує компанію за «недостатню соціальну відповідальність і турботу про екологію»; співробітників; клієнтів; постачальників і багатьох, багатьох інших.

*Конструкт 4. Як розуміють командну роботу?*

- «Виконавцю» важливо мати хороші відносини з бригадиром та іншими членами бригади, повагу і авторитет у їхніх очах.

- «Бригадир» намагається домогтися від підлеглих йому виконавців злагодженості, координації. Прагне не допускати деструктивних конфліктів між підлеглими. «Виконавцям» і «бригадирам» властиво наповнювати термін «командна робота» здебільшого психологічним змістом (взаєморозуміння, доброзичливість, підтримка, довіра і т. П.).

- «Керівник середньої ланки» включає в «команду» не тільки бригадирів, що знаходяться в його безпосередньому підпорядкуванні. Для нього стає важливою кроссфункціональна координація з найближчими суміжниками. Нагадаю, що мова йде про зрілих представників цієї групи. Саме в цьому питанні часто виникають проблеми.

- Роль перших осіб у частині командної роботи нагадує роботу диригента симфонічного оркестру. «Перші особи» прагнуть інтегрувати роботу абсолютно всіх «інструментів» - функцій і підрозділів організації, забезпечити роботу всіх на єдиний результат. Дуже часто в поняття «команда» вони включають зовнішніх постачальників та організацій, з якими компанія співпрацює. При цьому основний фокус уваги «перших осіб» лежить не в області психології взаємовідносин (як у «виконавців» і «бригадирів»). Їх насамперед хвилюють не міжособистісні, а системні конфлікти: суперечності в бізнес-процесах і в КПЕ (ключові показники ефективності) учасників; проблеми на стиках підрозділів; неузгоджені комерційні та стратегічні питання. Окремим предметом турботи «першої особи» є «концентрація» талантів в організації, особливо в топ-команді.

*Конструкт 5. Як розуміють ризики?*

- «Виконавцю» важливо не допустити збоїв у своїй роботі. Ризик для нього має характер безпосередньо спостережуваної проблеми. Він «делегує» занепокоєння про потенційні небезпеки своєму бригадиру, міркуючи приблизно так: «Моя справа - зробити все правильно сьогодні, тоді жодних проблем завтра не буде».

- Мислення «бригадира» відображає сукупність актуальних проблем, що заважають підлеглим, і найбільш ймовірних ризиків короткострокової перспективи: «Наприкінці тижня можлива затримка в поставці комплектуючих і як наслідок - простій бригади».

- Ставлення до ризиків у «керівника середньої ланки» в істотній мірі залежить від посади (функції). Виробничник націлений на усунення можливих проблем у плановому періоді. Фінансист думає про те, як не допустити збільшення рівня фінансових ризиків понад нормативи - не перевищити

максимально допустимий розмір заборгованості, не отримати проблем з кеш-фло (нестачі грошей на рахунках).

- Роздуми «перших осіб» про ризики носять більш масштабний і довгостроковий характер: «Що нам може завадити не тільки зараз, але в далекому майбутньому?» «Перші особи» займаються своєрідним «обнюхуванням території» - виявленням ризиків як внутрішніх, так і зовнішніх по відношенню до компанії. Вони змушені враховувати не тільки виробничі, фінансові або конкурентні ризики, але політичні, макроекономічні, демографічні та багато інших. «Перші особи» намагаються визначити, який рівень ризиків може прийняти на себе організація.

Опис того, як сприймаються цими категоріями різні конструкти бізнесу, можна продовжити - запропонований перелік конструктів не є вичерпним. Але, думаю, читач вже бачить, наскільки великі відмінності в картині світу, в управлінському масштабі.