

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки
Кафедра загальної та соціальної психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ
СТУДЕНТІВ -ПСИХОЛОГІВ**

Кваліфікаційна робота

здобувачки вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти,
денної форми здобуття освіти,
спеціальності 053 Психологія
Юлії ПЕТРУШ

Науковий керівник:

доцент кафедри загальної
та соціальної психології, кандидат
психологічних наук, доцент
Ольга БОРИСЮК

Рецензент

кандидат психологічних наук,
доцент
Оксана ХРИСТУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«___» _____ 2025 р., протокол № _____

Завідувач кафедри загальної та соціальної психології
доктор психологічних наук, професор

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

АНОТАЦІЯ

Петруш Ю. О. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів

У роботі досліджено психологічні особливості формування та прояву кар'єрних орієнтацій у студентів, які здобувають освіту за спеціальністю «Психологія». Проаналізовано теоретичні підходи до розуміння кар'єрної орієнтації, мотиваційно-ціннісні аспекти професійного самовизначення та роль особистісних чинників. Емпіричне дослідження дозволило виявити провідні типи кар'єрних орієнтацій серед студентів-психологів, а також встановити зв'язок між особистісними рисами та вибором кар'єрних стратегій. Результати можуть бути використані для удосконалення профорієнтаційної та психокорекційної роботи зі студентською молоддю.

Ключові слова: кар'єрна орієнтація, студенти, психологи, професійне самовизначення, особистість

ABSTRACT

PETRUSH Y. O . Psychological Characteristics of Career Orientations of Psychology Students

The thesis explores the psychological characteristics of the formation and expression of career orientations among students majoring in psychology. Theoretical approaches to the concept of career orientation, motivational and value-based aspects of professional self-determination, and the role of personality factors are analyzed. Empirical research identified the dominant types of career orientations among psychology students and established the relationship between personality traits and the choice of career strategies. The results can be applied in career guidance and psychological support work with university students.

Keywords: career orientation, students, psychologists, professional self-determination, personality

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	8
1.1. Поняття та сутність кар'єрних орієнтацій.....	8
1.2. Фактори, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій студентів.....	12
1.3. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-психологів у процесі професійної підготовки.....	18
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	24
2.1. Методологія та організація дослідження.....	24
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів.....	28
2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку кар'єрних орієнтацій студентів- психологів.....	41
Висновки до розділу 2.....	42
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
ДОДАТКИ.....	49

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному динамічному світі, який постійно змінюється під впливом соціальних, економічних та технологічних трансформацій, проблема професійного самовизначення молоді набуває особливої гостроти. Молоді люди, які навчаються у закладах вищої освіти, постають перед складним вибором не лише конкретної професії, а й життєвого шляху, що пов'язаний із реалізацією власного потенціалу, задоволенням професійних потреб, досягненням життєвих цілей. Це особливо стосується студентів, які обрали для себе сферу психології — професію, що передбачає тісну взаємодію з іншими людьми, глибоке розуміння людської природи, високий рівень емоційного інтелекту та стійкості. Саме тому дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів-психологів є надзвичайно актуальним у контексті як їхнього індивідуального розвитку, так і забезпечення ефективності майбутньої професійної діяльності.

Кар'єрні орієнтації — це система уявлень, установок і цінностей, що визначає ставлення людини до власної кар'єри, її бачення професійного шляху, пріоритетів у досягненні успіху, стабільності, розвитку чи самореалізації. У студентів-психологів ці орієнтації формуються під впливом комплексу чинників, серед яких важливе місце займають як внутрішні психологічні аспекти (тип темпераменту, особистісні риси, рівень рефлексії, сформованість професійної ідентичності, життєві цінності, самооцінка, мотиваційна структура), так і зовнішні соціальні обставини (вимоги ринку праці, престиж професії, очікування батьків, вплив освітнього середовища, популяризація психології в медіапросторі). Усе це створює складний багатофакторний простір, у якому формуються професійні орієнтири та вибудовується траєкторія майбутньої кар'єри.

Для студентів спеціальності «психологія» ця тема є особливо значущою, оскільки їхня майбутня професійна діяльність передбачає допомогу іншим людям у подоланні життєвих труднощів, самопізнанні, особистісному розвитку. Якщо майбутній фахівець не має чітких кар'єрних орієнтацій, сумнівається у

виборі професійного напрямку або не усвідомлює власні професійні пріоритети, це може негативно позначитися не лише на його особистому добробуті, а й на якості наданої допомоги. Недостатня визначеність, відсутність мотивації, внутрішній конфлікт між особистими потребами та професійними обов'язками можуть спричинити зниження рівня залученості до професійної діяльності, стан емоційного вигорання, тривожність щодо майбутнього, низький рівень самоактуалізації.

З огляду на зазначене, вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів-психологів має як теоретичну, так і практичну значущість. З одного боку, це дозволяє глибше зрозуміти механізми формування кар'єрних орієнтацій у молоді, яка обрала специфічну гуманітарну професію, що пов'язана із соціальною відповідальністю. З іншого — результати таких досліджень можуть бути використані для розробки програм психолого-педагогічної підтримки, спрямованих на розвиток професійної рефлексії, мотиваційної зрілості, самосвідомості та кар'єрного планування студентів. Таким чином, тема дослідження сприяє створенню умов для ефективного професійного становлення фахівців-психологів, їхньої адаптації до вимог сучасного ринку праці та досягнення гармонії між особистими прагненнями й професійними завданнями.

Мета дослідження полягає у виявленні та аналізі психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів-психологів, визначенні чинників, що впливають на формування їхніх професійних цінностей, установок і уявлень про майбутню кар'єру, а також у розробці практичних рекомендацій щодо підтримки їхнього кар'єрного розвитку.

Завдання дослідження:

1. Розкрити поняття, зміст та сутність кар'єрних орієнтацій у психологічній науці.
2. Визначити та охарактеризувати основні фактори, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій студентів.

3. Провести емпіричне дослідження, проаналізувати та інтерпретувати отримані результати щодо типів та особливостей кар'єрних орієнтацій студентів-психологів.

4. На основі емпіричних результатів сформулювати практичні рекомендації щодо сприяння розвитку кар'єрних орієнтацій у студентів-психологів.

Об'єкт дослідження – процес формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

Предмет дослідження – психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів у контексті їх професійної підготовки.

Теоретична значущість полягає в узагальненні та систематизації наукових підходів до розуміння сутності кар'єрних орієнтацій, а також у виявленні їх психологічних чинників у контексті професійного становлення студентської молоді. Результати дослідження доповнюють наукові уявлення про специфіку формування кар'єрних орієнтацій саме у студентів-психологів, що сприяє подальшому розвитку теорії професійного самовизначення та кар'єрного розвитку..

Гіпотеза дослідження: ймовірно, існують статистично значущі відмінності у типах та рівнях сформованості кар'єрних орієнтацій між студентами-психологами та представниками контрольної групи, зумовлені фаховою специфікою психологічної підготовки, рівнем інтернальності та особистісною спрямованістю на професійне самовизначення.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності викладачів, кураторів, практичних психологів вищих навчальних закладів для створення програм психолого-педагогічного супроводу професійного становлення студентів. Розроблені рекомендації можуть стати основою для тренінгових занять, профорієнтаційних заходів, індивідуального консультування, спрямованого на формування усвідомлених та зрілих кар'єрних орієнтацій у майбутніх фахівців.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття та сутність кар'єрних орієнтацій

Кар'єрні орієнтації – це складна система ціннісних орієнтацій, які визначають ставлення людини до праці, її уявлення про ідеальну професійну реалізацію, а також слугують внутрішніми установками, на основі яких здійснюється вибір професійного шляху. Ці орієнтації виступають своєрідним внутрішнім компасом, що допомагає особистості не лише обирати напрям майбутньої діяльності, але й визначати критерії професійного успіху, рівень задоволення від роботи, стратегії розвитку, пріоритети у співвідношенні роботи з іншими аспектами життя. Інтереси, нахили, темперамент, потреби, особистісні якості – усе це формує індивідуальний контур кар'єрних орієнтацій, які є ключовими при професійному самовизначенні. Саме тому глибоке розуміння власних кар'єрних орієнтацій дозволяє молодій людині свідомо будувати свій життєвий та професійний шлях, уникати хибних виборів, професійного вигорання й, навпаки, досягати стану глибокого морального задоволення, самореалізації, емоційного добробуту. Кар'єра, обрана у відповідності до власних кар'єрних орієнтацій, виступає не лише джерелом матеріального забезпечення, а й простором самопізнання, самовираження та ціннісного зростання.

Поняття «кар'єрна орієнтація» було вперше введене у західну наукову традицію, зокрема в американській психології, й отримало ґрунтовне теоретичне обґрунтування завдяки праці Едгара Шейна – одного з найвідоміших дослідників у сфері організаційної поведінки, мотивації та професійного розвитку. Його концепція «кар'єрних якорів» стала однією з найвпливовіших у розумінні природи професійних цінностей та їхньої ролі у побудові життєвого шляху. Шейн визначив, що людина має певний набір глибинних уявлень про себе: свої здібності, мотиви, цінності, що є стабільними

та визначальними у процесі вибору кар'єри. Ці уявлення автор метафорично назвав «якорями», адже саме вони «утримують» людину в певних межах – не дозволяють їй займатися діяльністю, яка суперечить її глибоким переконанням, або швидко змінювати кар'єрні орієнтири. Завдяки цьому підходу стало можливим прогнозувати, яка сфера діяльності або стиль роботи буде найбільш придатним для конкретної особистості. Крім того, концепція дозволила виявити джерела професійної мотивації, які не зводяться лише до зовнішніх факторів (грошей, статусу тощо), а мають внутрішнє походження – у системі цінностей самої особистості.

Е. Шейн запропонував вісім основних типів «кар'єрних якорів», кожен з яких відображає певний набір ключових цінностей, що визначають професійну поведінку індивіда. Це: техніко-функціональний якор, який орієнтований на професійну майстерність, прагнення до глибокого оволодіння фахом; загальне керівництво, що виявляється у бажанні організовувати, координувати та керувати іншими; самостійність та незалежність, що характеризує людей, які хочуть працювати вільно, без надмірного контролю; стабільність роботи та стабільність місця проживання, орієнтовані на безпеку, передбачуваність і впевненість у завтрашньому дні; підприємництво, притаманне тим, хто прагне створювати щось нове, ризикувати, реалізовувати власні ідеї; служіння, або орієнтація на користь іншим, властива людям, для яких важливо бути корисними, допомагати, змінювати світ на краще; виклик, тобто потреба у постійному самопоходанні, вирішенні складних завдань; і, нарешті, інтеграція стилю життя, коли кар'єра гармонійно поєднується з іншими життєвими цілями – родиною, хобі, особистим розвитком. Розуміння свого домінуючого якоря допомагає людині не лише усвідомити власні потреби й мотиви, а й обрати найбільш відповідну професійну сферу, що відповідатиме її внутрішній системі координат. Відповідність типу професійної діяльності ціннісним орієнтирам особистості знижує ризик емоційного виснаження, посилює задоволення від роботи та сприяє довготривалому професійному зростанню.

Таким чином, кар'єрні орієнтації є не лише індикатором готовності до професійного вибору, але й важливою складовою особистісної ідентичності. Їх вивчення дає змогу глибше зрозуміти внутрішню логіку професійного розвитку людини, виявити ресурси та бар'єри, що впливають на реалізацію потенціалу, а також формувати більш ефективні стратегії кар'єрного консультування, підтримки молоді в період професійного становлення, зокрема студентів-психологів, для яких правильний вибір кар'єрної траєкторії має особливо важливе значення в контексті подальшої роботи з людьми [7].

Поняття «кар'єра» у психології розглядається не лише як професійний шлях або послідовність посадових переміщень, а як цілісний, багатовимірний процес, що охоплює професійне, особистісне та соціальне зростання індивіда. У межах цього підходу особливе значення має вивчення структури кар'єри, тобто її внутрішніх компонентів, рушійних механізмів та мотиваційної основи, яка спонукає людину до активної професійної діяльності, досягнення цілей, реалізації себе в обраній сфері. Саме ці складові дозволяють зрозуміти, чому люди роблять той чи інший вибір, чому вони надають перевагу певним напрямкам кар'єрного розвитку та які внутрішні і зовнішні сили визначають цей вибір.

Дослідники зазначають, що в основі кар'єрного розвитку лежать ключові мотиваційні установки, які спонукають людину докладати максимум зусиль для реалізації себе у професійній сфері. Ці мотиви є своєрідними векторами кар'єрного спрямування, які формують особистісну та професійну ідентичність. У структурі кар'єри виокремлюють кілька базових рушійних чинників, які визначають пріоритети індивіда у процесі професійного становлення:

Першим важливим компонентом є автономія – прагнення людини до незалежності у прийнятті рішень, в організації своєї діяльності та у виборі професійного шляху. Особи з домінуванням цього мотиву тяжіють до самостійної діяльності, вільного графіка, відсутності жорсткого контролю з боку керівництва. Їх надихає можливість самостійно формувати умови свого життя та праці.

Другим компонентом виступає функціональна компетентність – прагнення бути професіоналом високого рівня, здатним ефективно вирішувати складні професійні завдання. Людина з таким мотивом орієнтована на безперервне професійне зростання, підвищення кваліфікації, самовдосконалення. Її мета – не просто працювати, а бути найкращим у своїй сфері.

Третім чинником є безпека та стабільність, які є особливо значущими для осіб, що прагнуть передбачуваності, впевненості у завтрашньому дні, гарантій збереження роботи. Такі працівники шукають посади з чітко визначеними обов'язками, соціальними гарантіями, стабільним доходом. Їхня кар'єра спрямована на збереження та укріплення вже досягнутого статусу.

Управлінська компетентність є ще одним важливим мотивом, що визначає орієнтацію на лідерство, відповідальність, владні повноваження. Люди з цим мотивом прагнуть досягти керівних позицій, бути в центрі подій, приймати рішення, впливати на інших. Для них важливими є символи статусу – посада, звання, привілеї, публічне визнання, високий рівень відповідальності.

Окрему категорію становить креативність – мотив, що ґрунтується на прагненні до творчості, самовираження, створення чогось нового. Такі люди прагнуть не лише до виконання завдань, а й до інновацій, нестандартних рішень, розробки нових концепцій. Їхні кар'єрні устремління тісно пов'язані з потребою у свободі, яку можуть дати керівні посади або самостійна професійна діяльність.

Мотив потреби у першості передбачає сильне прагнення досягати найвищих результатів, бути кращим у всьому, домінувати у своїй професійній спільноті. Такі особи орієнтовані на конкуренцію, перемоги, визнання, підкорення нових вершин. Для них надзвичайно важливим є відчуття особистої переваги та лідерства.

Мотив стилю життя пов'язаний з прагненням поєднати професійну діяльність із особистими потребами, сімейними обставинами, життєвими цінностями. Людина хоче мати роботу, яка забезпечує їй не лише матеріальні, а

й емоційні та соціальні ресурси: гнучкий графік, можливість подорожей, вільне розпорядження часом, баланс між роботою та особистим життям.

Нарешті, матеріальний добробут – це мотив, який обумовлюється прагненням досягти високого рівня фінансової стабільності, отримувати високу заробітну плату, мати доступ до соціальних пільг, премій, бонусів. Така людина розглядає кар'єру як засіб досягнення економічного комфорту та підвищення якості життя.

Отже, аналіз компонентів кар'єри свідчить про її складну психологічну природу. Кожен із цих мотивів по-своєму впливає на вибір професійного шляху, визначає стратегії поведінки в організації та шляхи професійного розвитку особистості. Усвідомлення цих рушійних сил є надзвичайно важливим як для самих працівників, так і для фахівців, які здійснюють кар'єрне консультування або психолого-педагогічний супровід професійного становлення молоді.

1.2. Фактори, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій студентів

Сучасні психологічні дослідження показують, що на формування та розвиток кар'єрних орієнтацій значний вплив мають як соціальні чинники, так і індивідуальні особливості. Одним із важливих аспектів цього процесу є вивчення впливу різних соціальних середовищ на кар'єрні прагнення молоді. Зокрема, дослідження, проведене В. Гупаловською, стосується порівняння кар'єрних орієнтацій сільської та міської молоді. За її результатами, у сільській молоді на перший план виходять кар'єрні орієнтації, пов'язані з такими важливими аспектами, як служіння інтересам людства, інтеграція стилів життя, стабільність місця проживання та автономність. Це свідчить про те, що для сільської молоді головними факторами є стабільність і соціальна інтеграція, а також наявність певної автономії в особистому виборі. Водночас, кар'єрні орієнтації міської молоді мають інший характер. Тут переважають більш активні орієнтації, такі як стабільність місця проживання, автономія, інтеграція стилів життя, виклик, менеджмент і стабільність місця праці. Крім того, для

міської молоді важливими є такі цінності, як прагнення до професійної компетентності і бажання досягти високого рівня в управлінні, що відображає більш амбіційний підхід до кар'єрного росту. Таким чином, можна зробити висновок, що у міської молоді кар'єрні орієнтації зазвичай характеризуються більш високими вимогами до себе і готовністю до конкурентної боротьби в сучасних економічних умовах. З іншого боку, сільська молодь схильна до більш поміркованого та миролюбного підходу в плануванні своєї кар'єри. Водночас, вони також відчують потребу в незалежності, хоча їхній підхід до кар'єрних виборів більше націлений на інтеграцію з навколишнім середовищем і підтримку стабільності в житті.[2]

I. Петровська в своєму дослідженні зазначає, що кар'єрні орієнтації студентів-психологів в основному відповідають характеру їхньої майбутньої професії та виду діяльності. Це означає, що студенти-психологи, обираючи свою кар'єрну стратегію, орієнтуються на ті цінності та мотиваційні фактори, які притаманні психологічній практиці. За результатами дослідження, найбільш важливими для студентів-психологів виявилися такі кар'єрні орієнтації, як «служіння» та «автономія». Це свідчить про те, що багато студентів, які обирають психологію як професію, вважають за необхідне служити інтересам інших, допомагати людям і сприяти їхньому особистісному розвитку, одночасно прагнучи зберігати певну незалежність та автономію в своїй професійній діяльності. Ці орієнтації вказують на високу моральну складову кар'єри психолога, а також на необхідність самостійно визначати свої шляхи розвитку та професійної реалізації. Однак, кар'єрна перевага «професійної компетентності», яка є ключовим аспектом будь-якої професії, виявилася менш значущою серед інших груп, що може свідчити про відсутність достатньої уваги до розвитку технічних і спеціальних навичок у порівнянні з емоційною та соціальною складовою кар'єри. Цей факт може бути результатом того, що студенти-психологи більше зосереджені на міжособистісних аспектах взаємодії, ніж на набутті конкретних практичних знань, необхідних для їхньої професійної діяльності.[6]

А. Книш визначив, що кар'єрні орієнтації студентів-психологів значно залежатимуть від рівня ідентифікації з певними аспектами професії, зокрема з роллю психолога-тренера. Зокрема, студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером виявляють меншу схильність до орієнтації на традиційні кар'єрні якорі, такі як «Професійна компетентність», «Стабільність роботи» та «Служіння», порівняно з тими студентами, у яких цей рівень ідентифікації низький. Це свідчить про те, що студенти, які більше орієнтуються на роль тренера, мають інші пріоритети у своєму кар'єрному виборі. Вони більше схильні до орієнтацій, що стосуються групового лідерства, кооперації та роботи в команді, а не до розв'язання індивідуальних завдань, пов'язаних з підвищенням професійної компетентності.

Ці студенти виявляють високий рівень схильності до лідерства в групах і орієнтуються на командну роботу, що є важливим аспектом психологічної діяльності, орієнтованої на розвиток колективної взаємодії та психокорекційної роботи в групах. З іншого боку, студенти з низьким рівнем ідентифікації з психологом-тренером більше спрямовані на розвиток своїх професійних знань і навичок, що дозволяє їм зосереджуватись на підвищенні особистої кваліфікації та здатності до самореалізації в професійній діяльності.

Також варто зазначити, що більшість студентів-психологів лише частково відповідають вимогам професійної діяльності тренера, що, зокрема, виявляється в їхній невеликій спрямованості на розвиток професійної компетентності. Це може свідчити про те, що студенти мають загальні уявлення про роботу тренера, але потребують додаткового розвитку професійних якостей, таких як раціональне сприйняття навколишнього світу і здатність правильно інтерпретувати соціальні ситуації. Це також може бути причиною того, що в умовах навчання та практики вони ще не повністю розуміють специфіку цієї професії і в процесі підготовки до роботи тренером стикаються з низкою труднощів, які потребують удосконалення їхніх професійних і практичних навичок.[4]

Захарова, Г. стверджує, що сукупність таких часових уявлень, як часова перспектива майбутнього, готовність до цілепокладання, а також часова компетентність у побудові та розвитку кар'єри повинні розглядатися як «Часовий потенціал особистості». Цей потенціал є важливим елементом, оскільки він визначає здатність особистості планувати своє майбутнє, правильно вибирати стратегію діяльності, а також розвивати свою кар'єру, оптимально враховуючи часові чинники. Для успішного кар'єрного розвитку важливо не тільки розуміти, як діяти у даний момент, але й чітко бачити можливі варіанти майбутнього, планувати свої кроки і вчасно ставити цілі.

Згідно з теорією Захарової, ключовим є те, що здатність особистості орієнтуватися на майбутнє сприяє кар'єрному успіху. Це пов'язано з такими важливими особистісними характеристиками, як мотивація до досягнення успіху, життєзмістовні орієнтації та життєстійкість. Однак, якщо у людини домінує орієнтація на минуле, зокрема негативний досвід, або ж вона більше фокусується на гедоністичних аспектах теперішнього, це негативно впливає на її здатність досягати кар'єрних вершин. Важливо, щоб особистість не лише дивилась у минуле, але й дивилась в майбутнє, розуміючи, що саме ці часові уявлення є тим фундаментом, на якому будується її професійний шлях.

Цікаво, що різні групи людей можуть мати різні часові орієнтації, що, в свою чергу, впливає на їх кар'єрний вибір. Наприклад, серед студентів спостерігається тенденція до орієнтації на гедоністичне теперішнє, де для них характерна низька компетентність у плануванні часу та розбудові своїх кар'єрних стратегій. Таким чином, часова перспектива та особистісні орієнтації тісно переплітаються, і для досягнення кар'єрних результатів необхідно працювати над розвитком цих аспектів у особистості.

Це дослідження наголошує на важливості часових чинників в побудові кар'єри та розвитку професійних досягнень, що робить тему «Часового потенціалу особистості» надзвичайно актуальною для психологічних досліджень у сфері кар'єрного розвитку.

Е. Полянська, досліджуючи кар'єрні орієнтації серед різних груп молоді, визначила, що на всіх етапах професійного навчання, від школярів до студентів технікумів та університетів, спостерігається схожість кар'єрних переваг. Це означає, що більшість учнів та студентів обирає кар'єрні орієнтації, що мають соціальний характер, з високим ступенем популярності орієнтації на «стабільність роботи», що свідчить про їхні потреби в стабільності та передбачуваності майбутніх подій. У більшості студентів та учнів технікумів цей процес супроводжується низьким рівнем усвідомлення своїх кар'єрних переваг, що виявляється у внутрішній суперечливості, несформованості, відсутності чіткої ієрархії кар'єрних пріоритетів, а також у декларативності їхніх виборів. Поточні переваги, які вони виражають, часто не співпадають з ідеалізованими уявленнями про те, якою має бути їхня майбутня кар'єра. Особливості, що стосуються статі та гендеру, також виявляються в кар'єрних орієнтаціях. Зокрема, дівчата, як правило, орієнтовані на стабільність та безпеку, прагнуть до збалансованості між кар'єрою і сімейним життям. У їхніх кар'єрних орієнтаціях домінують такі значення, як «стабільність», «інтеграція стилів життя» і «служіння», тоді як менш вираженими є орієнтації на «виклик» і «автономію», що свідчить про відсутність інтересу до незалежності, конкуренції чи прагнення до лідерства.

Кар'єрні орієнтації студентів у загальному відповідають характеру їхньої майбутньої професії, спеціальності або виду діяльності, що визначається їхніми прагненнями, інтересами та життєвими цілями. Студенти, які обирають спеціальності, пов'язані з організацією та управлінням, частіше орієнтуються на розвиток кар'єри у сфері «менеджменту», прагнучи зайняти позиції лідерів, відповідальних за управління, планування та координацію різних процесів. Творчі спеціальності, як-от дизайн, мистецтво або журналістика, зазвичай сприяють розвитку орієнтацій на «автономію», де важливими є незалежність у роботі та свобода самовираження. Студенти соціономічних і гуманітарних спеціальностей, таких як психологія, соціологія, педагогіка, часто орієнтуються

на «служіння», що означає їх прагнення працювати на благо інших, допомагати, підтримувати та консультувати людей.

Тип студентів, орієнтованих на управління чи бізнес, найчастіше не надає великого значення стабільності роботи, оскільки для них важливіше досягнення успіху, лідерські позиції та фінансова незалежність. Такий тип орієнтації характерний для студентів економічних і управлінських спеціальностей, а також для частини інженерів і політологів, що спрямовані на динамічні і конкурентні кар'єрні траєкторії. З іншого боку, студенти, які обирають професії педагогів або інженерів, часто орієнтуються на стабільність у кар'єрі та в майбутньому місці роботи, намагаючись забезпечити собі більш передбачувану й стабільну кар'єру з меншими зовнішніми ризиками.

Орієнтація на «менеджмент» може бути характерною для студентів, які не мають чіткої спрямованості на конкретну професійну діяльність і бачать себе в різних сферах управління або бізнесу. Орієнтація на «служіння» виявляється більш вираженою серед учнів гуманітарних спеціальностей, зокрема серед психологів, соціальних працівників, а також серед студентів, що обрали залізничні спеціальності, технічні спеціальності в харчовій промисловості та ряді інших технікумів. Найменш виражена така орієнтація серед студентів рекламних, економічних та управлінських спеціальностей, де більше акцентується на професіоналізмі та підприємницькому підході до роботи.

Орієнтація на «професійну компетентність» є найбільш значущою серед студентів-юристів, інженерів, копірайтерів, де висока професійна кваліфікація є важливим аспектом кар'єрного розвитку. Але в загальному серед студентської молоді кар'єрна орієнтація, орієнтована на «професійну компетентність», не є найпопулярнішою. Також можна помітити, що більшість студентів не надає великої значущості «стабільності місця проживання», а також готовності переїжджати за роботою, що відображає прагнення до гнучкості в професійному житті. Водночас багато студентів не бачать себе в обраній

професії після завершення навчання, не готові до постійного професійного вдосконалення або розвитку горизонтальної кар'єри в обраній сфері.

Загалом, орієнтація на «професійну компетентність» значно змінюється протягом навчання: на початку студентського шляху бажання стати майстром своєї справи більш виражене, а на останніх курсах це бажання зменшується.

Особливо це характерно для студентів психологічних, економічних та управлінських спеціальностей, які в цілому орієнтовані на розвиток кар'єри, але їхні кар'єрні орієнтації все ж можуть не відповідати наявним вимогам до майбутньої професії.

1.3. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-психологів у процесі професійної підготовки

Кар'єрні орієнтації студентів виступають складною психологічною структурою, яка включає в себе когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Відповідно до концепції ці компоненти охоплюють уявлення особистості про власну професійну діяльність (когнітивний рівень), ставлення до обраної професії, емоційне переживання майбутнього фаху (афективний рівень), а також практичну реалізацію професійних намірів у конкретних кар'єрних діях (поведінковий рівень). Виходячи з цього підходу, науковці визначають три відносно стабільні рівні сформованості кар'єрних орієнтацій студентів, що навчаються у закладах вищої освіти.

Перший, високий рівень сформованості, характеризується наявністю цілісного, структурованого уявлення про професію, її зміст, соціальну значущість і професійні вимоги. Студенти, які демонструють цей рівень, чітко усвідомлюють своє місце в професійному середовищі, виявляють високу мотивацію до фахового саморозвитку, орієнтуються на безперервне вдосконалення професійних навичок, здатні адекватно оцінювати власні компетентності, бачать реальні шляхи досягнення кар'єрних цілей. Вони визначають професійну мету як особистісно значущу та соціально

обґрунтовану, прагнуть реалізувати себе у сфері обраного фаху, і виявляють відповідальність за результати своєї професійної діяльності. Для них характерна емоційна позитивність щодо майбутнього фаху, включеність у процес професійного самоствердження та стратегічне планування кар'єрної траєкторії.

Другий, середній рівень сформованості, виявляється в частковому усвідомленні професійної ідентичності. У таких студентів спостерігається фрагментарне або нечітке уявлення про зміст і особливості обраної професії, вони не завжди мають повну інформацію про вимоги ринку праці та не повною мірою усвідомлюють власну відповідність цим вимогам. Їхнє емоційне ставлення до майбутньої професійної діяльності є амбівалентним або нейтральним, часто позбавленим стабільної позитивної оцінки. Мотивація до професійної діяльності носить ситуативний характер, рівень внутрішньої готовності до самовдосконалення і самореалізації є помірним. Професійна мета або нечітко сформульована, або не має безпосереднього зв'язку з освітнім профілем студента. Такі особи не завжди здатні конкретизувати шляхи досягнення кар'єрного успіху, а також схильні переоцінювати або недооцінювати свої зусилля у сфері фахової підготовки, що свідчить про недостатній рівень рефлексивності та саморегуляції.

Нарешті, низький рівень сформованості кар'єрних орієнтацій засвідчує відсутність структурованого уявлення про майбутню професійну діяльність та її зміст. Студенти з таким рівнем не орієнтуються у вимогах професії, не мають чіткої уяви про власні перспективи на ринку праці, демонструють переважно негативне або апатичне ставлення до майбутнього фаху. Їхні дії у сфері професійного самовизначення є імпульсивними, несистемними або формальними, відсутня цілеспрямованість на розвиток фахових якостей. Зазвичай спостерігається дезорієнтація у виборі кар'єрної стратегії, знецінення професійної самореалізації як особистісної потреби, невизначеність професійної мети та шляхів її досягнення. Крім того, для них характерне неадекватне уявлення про власні можливості у професійному розвитку: або

гіперболізоване, або занижене, що свідчить про проблеми з професійною ідентичністю та низький рівень рефлексивної самосвідомості.

У контексті емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій студентів різних спеціальностей було обгрунтовано доцільність використання конкретних психодіагностичних методик, які дозволяють комплексно охопити ключові компоненти цього феномену — когнітивний, емоційний та поведінковий. Зокрема, для дослідження особливостей формування й вираженості кар'єрних орієнтацій було використано анкету «Як я уявляю професійну кар'єру», яка спрямована на виявлення уявлень студентів щодо змісту, перспектив та значення професійного зростання; опитувальник «Визначення мотивів вибору професії» (автор — Р. В. Овчарова), що дає змогу дослідити глибину мотиваційної сфери особистості, а також методику В. А. Семиченко «Оцінка кар'єрних дій з використанням елементів семантичного диференціалу», яка дозволяє проаналізувати характер поведінкових проявів студентів у сфері кар'єрного самовизначення та професійної активності.

Емпірична база дослідження охоплювала студентів 4 курсу денної та заочної форм навчання Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка. У вибірку увійшли представники спеціальностей «Психологія» (053), «Дошкільна освіта» (012) та «Соціальна робота» (231). Загальна кількість респондентів становила 114 осіб. Віковий та гендерний склад досліджуваної вибірки відображає типовий студентський контингент гуманітарних спеціальностей, де переважає молодь віком 20–23 років, з помітною домінантністю жінок, що відповідає загальній тенденції у відповідних галузях підготовки.

У процесі аналізу отриманих результатів було встановлено, що провідними мотиваційними чинниками вибору професії серед студентів усіх зазначених спеціальностей є прагнення до застосування набутого професійного досвіду та знань не лише у межах робочого середовища, але й у повсякденному житті, а також бажання налагоджувати ефективні міжособистісні комунікації з представниками різних соціальних груп. Крім того, вираженою є орієнтація на

професійне зростання, вдосконалення власних навичок і вмінь з метою вирішення як особистісно значущих завдань, так і соціальних проблем, що постають у контексті майбутньої професійної діяльності. Така спрямованість є характерною ознакою високого рівня професійної мотивації, яка є передумовою для формування зрілих кар'єрних орієнтацій.

Особливо слід наголосити, що для студентів-психологів та майбутніх вихователів специфічними мотиваційними детермінантами виступають потреба у творчій самореалізації, прагнення до інноваційних підходів у професійній діяльності, а також усвідомлення відповідальності за результати взаємодії з іншими людьми — клієнтами, вихованцями, пацієнтами. Це пояснюється гуманістичною спрямованістю відповідних професій, які вимагають високого рівня емпатії, креативності, комунікативної компетентності та емоційної стійкості. Таким чином, мотиваційний профіль майбутніх фахівців відображає їхню попередню адаптацію до вимог професійного середовища та наявність потенціалу для реалізації складних кар'єрних стратегій у майбутньому.

Водночас, при поглибленому аналізі структури мотивів вибору професії з точки зору їхньої відповідності до типології кар'єрних орієнтацій було виявлено, що значна частина студентів орієнтована переважно на вирішення актуальних життєвих та особистісних завдань, ніж на довготривале кар'єрне планування. Зокрема, серед студентів спеціальності «Психологія» найбільш поширеними є внутрішні індивідуально значущі мотиви (46,8%), що пов'язані з самореалізацією, самопізнанням, подоланням власних внутрішніх конфліктів. Дещо менш поширеними, але також важливими, є внутрішні соціально значущі мотиви (27,9%), які орієнтують студентів на надання професійної допомоги іншим, підтримку соціальної рівноваги та підвищення якості життя клієнтів. Порівняно з іншими спеціальностями, у студентів-психологів спостерігається нижчий рівень зовнішньо зумовленої (негативної) мотивації, тобто професія рідше обирається з примусу чи через соціальний тиск.

На основі проведеного емпіричного дослідження, присвяченого вивченню специфіки сформованості кар'єрних орієнтацій студентської молоді, можна

сформулювати узагальнені висновки щодо характерних тенденцій і динаміки цього процесу. Аналіз отриманих результатів засвідчує, що сучасні здобувачі вищої освіти характеризуються відносною автономністю у виборі професійного шляху, демонструючи незалежність від зовнішнього впливу в ухваленні рішень, пов'язаних із майбутньою кар'єрою. Проте, незважаючи на формальну самостійність, мотиваційна структура їх професійного самовизначення здебільшого орієнтована на ситуативні, актуальні потреби сьогодення, а не на довготривалі професійні перспективи та кар'єрну стратегію. Це свідчить про переважання короткострокових цілей, що часто обмежуються прагненням до стабільності, адаптації чи соціального схвалення, а не до системного саморозвитку та цілеспрямованого професійного зростання.

У контексті життєвої та професійної активності більшість студентів демонструють пасивну позицію, виявляючи недостатню зацікавленість у повноцінній професійній самореалізації. Вони часто не виявляють належного рівня ініціативності щодо розвитку компетентностей, необхідних для успішної реалізації у вибраній сфері, і не приділяють достатньої уваги формуванню й удосконаленню фахово значущих знань, навичок, умінь і особистісних якостей. Кар'єрні орієнтації, які вони декларують, мають фрагментарний, аморфний і суперечливий характер, що знижує їхню ефективність як внутрішнього мотиваційного механізму професійного самовизначення й не забезпечує стимулювання особистісно-професійного розвитку впродовж навчання у вищому навчальному закладі.

Порівняльний аналіз емпіричних даних, отриманих від студентів різних освітніх спеціальностей, дозволяє констатувати наявність загальних тенденцій у процесі становлення кар'єрних орієнтацій, проте виявляються й певні змістові розбіжності, зумовлені особливостями професійної підготовки, специфікою майбутньої діяльності, а також індивідуально-психологічними характеристиками респондентів. Встановлено, що на формування кар'єрних орієнтацій впливають як мотиваційні аспекти вибору професії, так і суб'єктивне ставлення студентів до обраного фаху, рівень розвитку

особистісних ресурсів, орієнтація на досягнення успіху, прагнення до самореалізації та самоактуалізації у майбутньому професійному середовищі.

Висновки до розділу 1

У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз проблеми кар'єрних орієнтацій студентів, зокрема майбутніх психологів. З'ясовано, що кар'єрна орієнтація є складним інтегративним утворенням, яке включає систему професійних цінностей, мотиваційних пріоритетів, установок і уявлень про майбутнє. Особливе значення в її формуванні мають такі фактори, як особистісні риси, рівень професійної ідентичності, мотиваційна структура, соціальне середовище, очікування оточення та часові уявлення.

Показано, що студенти-психологи найчастіше орієнтуються на цінності служіння, автономії, інтеграції стилів життя, тоді як професійна компетентність часто сприймається менш пріоритетною. У процесі професійної підготовки кар'єрні орієнтації студентів можуть формуватись на різних рівнях — від фрагментарних уявлень до чітко визначених цілей і стратегій. Це зумовлює необхідність цілеспрямованого формування зрілих орієнтацій як запоруки ефективного професійного становлення.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методологія та організація дослідження

Опис вибірки

У проведеному дослідженні було залучено 47 осіб, які є здобувачами вищої освіти та навчаються у Львівському державному університеті внутрішніх справ, зокрема в навчально-науковому інституті управління, психології та безпеки. Ці респонденти представляли різні освітні рівні й навчальні курси, що дало змогу охопити ширший спектр поглядів та особистісних позицій щодо формування кар'єрних орієнтацій. Участь студентів цього вищого навчального закладу дозволила врахувати особливості професійної підготовки у специфічних умовах закладу силового спрямування, що зумовлює вплив на становлення не лише професійних, а й ціннісних орієнтацій особистості.

Також у межах дослідження була виділена окрема контрольна група, що складалась із 32 студентів, які навчаються за різними спеціальностями, окрім психології. Ці студенти представляють різноманітні напрямки, що не пов'язані з психологічними науками, і саме тому були включені як контрольна вибірка для порівняння результатів з основною групою психологів.

Методи дослідження

Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі Е. Шейна

Методика «Якорі кар'єри» Едгара Шейна є ціннісно-орієнтованим діагностичним інструментом, який має важливе значення в дослідженні внутрішніх мотиваційних структур особистості у сфері професійної діяльності. Вона відображає глибоку концептуалізацію того, як індивід у процесі професійного розвитку поступово усвідомлює свої головні пріоритети, потреби, внутрішні переконання, життєві орієнтири, що врешті-решт формують цілісне

уявлення про бажаний шлях у кар'єрі. У центрі цієї методики лежить теоретичне припущення про існування так званого «якоря кар'єри» — ключової, базової цінності або пріоритету, яка стабілізує та спрямовує людину у її професійному розвитку, навіть коли вона змінює роботу, стикається з викликами чи перебуває в умовах невизначеності. Шейн підкреслює, що цей «якір» не формується миттєво, а є результатом тривалого процесу самопізнання, професійного досвіду та внутрішньої рефлексії, яка допомагає індивіду краще усвідомити, що саме для нього є найціннішим у професійній сфері.

Методика складається з опитувальника, який включає в себе значну кількість тверджень, що зачіпають різні аспекти професійного самовизначення, цінностей, інтересів, мотивацій та установок. Респондент має оцінити кожне твердження відповідно до ступеня його релевантності для себе, що дає змогу виявити, які орієнтації є для нього домінантними. Після обробки результатів виявляється провідний «якір кар'єри», тобто внутрішній психологічний центр, що впливає на всі професійні вибори, кар'єрні стратегії, прийняття рішень щодо працевлаштування, кар'єрного зростання, навчання, зміни професійного напрямку тощо. Саме він є тією системоутворювальною детермінантою, яка утримує людину у відповідному кар'єрному полі, незважаючи на зовнішні обставини.

Важливо зазначити, що ця методика має не лише практичне, а й глибоке наукове значення, оскільки базується на ґрунтовних емпіричних дослідженнях та концепціях мотивації, особистісного розвитку, соціалізації у професійній діяльності. Вона дозволяє вивчати не лише поточні мотиваційні настанови людини, а й прогнозувати динаміку її професійного зростання, виявляти ймовірні ризики незадоволеності роботою, профорієнтаційної дезадаптації, втрати інтересу до обраної професії або невідповідності особистісних пріоритетів вимогам певного професійного середовища. Зокрема, методика широко використовується у сфері професійного консультування, кар'єрного коучингу, психодіагностики студентської молоді, а також у діяльності HR-

фахівців під час добору персоналу або планування кар'єрних траєкторій працівників. Її застосування дозволяє здійснювати більш точну оцінку внутрішньої професійної спрямованості, розробляти індивідуальні стратегії кар'єрного розвитку, а також удосконалювати процес професійної підготовки.

Таким чином, методика «Якорі кар'єри» Едгара Шейна є не просто тестом, а цілісною концепцією, яка виявляє внутрішню структуру цінностей і мотивацій особистості у контексті професійної реалізації. Вона актуалізує значущість самопізнання для ефективного кар'єрного вибору та професійної адаптації, дозволяє особистості осмислено будувати свій професійний шлях, спираючись на власні переконання, потреби та життєві смисли. Методика стає особливо корисною в умовах сучасного ринку праці, де традиційні моделі кар'єрного зростання поступаються місцем індивідуалізованим траєкторіям розвитку, в яких важливими є не лише об'єктивні показники успіху, а й суб'єктивне задоволення професійною діяльністю, її узгодженість з внутрішніми установками особистості.[8]

Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж. Роттера

Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю), розроблений видатним американським психологом Джуліаном Роттером у межах його концепції локусу контролю, виступає фундаментальним діагностичним інструментом, що дозволяє ґрунтовно дослідити, яким чином особистість інтерпретує джерело контролю над власним життям, поведінкою, діями та їхніми наслідками. Центральним положенням у теорії Роттера є уявлення про існування двох основних типів локусу контролю: внутрішнього та зовнішнього. У першому випадку людина усвідомлює себе як головного чинника усіх змін, що відбуваються в її життєвому просторі. Вона вважає, що результати діяльності зумовлюються виключно її особистими зусиллями, наполегливістю, навичками, знаннями та прийнятими рішеннями. Такий тип мислення передбачає високий рівень особистісної активності, відповідальності, здатності до саморефлексії та прагнення до досягнення мети попри труднощі.

Натомість особи з домінуванням зовнішнього локусу контролю демонструють переконання, що основними регуляторами життєвих подій виступають зовнішні чинники — доля, обставини, воля інших людей, випадок, вища сила або система, яка не піддається впливу окремої людини. Такий погляд формує пасивну життєву позицію, знижує рівень відповідальності за прийняті рішення, а також зменшує мотивацію до подолання перешкод, що виникають на життєвому шляху. Люди з зовнішнім локусом контролю часто схильні уникати ризику, перекладати відповідальність на інших та очікувати зовнішніх змін, замість того, щоб самотійно ініціювати дії.

Опитувальник РСК складається з ретельно підібраних пар альтернативних тверджень, що описують різні життєві ситуації або уявлення про світ. Респондент має обрати те твердження, яке, на його думку, найбільш точно відображає його власну позицію. Кожна відповідь інтерпретується у контексті її приналежності до проявів внутрішнього чи зовнішнього контролю. Обробка результатів дозволяє не лише класифікувати загальну спрямованість локусу контролю індивіда, а й виявити варіативність цієї характеристики у конкретних сферах життєдіяльності: у досягненнях, невдачах, міжособистісних стосунках, ставленні до суспільних обов'язків, соціальних норм, професійній мотивації, освітній діяльності тощо.

Завдяки своїй простоті в застосуванні та високому рівню валідності, методика набула широкого поширення в різних галузях практичної психології. У психології особистості вона використовується для діагностики самоусвідомлення, ступеня автономності, адаптивності, сформованості реалістичного бачення життєвих перспектив. У клінічній практиці дозволяє зрозуміти причини уникання відповідальності або розвитку тривожних реакцій, спрогнозувати поведінку пацієнта у стресових умовах. У педагогіці та навчальному процесі опитувальник дає можливість дослідити рівень суб'єктивного впливу студентів на власні освітні досягнення, мотивацію до навчання, стратегічне мислення, вміння контролювати свою поведінку в умовах самотійного здобуття знань. У соціальній роботі результати РСК слугують

орієнтиром для розробки програм підтримки осіб із низьким рівнем відповідальності за особисті дії, низькою стресостійкістю або залежністю від думки інших [8].

Опитувальник РСК важливий ще й тим, що дозволяє виявити резерви особистісного розвитку та потенційні точки корекційного впливу. Він може бути використаний як у діагностичних цілях, так і як індикатор динаміки особистісних змін у ході психокорекційної чи психотерапевтичної роботи. За допомогою методики можна будувати ефективні індивідуальні програми розвитку особистості, формувати стратегії самоуправління, навчати навичкам відповідального прийняття рішень. РСК також надзвичайно цінний для вивчення психологічної готовності молоді до самостійного життя, самозабезпечення, професійного вибору, активної участі у суспільному житті. Його результати дозволяють глибше зрозуміти внутрішню картину світу респондента, ступінь усвідомлення ним свого впливу на реальність, а також можуть слугувати підґрунтям для особистісного зростання та трансформації настанов.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Рисунок 2.1 демонструє середні показники студентів-психологів за різними категоріями методики «Якоря кар'єри».

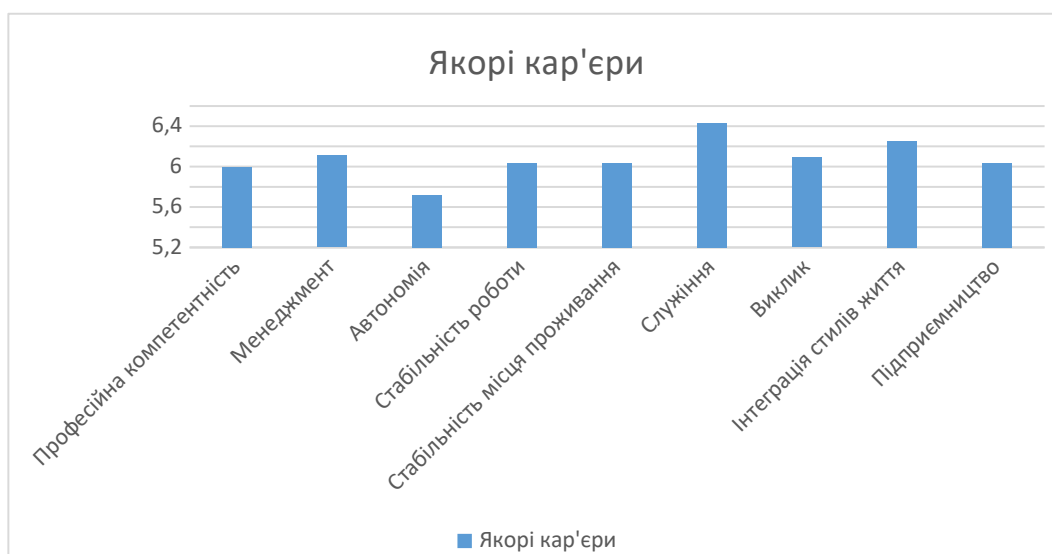


Рис.2.1. Середні показників студентів-психологів за методикою «Якоря

кар'єри»

Середні значення за основними категоріями методики «Якоря кар'єри» свідчать про різносторонні професійні пріоритети студентів. Професійна компетентність, з показником 6,00, вказує на те, що студенти досить високо цінують власні знання і навички у професійній сфері, вважаючи їх важливим чинником у виборі та розвитку кар'єри.

Менеджмент отримав середній бал 6,11, що свідчить про значну орієнтацію на лідерство та управлінські ролі серед учасників дослідження. Студенти прагнуть не лише професійного зростання, а й можливості впливати на організаційні процеси.

Автономія з показником 5,72 демонструє, що незалежність у прийнятті рішень і свобода дій також мають вагоме значення, хоча цей фактор трохи поступається за пріоритетністю менеджменту та служінню.

Стабільність роботи і стабільність місця проживання, кожен з показником 6,04, свідчать про те, що студентам важлива передбачуваність та надійність як у професійному, так і у житловому аспектах. Це може вказувати на прагнення до балансування між кар'єрою та особистим життям.

Найвищий середній показник у категорії служіння — 6,43. Це свідчить про високий рівень соціальної відповідальності та бажання робити внесок у користь інших, що є характерним для студентів, які орієнтовані на допомогу суспільству.

Виклик, з результатом 6,09, підкреслює готовність студентів приймати складні завдання та прагнення до самореалізації через подолання перешкод.

Інтеграція стилів життя отримала середній бал 6,25, що вказує на значущість для студентів гармонійного поєднання професійної діяльності з особистим життям, що свідчить про пошук балансу між роботою і відпочинком.

Підприємництво із середнім показником 6,04 демонструє відкритість студентів до нових ідей, інновацій і готовність брати на себе відповідальність за створення власних проектів або бізнесів.

На рисунку 2.2 зображено розподіл студентів-психологів за типом локусу контролю.



Рис.2.2. Відсотковий розподіл студентів-психологів за типом локусу контролю

У вибірці студентів психологів більшість — 64% (30 осіб) — мають інтернальний локус контролю, що свідчить про їхню схильність брати відповідальність за події у своєму житті на себе, покладаючись на власні здібності, зусилля та рішення. Такий тип локусу контролю пов'язаний із високою внутрішньою мотивацією, впевненістю у власних силах і здатністю активно впливати на хід подій.

Водночас 36% студентів (17 осіб) демонструють екстернальний локус контролю, тобто схильність приписувати причини успіхів чи невдач зовнішнім чинникам — випадку, удачі, діям інших людей або зовнішнім обставинам. Для цієї групи характерна менша віра у власний вплив на ситуації, що може впливати на мотивацію і поведінкові стратегії.

Таким чином, результати показують, що більшість студентів психології відчують внутрішній контроль над своїм життям і діяльністю, що є позитивним показником для розвитку їхньої професійної компетентності та особистісного зростання. Водночас певна частина студентів має більш зовнішню орієнтацію, що може бути важливо враховувати у процесі навчання і психологічної підтримки.

На рисунку 2.3 зображено розподіл студентів-психологів за рівнем інтернальності.



Рис.2.3. Відсотковий розподіл студентів-психологів за рівнем інтернальності

Розподіл студентів за рівнем інтернальності показує, що серед досліджуваних осіб найбільша частка має середній рівень інтернальності — 22 студенти. Це свідчить про те, що більшість студентів поєднують у своїх уявленнях як внутрішні, так і зовнішні чинники впливу на події у житті. Вони вважають, що відповідальність за результати своїх дій частково залежить від них самих, але й певною мірою від зовнішніх обставин.

11 студентів мають високий рівень інтернальності, що вказує на їхню впевненість у власних здібностях та активну позицію у контролі за своїм життям. Такі особи більше схильні брати відповідальність за свої успіхи і невдачі на себе.

Низький рівень інтернальності спостерігається у 14 студентів, що означає, що ця група більше схильна вважати, що їхнє життя і результати залежать від зовнішніх факторів, таких як випадковість, вплив інших людей або обставини, які вони не можуть контролювати.

Такий розподіл відображає різноманітність поглядів на контроль і відповідальність серед студентів, що важливо враховувати при подальшому психологічному аналізі та роботі з мотивацією.

Рисунок 2.4 демонструє середні показники студентів контрольної групи за різними категоріями методики «Якоря кар'єри».

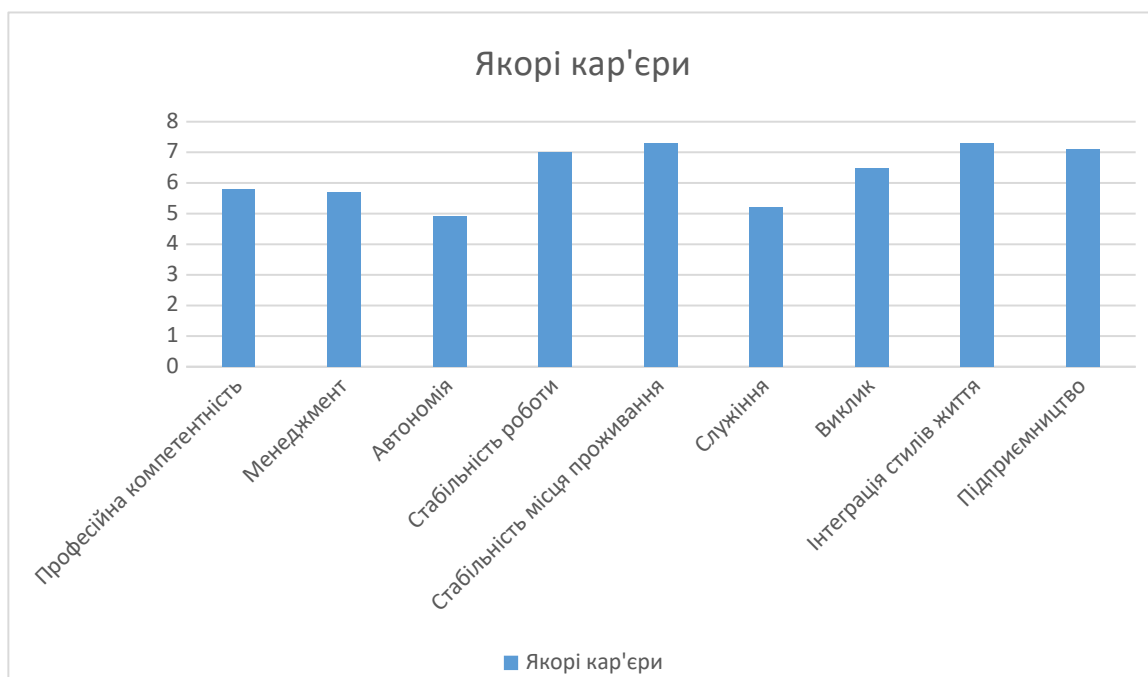


Рис.2.4. Середні показників студентів контрольної групи за методикою «Якоря кар'єри»

Опис отриманих середніх показників свідчить про цікаві особливості професійних установок і мотивації студентів. Вони продемонстрували помірний рівень професійної компетентності, який становить 5,8, а також менеджменту — 5,7. Ці результати вказують на базові навички організації, планування та управління, які мають добрий потенціал для подальшого розвитку та вдосконалення у навчанні та професійній діяльності. Проте рівень автономії є дещо нижчим — 4,9, що може свідчити про існуючу залежність від зовнішніх факторів або недостатню впевненість у прийнятті самостійних рішень. Це означає, що для більш успішної самореалізації студентам варто зосередити увагу на розвитку власної ініціативи та самостійності.

Високі показники у сфері стабільності роботи (7,0) та стабільності місця проживання (7,3) підкреслюють сильне прагнення студентів до

передбачуваності та безпеки у своєму професійному та особистому житті. Це свідчить про те, що стабільність і сталість є для них важливими цінностями, які забезпечують комфорт і психологічну впевненість у майбутньому. Таке прагнення до стабільності може бути основою для формування відповідального підходу до кар'єри та життєвих рішень.

Показник служіння (5,2) є помірним, що можна трактувати як середній рівень мотивації до допомоги іншим людям і прояву соціальної відповідальності. Це свідчить про те, що студенти мають потенціал до соціальної активності, однак потребують додаткової мотивації чи підтримки для більш активного залучення до суспільних чи благодійних ініціатив.

Рівні виклику (6,48) і підприємництва (7,1) демонструють доволі високі значення, що свідчить про готовність студентів долати труднощі, шукати нестандартні рішення і проявляти ініціативу. Це важливі характеристики для розвитку лідерських якостей і успішної самореалізації у конкурентному середовищі. Вони вказують на активну життєву позицію та бажання не просто реагувати на зміни, а бути їх ініціаторами.

Високий рівень інтеграції стилів життя, що становить 7,3, свідчить про здатність студентів ефективно поєднувати різні аспекти свого життя: професійну діяльність, особисті інтереси, сімейні обов'язки і соціальні ролі. Це вказує на гармонійність у житті, що є важливою умовою для підтримання психічного здоров'я, балансу між роботою і відпочинком та успішної адаптації до змінних життєвих обставин.

Таким чином, загальний профіль студентів характеризується переважанням прагнення до стабільності й активної життєвої позиції з акцентом на підприємництво та прийняття викликів. Водночас помітна потреба в розвитку автономії, що є важливим напрямком для підвищення ефективності їхньої професійної та особистісної самореалізації. Ці результати можуть слугувати корисною основою для планування навчальних і виховних програм, спрямованих на підтримку та розвиток ключових компетентностей і мотиваційних установок студентів.

На рисунку 2.5 зображено розподіл студентів контрольної групи за типом локусу контролю.



Рис.2.5. Відсотковий розподіл студентів контрольної групи за типом локусу контролю

Тип локусу контролю серед досліджуваних студентів поділився майже порівну між двома основними категоріями. Екстернальний локус контролю, який характеризується вірою в те, що події у житті залежать переважно від зовнішніх факторів, випадковостей або дій інших людей, притаманний 15 студентам. Це свідчить про те, що частина респондентів схильна вважати, що вони не мають повного контролю над своїм життям і кар'єрою, а успіх або невдачі залежать від обставин, які важко вплинути.

Інтернальний локус контролю, який означає переконання в тому, що власні зусилля, здібності і рішення безпосередньо впливають на результат подій, виявлено у 17 студентів. Це показує, що більша частина опитаних впевнена у своїй здатності впливати на своє життя і долати труднощі завдяки власній активності і відповідальності.

Такий розподіл свідчить про різноманітність світоглядних установок серед студентів: частина з них орієнтована на активне управління своїм життям, а інша — більше залежить від зовнішніх обставин. Розуміння цієї дихотомії

важливе для подальшого розвитку мотиваційних стратегій, навчання прийняттю відповідальності і формування стійкості до життєвих викликів.

На рисунку 2.6 зображено розподіл студентів контрольної групи за рівнем інтернальності.



Рис.2.6. Відсотковий розподіл студентів контрольної групи за рівнем інтернальності

Рівень інтернальності серед досліджуваних студентів показав значне розмаїття. Низький рівень інтернальності, який свідчить про слабку віру у власний вплив на події і частіше орієнтується на зовнішні обставини, виявлено у 15 осіб. Це означає, що близько половини респондентів мають схильність віддавати перевагу зовнішнім факторам у поясненні життєвих подій і не завжди відчують себе активними творцями своєї долі.

Середній рівень інтернальності спостерігається у 16 студентів, що свідчить про більш збалансований підхід до розуміння ролі власних дій і зовнішніх впливів у житті. Ці особи можуть усвідомлювати свій вплив на результати, але також визнають важливість зовнішніх обставин.

Високий рівень інтернальності, який характеризується сильною вірою у власні сили і здатність контролювати своє життя, виявлено лише у 1 особи.

Така ситуація свідчить про те, що більшість студентів потребує подальшого розвитку впевненості у власних діях і відповідальності за життєві події.

Загалом, отримані дані вказують на необхідність роботи над формуванням більш високого рівня інтернальності для більшості студентів, що може сприяти їхній мотивації, саморозвитку і успішній адаптації в різних сферах життя.

На рисунку 2.7 показано порівняння студентів психологів та студентів контрольної групи.

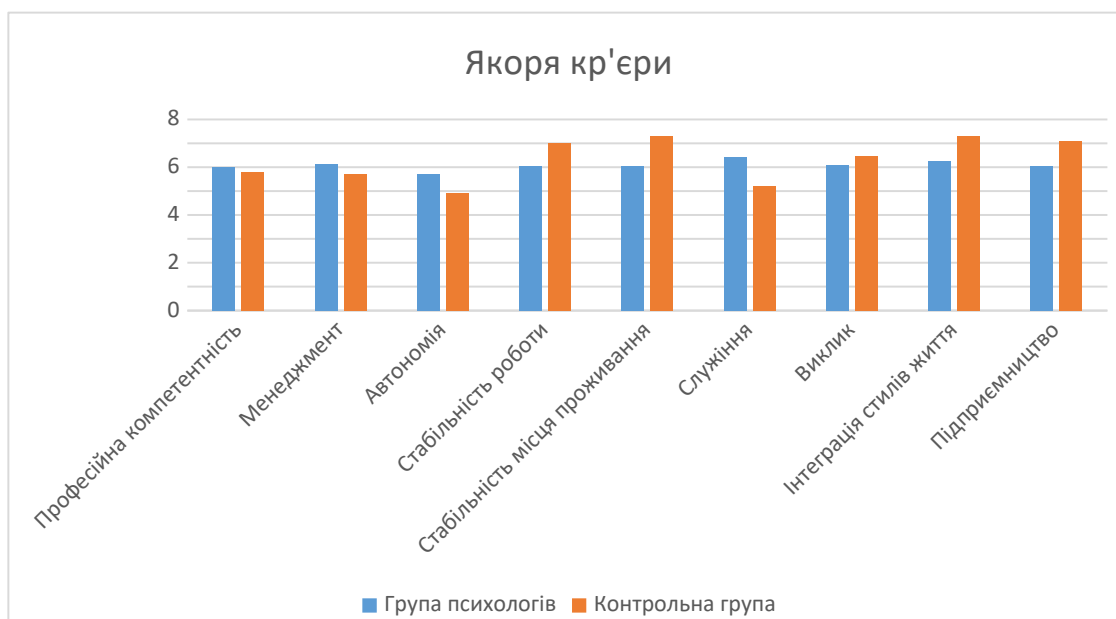


Рис.2.7. Порівняння якорів кар'єри у двох групах

Порівняння двох досліджуваних груп – студентів спеціальності "Психологія" та контрольної групи – за методикою "Якорі кар'єри" демонструє виразні відмінності в пріоритетах та кар'єрних орієнтаціях, які можна інтерпретувати як відображення глибинних особистісних особливостей, професійної мотивації та внутрішньої потреби у визначених напрямках реалізації. Група студентів-психологів виявила більшу зацікавленість у таких важливих складових професійного життя, як професійна компетентність, що свідчить про глибоке прагнення до набуття та вдосконалення знань, умінь, професійної майстерності та постійного зростання у власній галузі. Їхня оцінка показника "Менеджмент" також є вищою, що може вказувати на бажання не лише бути виконавцями, але й організаторами, керівниками, лідерами у своїй

професійній спільноті, брати на себе відповідальність за прийняття рішень і впливати на процеси. Вищий рівень автономії вказує на виражене прагнення до незалежності, самостійності, можливості самостійно планувати та реалізовувати свої професійні дії без постійного зовнішнього контролю. Значення показника "Служіння" виразно перевищує такий у контрольній групі, що чітко демонструє гуманістичну спрямованість студентів-психологів, їх орієнтацію на допомогу іншим, підтримку, розуміння соціальних потреб та бажання працювати в служінні іншим людям, що ідеально співвідноситься з вибраною професією. Також у цієї групи спостерігається високий рівень інтеграції стилів життя, хоч і трохи нижчий за контрольну групу, що може свідчити про зважене поєднання професійної та особистої сфер, уміння знаходити баланс між працею та відпочинком, особистими інтересами, родинними обов'язками та кар'єрними завданнями. У той же час, у контрольній групі вищими є показники, пов'язані з орієнтацією на стабільність роботи та місця проживання, що відображає їх прагнення до безпеки, передбачуваності, уникнення ризиків і значення зовнішніх умов як важливих факторів професійної задоволеності. Це може бути пов'язано з потребою у структурованості, визначеності, комфортному середовищі. Контрольна група також демонструє дещо вищі значення у категоріях "Виклик" і "Підприємництво", що можна трактувати як більшу схильність до амбітних цілей, бажання подолання труднощів, прийняття нестандартних рішень, а також інтерес до незалежної діяльності, можливості створити власну справу або реалізувати себе у нестабільних, але перспективних умовах. Ці відмінності дають змогу зробити висновок про те, що студенти-психологи мають внутрішню орієнтацію на самореалізацію через служіння, розвиток професійної майстерності, керівництво, самостійність, натомість контрольна група більше орієнтована на стабільність, зовнішню безпеку, амбітні виклики та підприємницькі підходи до життя, що свідчить про два різні вектори кар'єрної мотивації, що базуються на системі цінностей і життєвих установок кожної з груп.

На рисунку 2.8 наведено порівняння типу локусу контролю групи студентів-психологів та контрольної групи.

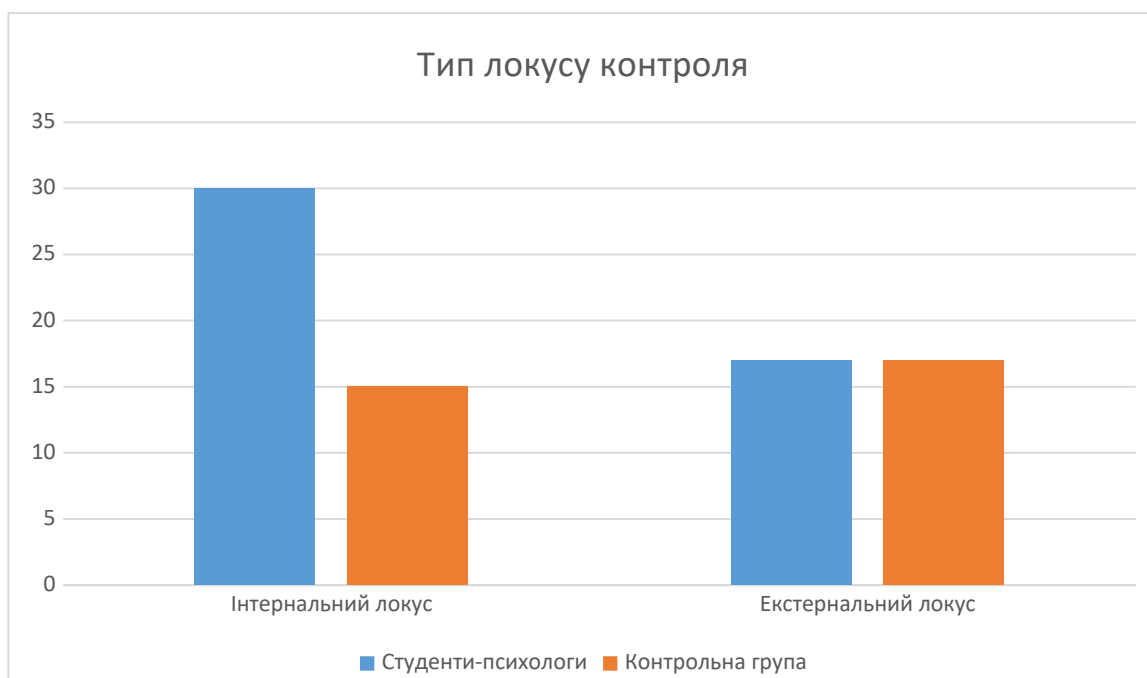


Рис.2.8. Порівняння типу локусу контролю у двох групах

Порівняння студентів-психологів і представників контрольної групи за типом локусу контролю свідчить про глибоку та виразну відмінність між цими категоріями респондентів, що вказує на наявність відмінних особистісних орієнтацій, пов'язаних із рівнем усвідомлення відповідальності за власне життя. Студенти-психологи демонструють чітко виражену схильність до інтернального локусу контролю — у цій групі таких осіб налічується 30. Це означає, що абсолютна більшість майбутніх фахівців у сфері психології орієнтуються на внутрішні джерела впливу на ситуації, вважають себе відповідальними за перебіг власного життя, досягнення та помилки, виявляють високий рівень самоконтролю, рефлексії та самостійності. Така структура особистісного контролю є надзвичайно важливою для ефективної професійної діяльності психолога, оскільки передбачає сформовану здатність не залежати від зовнішніх обставин, а діяти усвідомлено, внутрішньо вмотивовано.

У той же час у контрольній групі спостерігається значно менш виражена схильність до інтернального контролю — лише 15 осіб мають подібну орієнтацію, що складає рівно половину від аналогічного показника у групі

психологів. Водночас показник екстернального локусу контролю в обох групах є однаковим — по 17 осіб, що у випадку зі студентами-психологами свідчить про меншу частку таких респондентів, а в контрольній групі — про домінування зовнішньої орієнтації на обставини, інших людей або фатальні фактори як джерела впливу. Це говорить про те, що контрольна група менш схильна брати на себе відповідальність, у їхньому випадку більш поширеним є переконання, що життєві події залежать не від особистих зусиль, а від випадку, удачі або соціального оточення.

Отже, можемо зробити висновок, що студенти-психологи, порівняно з контрольною групою, значно частіше виявляють інтернальний тип локусу контролю, що характеризується зрілістю, самостійністю та відповідальністю. Така особливість є позитивним маркером професійної готовності та особистісної зрілості, на відміну від контрольної групи, де простежується менш стабільна і менш відповідальна структура контролю.

На рисунку 2.9 наведено порівняння рівня інтернальності у двох групах.

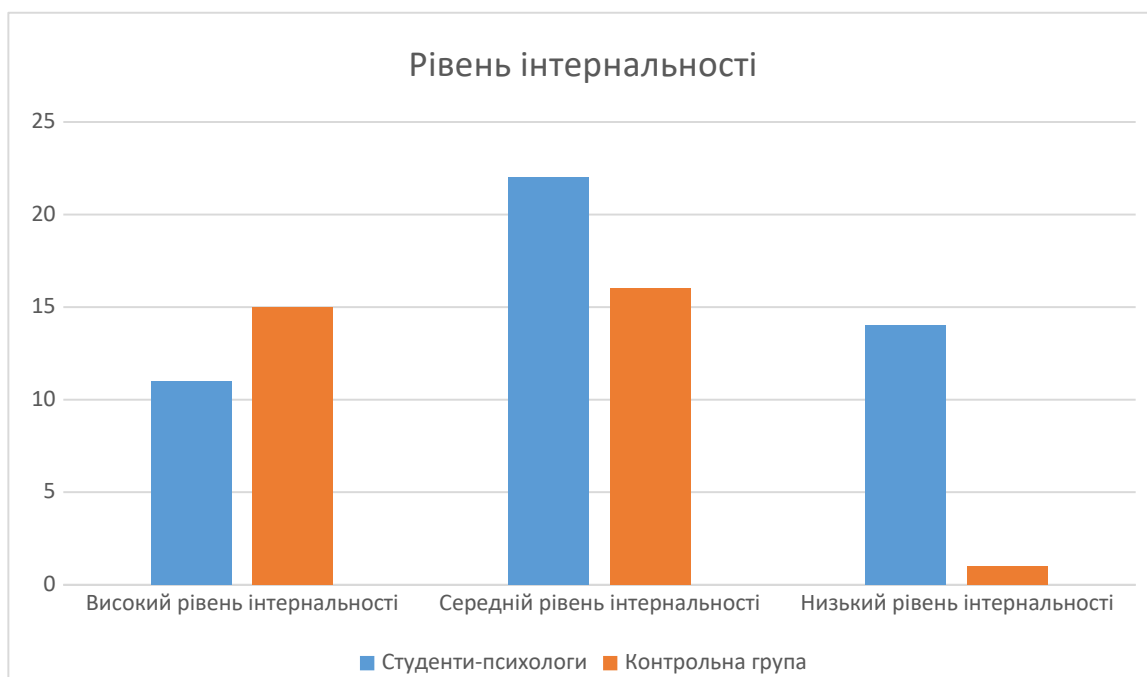


Рис.2.9. Порівняння рівня інтернальності у двох групах

Порівняння рівнів інтернальності між студентами-психологами та контрольною групою виявляє низку важливих психологічних відмінностей, які дозволяють глибше зрозуміти особливості особистісного розвитку

представників кожної з груп. Показники свідчать про те, що в контрольній групі зафіксовано вищу кількість осіб із високим рівнем інтернальності (15 осіб), що на 4 особи більше, ніж у групі студентів-психологів, де цей рівень має лише 11 осіб. Це дозволяє припустити, що учасники контрольної групи більше орієнтовані на самоконтроль, впевненість у власних силах, внутрішню мотивацію та готовність брати відповідальність за результати своєї діяльності.

Разом з тим, середній рівень інтернальності більш виражений саме серед студентів-психологів: 22 особи в цій групі мають саме середній показник, тоді як у контрольній групі — лише 16. Це може вказувати на те, що майбутні психологи, перебуваючи в процесі професійної соціалізації, формують реалістичні уявлення про межі особистого контролю, поєднуючи віру у власний вплив на події з розумінням впливу зовнішніх умов. Такий підхід є досить збалансованим і, з точки зору психологічної адаптації, може свідчити про гнучкість, стійкість до стресів і здатність ефективно справлятися з неоднозначними ситуаціями.

Найбільш значущі відмінності простежуються в категорії низького рівня інтернальності: серед студентів-психологів таких осіб 14, тоді як у контрольній групі — лише одна особа. Такий розрив може свідчити про наявність у частини майбутніх фахівців певних труднощів з усвідомленням власної відповідальності за життєві події, що, ймовірно, зумовлено як віковими особливостями, так і інтенсивною залученістю в академічне середовище. Можливо також, що частина студентів ще не пройшла процес особистісного становлення, в межах якого формується чітка інтернальна позиція, що є важливою для зрілості особистості.

Отже, загальний аналіз свідчить, що обидві групи демонструють різні моделі сприйняття контролю над власним життям. Контрольна група демонструє більш виражену тенденцію до внутрішньої відповідальності, тоді як серед студентів-психологів більше тих, хто або лише формує такі якості, або з певних причин ще не інтегрував інтернальну установку у своє повсякденне функціонування. Це відкриває перспективи для подальших досліджень з метою

з'ясування впливу професійної підготовки на розвиток особистісних рис студентів у сфері психології.

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-психологів

Практичні рекомендації щодо розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-психологів мають сприяти усвідомленню власного професійного шляху, формуванню внутрішньої мотивації та ефективному плануванню кар'єри. Передусім варто впроваджувати систематичну профорієнтаційну роботу, яка включає тренінги з розвитку самоусвідомлення, визначення сильних сторін особистості та інтересів. Доцільним є використання методик діагностики кар'єрних «якорів», що дає змогу студентам краще розуміти власні цінності у професійній сфері (наприклад, автономія, служіння, стабільність, професійна компетентність, підприємництво тощо).

Одним із важливих напрямів є створення умов для активного ознайомлення з різними професійними ролями через стажування, участь у волонтерських ініціативах, майстер-класи від практиків та коучингові зустрічі. Це допомагає знизити невизначеність у кар'єрних планах і сприяє формуванню реалістичних очікувань щодо майбутньої професійної діяльності.

Також рекомендується впровадження програм з розвитку м'яких навичок (soft skills), таких як комунікативна компетентність, управління часом, відповідальність, адаптивність, що є невід'ємною складовою успішної кар'єри. Для підтримки внутрішньої мотивації корисним є наставництво з боку викладачів, кураторів або випускників, які вже досягли професійного успіху.

Не менш важливо працювати з установками студентів щодо контролю над власною кар'єрою, зміцнюючи інтернальний локус контролю. Це сприяє формуванню відчуття відповідальності за власний розвиток, активному прийняттю рішень та готовності до викликів. У цьому контексті важливе місце займають рефлексивні практики – ведення щоденників професійного зростання, участь у групових обговореннях щодо власного досвіду та очікувань.

Усі ці заходи мають реалізовуватися системно, починаючи з молодших курсів і продовжуючи протягом усього періоду навчання. Це дозволить студентам не лише обрати професійний напрям, що відповідає їхнім здібностям і переконанням, а й успішно адаптуватися до ринку праці, будуючи сталу та задовільну кар'єру.

Висновки до розділу 2

У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. Застосування методик Е. Шейна («Якорі кар'єри») та РСК (локус контролю) дозволило виявити домінуючі ціннісні орієнтири: служіння, інтеграція стилів життя, менеджмент та стабільність. Студенти продемонстрували високий рівень інтернальності, що свідчить про внутрішню мотивацію до досягнення професійних цілей.

Водночас виявлено, що значна частина студентів демонструє середній рівень сформованості кар'єрних орієнтацій, що проявляється у фрагментарному професійному самовизначенні та ситуативній мотивації. Частина з них має тенденцію до переоцінки своїх можливостей або пасивного ставлення до професійного зростання. Результати підтверджують гіпотезу про залежність сформованості кар'єрних орієнтацій від фахової специфіки, рівня інтернальності та глибини професійної ідентифікації.

ВИСНОВКИ

Виходячи з поставлених завдань дослідження та отриманих у процесі роботи емпіричних результатів, можна сформулювати такі підсумкові висновки.

По-перше, у межах першого завдання було розкрито зміст поняття «кар'єрні орієнтації», яке в сучасній психологічній науці розглядається як сукупність індивідуальних переконань, цінностей, прагнень та уявлень про професійне майбутнє, що формуються на основі досвіду, особистісних рис та соціального контексту. Однією з найвідоміших концепцій є теорія Едгара Шейна, яка описує вісім типів кар'єрних «якорів», кожен з яких відображає домінуючі цінності особистості у професійній сфері.

По-друге, аналіз наукової літератури дозволив виокремити основні фактори, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій у студентів. Серед них провідну роль відіграють особистісні характеристики (самооцінка, рівень інтернальності), соціальне середовище (сім'я, освітній простір, групові цінності), професійна ідентичність, мотиваційна структура, досвід працевлаштування, а також освітні умови та цінності, закладені в процесі навчання. Особливе значення має також тип локусу контролю, що визначає міру впевненості у власному впливі на професійне майбутнє.

По-третє, у рамках емпіричного дослідження було вивчено кар'єрні орієнтації студентів-психологів і проведено порівняння з контрольною групою. Результати показали, що студенти-психологи найчастіше демонструють високі показники за такими кар'єрними якорями, як служіння, інтеграція стилів життя, менеджмент і професійна компетентність. Це свідчить про орієнтацію на допомогу іншим, бажання поєднувати роботу з особистим життям, а також прагнення до розвитку управлінських навичок. Натомість у контрольній групі домінували орієнтації на стабільність роботи, стабільність місця проживання та підприємництво. Крім того, серед студентів-психологів спостерігався вищий відсоток осіб з інтернальним локусом контролю, що може свідчити про їхню вищу впевненість у власному впливі на побудову кар'єри.

У той же час, у контрольній групі виявлено вищий рівень інтернальності (15 осіб проти 11 у групі психологів), що може вказувати на різну структуру відповідальності та самооцінки у двох вибірках. Аналіз рівнів інтернальності також показав, що у студентів-психологів переважає середній рівень (22 особи), тоді як у контрольній групі — високий (15 осіб) та значно нижчий відсоток низького рівня (1 особа проти 14).

По-четверте, на основі результатів дослідження були сформульовані практичні рекомендації, спрямовані на розвиток кар'єрних орієнтацій. Доцільно впроваджувати тренінги з самопізнання, розвитку інтернального локусу контролю, проводити коучингові сесії та забезпечити студентам можливості для професійного самовираження через практику, участь у проєктах, стажування та волонтерські ініціативи. Це сприятиме формуванню свідомої кар'єрної позиції, підвищенню професійної мотивації та усвідомленому вибору майбутнього професійного шляху.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що кар'єрні орієнтації є важливою психологічною характеристикою особистості студента, формування якої потребує системного підходу, включення у навчальний процес відповідних психолого-педагогічних технологій та створення умов для самореалізації й розвитку професійної ідентичності.

Ось розширення висновків із додаванням практичних рекомендацій щодо розвитку кар'єрних орієнтацій студентів:

З огляду на результати теоретичного та емпіричного аналізу, доцільно запропонувати практичні заходи, що сприятимуть формуванню усвідомлених і стабільних кар'єрних орієнтацій студентів.

По-перше, важливо впроваджувати в освітній процес спеціалізовані тренінги особистісного та професійного самопізнання, які дадуть змогу студентам виявити свої сильні сторони, кар'єрні цінності, інтереси, пріоритети та тип кар'єрного «якоря». Це сприятиме усвідомленому вибору професійного шляху та підвищенню впевненості в собі.

По-друге, варто включити до навчального середовища кар'єрне консультування, індивідуальні та групові сесії з психологами й кар'єрними консультантами, які допоможуть студентам сформулювати власні професійні цілі, збудувати кар'єрний план і адаптувати його до реалій ринку праці.

По-третє, слід стимулювати розвиток інтернального локусу контролю через участь у студентському самоврядуванні, проектах, лідерських програмах, що сприяють формуванню відповідальності, ініціативності та віри у власний вплив на перебіг професійного життя.

По-четверте, доцільним є створення умов для поєднання навчання з практичним досвідом — волонтерства, стажувань, короткострокових професійних практик, які дозволяють студентам не лише закріпити свої знання, а й випробувати себе у різних ролях, перевірити свої орієнтації на практиці.

По-п'яте, варто розвивати навички адаптивності, гнучкості, емоційного інтелекту, вміння приймати рішення в умовах невизначеності, що відповідає сучасному динамічному ринку праці й підвищує шанси на успішне кар'єрне зростання.

Таким чином, формування кар'єрних орієнтацій студентів потребує комплексної роботи, що поєднує психологічну підтримку, освітні інструменти та досвід практичної діяльності. Такий підхід дозволяє студентам не лише визначити бажаний професійний шлях, а й ефективно його реалізувати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. І., Гошар Б. І. (2017). Організаційна психологія та психологія праці. Науковий вісник Мукачівського державного університету, 1(5), Серія «Педагогіка та психологія», 206–209.
2. Бочарова В. Г. (2013). Психологія професійного самовизначення: навч. посіб. Київ: Каравела.
3. Гісяк В. В. (2019). Теорія та практика кар'єрного консультування: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка.
4. Гупаловська В. (2019). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій сільського та міського юнацтва. Проблеми сучасної психології, №1.
5. Єфремова Г. С. (2023). Формування професійної мотивації у студентів психологічних спеціальностей. Актуальні проблеми психології, Т. 19, 73–78.
6. Карамушка Л. М. (2020). Психологія управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури.
7. Климова С. І. (2022). Професійна ідентичність у молоді: концепції та підходи. Молодь і ринок, №1(208), 20–24.
8. Клименко Ю. (2022). Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. Психологія і особистість, №1, 100–114.
9. Книш А. Є. (2013). Особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають спеціалізацію психолога-тренера. Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія, 46(2), 125–133.
10. Козак О. В. (2021). Психологічні аспекти адаптації студентів до професійної діяльності. Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки, №4, 46–51.
11. Корольчук М. С. (2021). Вплив академічного середовища на кар'єрну мотивацію студентської молоді. Психологія і суспільство, №4, 54–60.
12. Овчарова Р. В. Визначення мотивів вибору професії: опитувальник (методика).
13. Опитувальник «Як я уявляю професійну кар'єру» (методика).

14. Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж. Роттера (адаптація).
15. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. (2018). Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. Молодий вчений, №12(64), 93–97.
16. Петровська І. Р. (2015). Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. Молодий вчений, №2(4), 224–227.
17. Полянська Е. (2005). Кар'єрні орієнтації молоді: гендерні особливості.
18. Савчин М. В. (2020). Професійне самовизначення молоді в умовах трансформації суспільства. Наука і освіта, №3, 82–86.
19. Семиченко В. А. Оцінка кар'єрних дій з використанням елементів семантичного диференціалу (методика).
20. Тангел А. А., Березовська Л. І. (2015). Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник Національного університету оборони України, Вип. 1, 212–217.
21. Шатілова О. С. (2018). Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології, №4, 227–238.
22. Шейн Е. (2018). Кар'єрні якорі. Власні мотивації й цінності (пер. з англ.). Харків: Гуманітарний центр.
23. Baruch, Y. (2004). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. Human Resource Management Review, 14(3), 239–259.
24. Hall, D. T. (2002). Careers In and Out of Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
25. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2004). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45, 79–122.
26. Rotter, J. B. (2004). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80(1), 1–28.

27. Schein, E. H. (2002). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
28. Super, D. E. (2000). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
29. Zacher, H., & Frese, M. (2009). Career adaptability and the subjective career success: The role of work engagement and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 50–61.
30. Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409.

Опитувальник Якорі кар'єри-методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі Е. Шейна

Інструкція: Опитувальник містить 41 твердження, він виявляє Ваші переваги у виборі професійного шляху та побудови кар'єри. Вам необхідно оцінити кожне твердження за 10-бальною шкалою, від 1 балу, що відповідає значенню «зовсім не погоджуюсь» до 10 балів, що зазначають «виключно важливо» або «повністю згоден». Свої оцінки тверджень вносите до бланку відповідей. Опитувальник заповнюється приблизно за 10 хвилин.

Перелік тверджень.

1. Бажання будувати кар'єру в рамках конкретної професійної сфери.
2. Бажання спостерігати, керувати і впливати на людей.
3. Мати можливість робити все по своєму і не обмежуватись правилами якоїсь організації.
4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та пакетом соціального захисту.
5. Застосовувати свої вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
6. Працювати над проблемами, які уявляються майже не вирішуваними.
7. Вести такий спосіб життя, в якому інтереси сім'ї та кар'єри рівнозначні.
8. Створювати та будувати дещо, що буде моєю власною ідеєю чи розробкою.
9. Вибір роботи за спеціальністю проти вищої посади, не пов'язаної з моєю спеціальністю.
10. Бути першим керівником в організації.
11. Мати роботу не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями.
12. Працювати в організації, що забезпечить мені стабільність на довгий період часу.
13. Застосовувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
14. Змагатися з іншими та перемогати.
15. Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати мій спосіб життя.
16. Створити нове комерційне підприємство
17. Присвятити своє життя обраній професії.
18. Зайняти високу керівну посаду.
19. Мати роботу, яка дає максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання, тощо.
20. Вибір місця проживання проти переїзду пов'язаного з підвищенням по службі.

21. Мати можливість використовувати свої вміння і таланти для слугування високій меті.

22. Єдина дійсна ціль моєї кар'єри – знаходити і вирішувати важкі проблеми незалежно від сфери їх виникнення.

23. Я завжди намагаюсь приділяти однакову увагу моїй сім'ї та кар'єрі.

24. Я завжди знаходжусь в пошуку ідей, які дозволяють мені розпочати і побудувати власну справу.

25. Я погоджусь на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції.

26. Я хотів би досягти такого позиціонування в організації, яке б дозволило мати можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність.

27. В моїй професійній діяльності я віддаю перевагу своїй свободі та автономії.

28. Для мене важливіше залишитися проживати в нинішньому місці ніж отримати підвищення чи нову роботу в новій країні.

29. Я завжди шукав роботу, яка б могла приносити користь іншим.

30. Змагання та виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри.

31. Кар'єра має зміст тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє жити, так як мені подобається.

32. Підприємницька діяльність складає центральну складову моєї кар'єри.

33. Я б скоріше залишив організацію, ніж став займатися роботою поза професійною сферою.

34. Я буду вважати, що досяг успіху в моїй кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником вищого рівня в значній компанії.

35. Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу.

36. Я віддам перевагу роботі в тій організації, яка забезпечить довгостроковий контракт.

37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної цілі.

38. Я вважатиму себе успішним тільки в умовах постійного вирішення важких проблем чи в ситуації змагання.

39. Вибрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше ніж досягти успіху в кар'єрі.

40. Я завжди хотів заснувати та побудувати власний бізнес.

41. Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Обробка результатів: Бланк відповідей одночасно слугує і ключем для обробки результатів.

Бланк відповідей до опитувальника «Якорі кар'єри» (Е. Шейн)

1 ст.	2 ст.	3 ст.	4 ст.	5 ст.	6 ст.	7 ст.	8 ст.	9 ст.
1	2	3	4	20	5	6	7	8
9	10	11	12	28	13	14	15	16
17	18	19	36	41	21	22	23	24
25	26	27	Σ	Σ	29	30	31	32
33	34	35	37	38	39	40		
Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ		
Σ								

Характеристика відповідей:

- 1-й стовпчик – професійна компетентність;
- 2-й стовпчик – менеджмент;
- 3-й стовпчик – автономія (незалежність);
- 4-й стовпчик – стабільність місця роботи,
- 5-й стовпчик – стабільність місця проживання;
- 6-й стовпчик – служіння;
- 7-й стовпчик – виклик;
- 8-й стовпчик – інтеграція стилів життя;
- 9-й стовпчик – підприємливість.

За кожною кар'єрною орієнтацією (кожний стовпчик) підраховується кількість балів. Для цього бали складаються та діляться на кількість питань – 5 (для 4-го та 5-го стовпчика – на 3).

Найвищий показник – 10, найнижчий – 1. Отримане значення свідчить про рівень вираженості відповідної кар'єрної орієнтації.

Узагальнений результат – середнє значення суми балів, отриманих з усіх кар'єрних орієнтацій, може свідчити про вираженість фактору професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на діяльність. Слід звернути увагу також на «перекіс» в бік якоїсь однієї орієнтації або баланс всіх видів кар'єрних орієнтацій.

Додаток Б

Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж. Роттера

Опитувальник РСК складається з 44 пунктів. Він містить пункти, які вимірюють екстернальність-інтернальність у міжособистісних та сімейних стосунках, а також пункти, які вимірюють РСК щодо хвороб і здоров'я.

Для збільшення спектра можливих застосувань опитувальник сконструйований у двох варіантах, які відрізняються форматом відповідей досліджуваних. Варіант А використовують для дослідження. Він потребує відповіді за 6-ти бальною шкалою (–3, –2, –1, +1, +2, +3), в якій відповідь «+3» означає «повністю згоден», «–3» — «зовсім не згоден» із цим пунктом.

Варіант Б призначений для психодіагностики. Він потребує відповіді за бінарною шкалою згоден не згоден.

Текст опитувальника

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба — справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витрачати зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини — батьки та добробут — впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх
11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.
18. Я намагаюсь не планувати заздалегіть, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.
25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.
28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.
29. Те, що зі мною трапляється, — результат моїх зусиль.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.
31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.
33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.
35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.
36. Успіх — результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим — ні.
39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.
43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за зазначеним нижче ключем, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках «+» зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках «-» із зворотним знаком.

Показники опитувальника РСК організовані відповідно до принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності.

1. Шкала загальної інтернальності (Із). Високий показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті були результатом їхніх дій. Таким чином, вони відчувають власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Низький показник за шкалою Із відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі досліджувані не бачать зв'язку між своїми діями та значущими для них подіями в житті, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток та вважають, що більшість їх — результат випадку або дій інших людей.

2. Шкала інтернальності в галузі досягнень (Ід). Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями та ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього того, що було і є у їхньому житті, і що вони здатні успішно досягати своєї мети в майбутньому. Низькі показники за шкалою Ід свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення та радощі зовнішнім обставинам — везінню, щасливій долі або допомозі інших людей.

3. Шкала інтернальності в галузі невдач (Ін). Високі показники за цією шкалою свідчать про розвинене відчуття суб'єктивного контролю стосовно негативних подій та ситуацій, які виявляються у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях. Низькі показники Ін доводять, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

4. Шкала інтернальності у сімейних стосунках (Іс). Високі показники Іс означають, що людина вважає себе відповідальною за події, які відбуваються в її подружньому житті. Низькі Іс вказують на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, які виникають у його сім'ї.

5. Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (Ів).

Високий Ів підтверджує те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в стосунках у колективі, у своєму просуванні тощо. Низький Ів вказує на те, що досліджуваний схильний приписувати важливіше значення зовнішнім обставинам — керівництву, співробітникам, везінню-не везінню.

6. Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороб (Іх). Високі показники їх свідчать про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за своє здоров'я: якщо він хворий, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з низьким Іх вважає здоров'я та хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде внаслідок дій інших людей, насамперед лікарів.

Дослідження самооцінок людей із різними типами суб'єктивного контролю довело, що:

-люди з низьким РСК вважають себе егоїстичними, нерішучими, залежними, несправедливими, метушливими, ворожими, невпевненими, нещирими, несамотійними, дратівливими;

-люди з високим РСК — добрими, незалежними, рішучими, справедливими, здібними, дружелюбними, чесними, самостійними, спокійними.

Таким чином, РСК пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, достоїнства, відповідальності за те, що відбувається, з самоповагою, соціальною зрілістю та самостійністю особистості.

Тест призначений для індивідуального та групового дослідження. Застосування опитувальника РСК придатне для вирішення низки соціально-психологічних та медико-психологічних проблем. Рівень суб'єктивного контролю підвищується в процесі психокорекційного впливу на особистість, тому можливе застосування РСК для оцінювання ефективності методів психологічної корекції.