

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання
Кафедра теоретичної психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ
ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
Олени БАРДИЛО
4 курсу заочної форми навчання
спеціальність 053 «Психологія»

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Ольга БОРИСЮК

Рецензент:
кандидат психологічних наук, доцент
Оксана ХРИСТУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
« ____ » _____ 2024 р., протокол № ____
Завідувач кафедри теоретичної психології
доктор психологічних наук, професор
_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

АНОТАЦІЯ

Бардило Олена. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

Кваліфікаційна робота присвячена теоретичному аналізу та емпіричному дослідженню психологічним особливостям формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

В першому розділі проаналізовано роботи український та зарубіжних науковців щодо поняття “кар'єра” та розглянуто психологічні умови формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

В другому розділі описано результати емпіричного дослідження діагностики факторів, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій студентів.

Ключові слова: особистість, кар'єрні орієнтації, фактори впливу, психологічні особливості

ABSTRACT

Bardylo Olena. Psychological features of the formation of career orientations of young students.

The qualification work is devoted to the theoretical analysis and empirical research of the psychological features of the formation of students' career orientations.

The first chapter analyzes the works of Ukrainian and foreign scientists regarding the concept of "career" and examines the psychological conditions of the formation of career orientations of young students.

The second chapter describes the results of empirical research on the diagnosis of factors affecting the formation of students' career orientations.

Keywords: personality, career orientations, influencing factors, psychological features

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМАТИКИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ.....	6
1.1. Аналіз наукових підходів щодо визначення кар'єрних орієнтацій.....	6
1.2. Кар'єрний розвиток особистості як складова її професійного розвитку.....	13
Висновки до розділу 1.....	19
 РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	 21
2.1 Характеристика досліджуваних та методики дослідження.....	21
2.2 Аналіз отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження.....	23
2.3 Кореляційний аналіз.....	27
2.4 Практичні рекомендації щодо формування кар'єрних орієнтацій.....	30
Висновки до розділу 2	32
ВИСНОВКИ.....	34
СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	36
ДОДАТКИ.....	40

ВСТУП

Актуальність дослідження: В наш час визначення кар'єри студентом - дуже відповідальний етап у його житті. Кар'єрні орієнтації найбільш яскраво представляють взаємозв'язки між особистістю, професією та кар'єрою. Тому для студентської молоді дуже актуальне питання кар'єрних орієнтацій та психологічних чинників, що впливають на їх розвиток.

Для студентів важливе питання готовності (правильного вибору) до професійної кар'єри за обраною спеціальністю, тобто їх кар'єрні орієнтації. Психологічна готовність — важлива умова успішної реалізації людини в професійній діяльності, що передбачає свідомий вибір професії відповідно до її здібностей та можливостей, усвідомлення її потреб, вимог суспільства, співвідношення можливостей і зусиль для досягнення певного результату.

Вибір майбутньої кар'єри завжди індивідуальний, оскільки він передбачає сукупність персональних здатностей і кар'єрних устремлінь, які надалі, знаходять своє втілення в процесі самореалізації в трудовій діяльності. Потрібно відповідально підійти до визначення своєї професії, оскільки від цього залежить і матеріальне благополуччя особистості, і ступінь задоволеності працею. Необдуманий вибір приводить до того, що багато людей, на жаль, невдоволені обраною професією чи сферою професійної діяльності. Проблема полягає в тому, що багато сучасних студентів мають досить розмиті уявлення про свою майбутню кар'єру тому починають сприймати в якості мотиву і її основного фактору матеріальну винагороду. При цьому уявлення про матеріальні блага значно перебільшені й не завжди відповідають економічним реаліям. Треба відзначити, що прагнення до матеріальної винагороди стало значно переважати над усіма іншими факторами, тому вони суттєво втратили своє колишнє значення. Це, з одного боку, відбилося на можливості ефективно підвищувати продуктивність праці, а, з іншого боку, сама робота стала оцінюватися тільки як засіб досягнення матеріальних благ.

Також, в наш час студентам властива невпевненість у майбутньому через війну, яку розв'язала російська федерація проти України та соціально-

економічну кризу, що виникла внаслідок цієї війни. Це призводить до відсутності бажання студентів планувати своє життя, відсутності уявлення про майбутню роботу та побудову кар'єри.

Тому що сучасними студентам необхідно не тільки визначити для себе сферу професійної діяльності з урахуванням своїх бажань, потреб і здатностей, але й уміти швидко адаптовуватись до постійних змін у тенденціях професійної діяльності. Тому розуміння психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді дає відповідь на питання як допомогти молоді зрозуміти і знайти свій кар'єрний шлях.

Над проблемою професійної кар'єри в Україні працювали такі українські вчені як С. Онуфрів, Н.М. Проскурка, О. І. Бондарчук, Н.І. Демченко, Л. Карамушка, В. А. Семиченко, Н. Гончарова, О. П. Щотка, М. С. Лукашевич. Роботою над проблемою професійної кар'єри серед зарубіжних вчених займалися Дж. Гордон, Л. Джуелл, С. Драйвер, Д. М. Каммероу, Х. Д. Кауфман, Р. Кеттелл, К. Е. Крам, Д. С'юпер, Д. Т. Халл, В. А. Чикер, Е. Шейн.

Значна кількість досліджень присвячена зв'язку кар'єрних орієнтацій з особистісними та характерологічними рисами, мотивацією, схильністю до окремих видів діяльності, але існує дефіцит наукових праць з проблематики обумовленості кар'єрних орієнтацій особливостями ціннісно-сислової сфери молоді. Саме тому це дослідження є актуальним та своєчасним.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

Гіпотеза дослідження: ймовірно, існує зв'язок між кар'єрними орієнтаціями та життєвими цінностями студентів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз наукової літератури щодо проблеми психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій студентів.
2. Описати основні кар'єрні орієнтації студентів.
3. Підібрати відповідний інструментарій та провести емпіричне дослідження.
4. Праналізувати отримані результати.

Об'єкт дослідження: кар'єрні орієнтації студентської молоді.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів.

Методи дослідження:

1. Теоретичні: аналіз наукових джерел з обраної проблематики; синтез та узагальнення інформації.

2. Емпіричні: методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, переклад та адаптація В.А. Чікер, В.Е. Винокурова); Методика професійного самовизначення Дж. Голланда.

3. Методи математичної статистики: критерій Колмогорова-Смірнова для встановлення типу розподілу даних; кореляційний аналіз з використанням критеріїв Пірсона та Спірмена для встановлення зв'язку між кар'єрними орієнтаціями та характеристиками ціннісно-смислової сфери студентів.

Практичне значення: матеріали дослідження можна використовувати в процесі психокорекційної роботи з юнаками та дівчатами, що переживають проблему професійного самовизначення, в профорієнтації, в психологічній та консультативній практиці.

Структура кваліфікаційної роботи: робота містить вступ, 2 розділи, висновки до розділів, загальний висновок, список джерел з 34 позицій.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМАТИКИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

1.1. Аналіз наукових підходів щодо визначення кар'єрних орієнтацій

Науковці мають різні підходи до визначення кар'єри. Однією з найбільш повних є характеристика В. Болотової, яка описує кар'єру як уявлення індивіда про його трудове майбутнє, шляхи професійного самовираження, ступінь задоволення працею, просування кар'єрними сходами, саморозвиток, отримання нової кваліфікації, збільшення заробітної платні. На думку автора, «кар'єра – це просування обраним шляхом діяльності з метою отримання більших повноважень, здобуття вищого статусу, престижу, влади, матеріального прибутку» [4, с. 131].

Отже, кар'єра – це процес професійного, соціально-економічного розвитку людини, що виражається в її просуванні щаблями посад, кваліфікацій, статусів, винагород та фіксується в певній послідовності займаних позицій. Вона розглядається як процес і результат просування кар'єрними сходами, а також як спосіб реалізації себе і власних професійних можливостей.

Не можливо побудувати кар'єру без кар'єрних орієнтацій конкретної особи. Тому що саме від них залежить вибір професійного шляху, конкретного місця роботи, колективу.

За визначенням Н. М. Майорчак та К.С. Мозоли, кар'єрні орієнтації є структурним елементом Я-концепції особистості, що складаються з уявлень про власні здібності, мотивацію, потреби та сприяють просуванню в професійній діяльності, тобто побудові кар'єри [22, с. 253]. Кар'єрні орієнтації досить стійкі, хоча й можуть змінюватися під впливом життєвих обставин.

Н.В. Перегончук та М.П. Фальчук визначають кар'єрні орієнтації як спрямованість особистості на певні норми та цінності у області побудови кар'єри [29, с. 62]. Вони презентують найважливіші для індивіда досягнення у

професійній діяльності. Саме кар'єрні орієнтації визначають шлях саморозвитку та особистісного зростання індивіда.

Класифікація кар'єрних орієнтацій Е.Шейна. Це так звані “9 якорів кар'єри”:

1. Орієнтація на професійну компетентність передбачає спрямованість людини на досягнення успіхів в професійній діяльності, постійний саморозвиток та вдосконалення у професійній сфері;
2. Кар'єрна орієнтація «менеджмент» вказує на інтерес до управлінської діяльності, організацію праці інших, схильність до роботи адміністратором;
3. Орієнтація на автономію або незалежність свідчить про потребу самостійно приймати рішення, мати свободу вибору та самому планувати свій час.
4. Орієнтація на стабільність роботи означає надання переваги тому робочому місцю, де людина може працювати тривалий час, відчувати впевненість в майбутньому, отримувати соціальні гарантії та пільги.
5. Орієнтація на стабільність місця проживання вказує на бажання індивіда проживати саме в обраному регіоні й передбачає його опір переїздам та відрядженням.
6. Кар'єрна орієнтація «служіння» вказує на альтруїстичні прагнення індивіда, бажання допомагати людям та зробити світ кращим.
7. Кар'єрна орієнтація «виклик» свідчить про потребу індивіда в конкуренції, боротьбі, досягненні цілей та перемоги.
8. Орієнтація на інтеграцію стилів життя означає прагнення індивіда до гармонійного поєднання роботи з сім'єю та особистим життям.
9. Кар'єрна орієнтація «підприємництво» вказує на прагнення відкрити власну справу чи бізнес, створити щось нове, готовність до ризику і небажання працювати на когось [43].

Тобто, як стверджує Е. Шейн, кар'єрні орієнтації або якорі кар'єри – це векторні прагнення у професійній діяльності, що включають цінності, потреби, мотиви індивіда, усвідомлення власного призначення [51].

Дослідження статевої особливості кар'єрних орієнтацій показують переважання підприємництва та орієнтації на виклик у чоловіків та орієнтації на

інтеграцію стилів життя та стабільності місця проживання і роботи у жінок [22]. Ймовірно? це пояснюється бажанням жінок поєднувати роботу та сім'ю. У чоловіків більш виражене прагнення до автономності в кар'єрі, а у жінок – до професійної компетентності. Подібні результати отримала О. Щотка при дослідженні кар'єрних орієнтацій дівчат-магістранток: провідними орієнтаціями респонденток виявилися стабільність роботи, служіння та інтеграція стилів життя. Орієнтація на виклик опинилася на останньому місці. [44]

В дослідження В.О. Болотової та Т.М. Байдак показано, що успішність кар'єри оцінюється студентами вузів як можливість самореалізації, збільшення прибутків, вдосконалення професійним вмінь. Серед очікувань щодо майбутнього кар'єрного зростання найчастіше вказують високу заробітну платню, задоволення від роботи, розвиток професійної майстерності [4].

Серед соціально-психологічних чинників кар'єрних орієнтацій виокремлюють психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійну спрямованість, професійну мотивацію. Онуфрів С. показала зв'язок кар'єрних орієнтацій «автономія» та «менеджмент» з вираженою маскулінністю у вибірці студентів-журналістів [27].

Проскурка Н.М. та Демченко Н.І., досліджуючи кар'єрні орієнтації майбутніх фахівців-психологів показали, що для першокурсників найважливішою виявилася орієнтація на служіння, що пояснюється специфікою допомагаючої професії психолога. Проте на 4 курсі на перший план виходить кар'єрна орієнтація «автономія». Автори пояснюють це низькою заробітною платою психологів в державних закладах та спрямованістю сучасної молоді на свободу та незалежність в професійній діяльності [32].

З цього випливає, що вивчення кар'єрних орієнтацій студентської молоді є важливим дослідницьким завданням, вирішення якого дозволить студентам чітко сформулювати кар'єрні цілі та продумати кар'єрний план для успішної професійної самореалізації в майбутньому.

З точки зору організаційних психологів, кар'єрні орієнтації — це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення

власної кар'єри. Вони витікають із ціннісних орієнтацій, які формуються під впливом виховання, оточення та характеру людини.

Н. Гончарова розглядає кар'єру в трьох аспектах:

- 1) Особистісний — розгляд кар'єри особою, розкриває психологічні особливості бачення кар'єри виконавцем.
- 2) Соціальний — визначення ідеї кар'єри з психологічної точки зору суспільства.
- 3) Організаційний — розгляд кар'єри як цілеспрямованого службово-професійного зростання, поступового просування по кар'єрних сходах, зміни кваліфікаційних можливостей.

Особистісний аспект — це “Я”-концепція, самооцінка, працездатність, трудова та соціальна активність, орієнтація та установки, психологічні властивості, стать, природні дані, взаємозв'язок здоров'я та кар'єри, своє покликання, бажання мати високий рівень життя, задоволення від роботи, соціальне визнання. Численні соціальні ролі, виконувані індивідом. Гендерний склад сім'ї та школи, престиж професії, дитячо-батьківська взаємодія, соціальне походження, умови виховання та проживання, расова та етнічна приналежність. Здібності, інтереси, схильності. Професія та рівень освіти батьків. Характерологічна особливість індивіда, індивідуальний досвід.

Уявлення про труднощі досягнення/побудову кар'єри. Тривожність.

Соціальний аспект — це сім'я та близьке оточення (друзі, однокласники, одногрупники) індивіда. Батьківщина та місце проживання. Державні та політичні умови. Тренди і мода на певні спеціальності. Національний менталітет. Норми, уявлення та цінності найближчого оточення. Соціальна структура (групова, класова), яка накладає обмеження або наказує певне коло професій. Історичний етап у розвитку конкретної соціальної структури, що зумовлює професійні та соціальні біографії поколінь. Соціально-економічна ситуація в державі.

Організаційний аспект — процес професійного становлення, тривалий процес, який, як правило, розпочинається в шкільні роки, не обмежується періодом навчання у ВУЗі, та триває впродовж усієї професійної діяльності. Але

основний період становлення професійного “Я-образу”, формування професійної свідомості відбувається саме у студентські роки в процесі входження у професію та ідентифікації з іншим професіоналом, роль якого виконує викладач.

Викладач є носієм знань, нововведень, володіє широкими можливостями, методами навчання, проводить дослідницьку діяльність. В сучасному світі викладач все більше набуває функцій консультанта, порадника, наставника. Впливає на створення “Я-образу” студента.

Майстерність викладача виявляється в його силі впливу на студентів, викликаючи позитивні особистісні зміни. Тому що викладач, який досконало знає і любить свою професію та своїх студентів, може мотивувати їх на досконале опановування майбутньої професії. Адже саме викладачі здійснюють підготовку свідомої національної інтелігенції, сприяють становленню та збагаченню інтелектуального генофонду нації.

Тобто, важливим для формування кар’єрних орієнтацій студентів є вплив нової соціальної ситуації, тобто вступ та навчання у закладі вищої чи професійної освіти. Під час навчання та спілкування з викладачами та однолітками у студентської молоді часто змінюються схильності та інтереси, перебудовується та розширюється життєва перспектива, формуються нові смисли життя. У випадку несформованої системи цінностей саме навчання у закладі вищої освіти може спричинити утворення нових цінностей та ідеалів, сформувані нові переконання особистості. спектива, формуються нові смисли життя.

Отже, на думку Н. О. Гончарової, формування кар’єрних орієнтацій студентів є складним багатоаспектним явищем, що має психологічну основу і характеризується низкою показників, таких як професійна самооцінка, осмисленість життя, самоставлення індивіда та особливості професійної самореалізації [9].

Перегончук Н.В. та Фальчук М.П. вважають, що кар’єрні орієнтації реалізуються в момент вибору моделі власної кар’єри та впливають з ціннісних орієнтацій. Останні формуються в процесі виховання, під впливом оточення та залежать від характерологічних особливостей людини [29].

Також кар'єрні орієнтації виникають на основі вже сформованих протягом частини життя ціннісних орієнтацій. Тому серед чинників кар'єрних орієнтацій виокремлюють рівень домагань, професійні амбіції, життєву стратегію та ієрархію життєвих цінностей індивіда [30; 31; 39; 42]. Вибір кар'єри та власне кар'єрні орієнтації, в свою чергу, зумовлюють різне сприйняття людьми матеріальних та духовних цінностей.

Інший погляд на місце кар'єрних орієнтацій в системі цінностей індивіда наводить Є. Зеєр. На його думку, кар'єрні орієнтації включають мотивацію особистості, ціннісні орієнтації, професійну позицію та самовизначення. Тобто кар'єрні орієнтації є складовою частиною ціннісної сфери людини. Також представники суб'єктивно-діяльнісного підходу ототожнюють кар'єрні орієнтації з ціннісними, що стосуються професійної сфери [15].

В ряді досліджень показано тісний зв'язок кар'єрних орієнтацій з мотиваційною сферою особистості. Клименко Ю.О. стверджує, що більшість сучасних здобувачів вищої освіти самостійні та не залежать від думок оточуючих стосовно вибору професії. Їх мотивація швидше стосується вирішення поточних проблем, ніж майбутньої кар'єри. Для багатьох студентів властива пасивна позиція в професійній сфері, вони не приділяють увагу розвитку вмінь та вдосконаленню навичок, важливих з точки зору професійної самореалізації. А кар'єрні орієнтації таких студентів несформовані та досить суперечливі [18].

Для студентів з вираженою внутрішньою мотивацією професійної діяльності характерна налаштованість на кар'єрне зростання, чітке уявлення майбутнього професійного шляху та альтруїстична спрямованість. Переважання зовнішніх мотивів притаманне студентам, що покладаються на випадок та сімейні зв'язки при працевлаштуванні та побудові кар'єри та дещо ідеалізують майбутню професію [18].

Також було виявлено, що кар'єрні орієнтації мають зв'язки з різними цінностями: у міських дівчат системними факторами кар'єри є цінності «свобода» та «розваги»; у сільських дівчат – «творчість» та «впевненість в собі»; у сільських юнаків – «пізнання», «цікава робота», «продуктивне життя» та «свобода» [44].

Кар'єри всіх типів мають чотири обов'язкових етапи: 1 - вибір кар'єри, 2 - її планування, 3 - її реалізація та 4 - оцінка і корекція. Кожен з етапів має свою соціально-професійну характеристику [30, 223].

Етап вибору кар'єри в нашій періодизації співпадає з фазою оптанта і характеризується тим, що в цей час індивід здійснює вибір типу кар'єри. На цьому етапі визначаються ступінь узгодженості життєвих і професійних цінностей та ідеалів, професійні нахили і здібності, рівень домагань та професійних намірів, спрямованість особистості.

Етап планування кар'єри - це період професійного прогнозування, визначення мети й формування кар'єрних планів в ближній і віддаленій перспективі. Відбувається формування внутрішньої готовності носія кар'єри до усвідомленого і самостійного конструювання перспектив кар'єрного руху, обґрунтування способів їх здійснення, всебічний аналіз особистісного кар'єрного потенціалу і зовнішніх факторів, оцінка можливого ризику і засобів їх уникнення чи подолання.

Етап реалізації кар'єри – найбільш тривалий за часом період здійснення кроків, передбачених кар'єрним планом. Зміст і засоби діяльності носія кар'єри залежать від типу обраної кар'єри, його кар'єрного потенціалу і зовнішніх соціальних детермінантів кар'єрного процесу.

Етап оцінки та корекції кар'єри завершує наступну стадію або кар'єрний процес в цілому і співставляється з тим, що намічалось в кар'єрному плані, які цілі і завдання ставив перед собою носій кар'єри, який був рівень його домагань у порівнянні з тим чого він досяг на даний момент. Корекція кар'єри здійснюється за допомогою внесення індивідом змін в план її реалізації, способи і засоби, які обумовлені зміною кар'єрного потенціалу і зовнішніми соціальними детермінантами.

У зв'язку з цим, зараз людина, "що робить кар'єру", розглядається, швидше, як має орієнтацію на реалізацію особистісного та професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життєвого шляху людини, що представляє собою процес свідомого здійснення професійного і посадового просування, у фіналі якого утворюється результуючий статус, що гарантує

прийнятний рівень професійного самоствердження, прийнятний рівень професійного визнання, певний рівень і якість життя.

Отже, окреслені дослідження розкривають важливість обраної проблематики.

1.2. Кар'єрний розвиток особистості як складова її професійного розвитку

Розвиток кар'єрних домагань, як детермінанти кар'єрного зростання нерозривно пов'язаний з професійним розвитком особистості. В основі професіоналізації лежать механізми двох рівнів: механізми, що включають людину в ситуацію пошуку професії, її прийняття, навчання і та ін.; механізми і протиріччя між людиною і професією, що знімаються в міру підвищення рівня професіоналізації – власне з процесами розвитку пов'язана реалізація механізмів другої групи [4; 11].

Зміст розвитку в міру освоєння професії полягає в підвищенні можливостей (здібностей) і мотивів, які б оптимально відповідали вимогам виконуваної діяльності. Однак сам розвиток може початися тільки в тому випадку, коли вимоги професії перевищують наявні можливості її суб'єкта [13; 22]. Це відбувається на первісних етапах освоєння професії, але для розвитку особистості справжнього професіонала необхідно вийти за межі вимог професії, що є умовою постійно відновляється протиріччя між можливостями його особистості і вимогами діяльності. Професійний розвиток починається за часом пізніше початку самого процесу професіоналізації. Він починається, на думку ряду авторів [5; 9; 16] з моменту прийняття і включення в процес освоєння професії.

Прийняття професії створює специфічну ситуацію “включення” людини в систему вимог і цінностей даної професії. Це, у свою чергу, породжує в людини спрямованість на освоєння професійної діяльності, у ході якого відбувається зняття протиріч між вимогами і можливостями людини, між цінностями, пов'язаними з професією, і змістом мотиваційної сфери людини. В міру

становлення професіонала соціальна ситуація розвитку трансформується, виокремлюючи в особистості фахівця нові компоненти, що вимагають розвитку. З цього погляду є сенс говорити про послідовності конкретних ситуацій професійного розвитку, що відображають об'єктивну специфіку освоєння конкретної діяльності [3; 12].

Звичайно виділяють чотири стадії професіоналізації [3; 12]: пошук і вибір професії; прийняття й освоєння професії; соціальну і професійну адаптацію, самостійну професійну діяльність. Професійний розвиток починається з другої стадії професіоналізації, згодом здобуваючи специфічну форму і зміст. У процесі освоєння діяльності формуються відповідні мотиви, людина знаходить в освоюваній діяльності усе більше сторін, здатних задовольнити її потреби. Відбувається трансформація загальних мотивів в трудові і зі зміною рівня професіоналізації змінюється і система професійних мотивів [9; 31]. Так, у дослідженнях Д.А. Ошаніна виявлена визначена закономірність формування професійних здібностей. В умовах професійного розвитку перебудова мотиваційних механізмів відбувається раніше операціональних і веде до перетворення останніх. Якщо така перебудова не відбувається, здібності не розвиваються, обумовлюючи непридатність до даного виду діяльності [28; 30].

Джерелом професійного розвитку, як і будь-якого розвитку взагалі, є наявність протиріч "Я". На думку Ю.В. Поваренкова, протиріччя, що виникають в системі "вимоги професії – можливості людини", визначають динаміку, перебудову і трансформацію соціальних ситуацій розвитку [15, 58–59].

Теорія професійного становлення суттєво доповнена концепцією поліваріантної кар'єри Холла та Ф. Мірвіса [23]. Особливість даного підходу полягає в наданні переваг унікальності розвитку кожної особистості, на відміну від ідеальної, узагальненої універсальної моделі для всіх. Новий погляд на специфіку професійного росту визначає його як динамічне проходження не одного, а сукупності циклів професійного становлення, кожен з яких, у свою чергу, складається з його мініетапів розвитку (входження, освоєння, досягнення майстерності, вихід), які, в свою чергу, чергуються з короточасними та інтенсивним періодами навчання.

Професійний розвиток розглядається як процес, яким керує сама особистість, а спрямованість цього процесу залежить від динаміки мотиваційної сфери особистості. Зокрема П.Т. Долгов визначає при цьому професійне зростання як активне просування людини в освоєнні й удосконалюванні способу життєдіяльності, що забезпечує її стійкість у потоці соціального життя [14, 18–19].

Тому, взаємопов'язаний характер та взаємообумовленість особистісного, професійного та кар'єрного розвитку детермінований мотиваційно-смысловими конструктами особистості, які в свою чергу змістовно наповнюють поняття кар'єрних домагань. Отже, в рамках дослідження розвитку кар'єрних домагань важливим аспектом є саме мотиваційні механізми, що спонукають їх розвиток у особистості в межах професійної мотивації.

Відповідно до попередньо сказаного, постає питання: за яких умов професійний розвиток стає фактором розвитку кар'єрних домагань або, інакше, яким чином співвідноситься професійний і кар'єрний розвиток особистості?

На нашу думку, ефективність побудови власного кар'єрного шляху особистості в умовах професійної діяльності залежить від рівня розвитку кар'єрних домагань, який в свою чергу обумовлений рівнем усвідомлення своїх індивідуально-психологічних характеристик, що детермінує рівень мотиваційно-цільової основи діяльності і, як наслідок – формування уявлень про шляхи, засоби і способи здійснення кар'єрного розвитку, що становить інструментальну основу кар'єрних домагань.

В силу ведучої ролі професійної діяльності в розвитку дорослої людини особливості реалізації нею свого потенціалу в цій області будуть здійснювати значний вплив на весь хід її особистісного розвитку. Реалізований професійний потенціал детермінований професійним досвідом особистості і, в силу процесу постійного оновлення потенціалу, проявляється у вигляді накопичених в ході професійного розвитку “корисних” якостей: знань, навичок і вмінь та здатностей, що дозволяють забезпечити виконання професійної діяльності з визначеним рівнем якості [1]. Нереалізований професійний потенціал задається ціннісно-мотиваційною структурою особистості і визначає напрями розвитку. При цьому

наявне певне співвідношення високих досягнень, усвідомлення своїх можливостей і вираженого бажання подальших досягнень.

Побудова кар'єрного шляху початково ґрунтується на ієрархії “кар'єрних якорів”, і вибору ведучого, що детерміновано поєднанням різних факторів: особистісних властивостей людини, соціальних впливів на особистість, макроекономічних умов сформованих у суспільстві. Але для дослідження розвитку кар'єрних домагань та виділення їх рівнів, безумовно, становлять інтерес індивідуально-психологічні властивості людини, що сприяють успішному розвитку її кар'єри в процесі військово-професійної діяльності. Критерій успішності поліваріантної кар'єри, як сукупності ситуацій реалізованого вибору векторів подальшого професійного та посадового зростання, інтернальний, тобто для його реалізації вирішальне значення має суб'єктивне усвідомлення своєї успішності (Д. Холл визначає цей критерій як “психологічний успіх”) [5]. При цьому під успішністю кар'єри спеціаліста розуміємо ступінь задоволеності суб'єкта професійної діяльності розвитком трудового шляху, який задається (розвинутість “Я-концепції” та її складових), та об'єктивних показників (динаміка кваліфікаційного росту, посадового просування, збільшення розмірів службової винагороди, отримання галузевих винагород та ін.) [10; 11].

Рушійними силами розвитку особистості в кар'єрі можна вважати прагнення особистості до інтеграції в соціальний контекст і професійної самореалізації. Механізми професійного розвитку пов'язані з розвитком Я-концепції, співвіднесеної з особистим досвідом, соціальними вимогами, програванням різних соціальних ролей [16]. Автори наводять в своїх дослідженнях різні індивідуально-психологічні характеристики, які впливають на кар'єрний вибір, кар'єрне зростання і успішність цього процесу. Показниками суб'єктності особистості в процесі професійного становлення є: активне орієнтування, усвідомлення, самостійне цілепокладання, прагнення до саморегуляції, усвідомлення усунення протиріч, постійна готовність до саморозвитку, прагнення до самореалізації, інтеграція професійного шляху [7; 17], тобто особистість свідомо використовує свої можливості, мотивацію,

психічні та енергетичні ресурси з метою оптимізації своїх відносин з соціумом та мінімізації невідповідності. На думку Е. Шейна кар'єрне зростання залежить від ряду внутрішніх факторів: мотивації, самооцінки, рівня домагань.

А.П. Поплавська виділяє чинники макрорівня (інтелектуальні, емоційно-вольові, комунікативні), які пов'язані з індивідуально-особистісними характеристиками персоналу та їх впливом на тип професійної кар'єри в контексті кар'єрного успіху [16]. Особистісними факторами, що заважають досягненню кар'єрного успіху є: недостатність “особистісного потенціалу” (низька мотивація, екстернальний локус контролю, нерішучість, тривожність, емоційна нестабільність), неконструктивні установки досягнень (“страх успіху”, невдач, нереалістичність цілей, уникнення ризику, перфекціонізм, перевага у структурі особистості спрямованості на себе, а не на справу) [9]. Особистісні риси, що впливають на кар'єрний успіх: системність та аналітичність мислення, вміння прогнозувати розвиток ситуації, результати прийнятих рішень, вміння реалістично і масштабно мислити; комунікативні уміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість, уміння за допомогою психологічних властивостей впливати на інших людей; високий рівень саморегуляції, вміння керувати власним станом, розвиток самоконтролю, стресостійкість; ділова спрямованість, активність, наполегливість, цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, вміння вирішувати нестандартні проблеми та завдання, прагнення до постійного підвищення професіоналізму; чітка “Я-концепція”, реалістичне сприйняття власних здібностей та можливостей, висока (адекватна) самоповага [16; 19].

Тому саме позитивне ставлення до майбутньої професійної кар'єри виступає важливою основою спрямованості людини на реалізацію своїх можливостей в умовах професійної діяльності, ствердження в професійній сфері, досягнення високого рівня професіоналізму. Вибір кар'єри, має смислоутворюючий характер, а реалізація індивідуальної професійної кар'єри виступає найважливішим елементом самореалізації та саморозвитку людини [2; 8].

Кар'єрні домагання у процесі професійного становлення виступають показником, за яким можна виявити актуальний зв'язок фахівця з професією, професійною кар'єрою, дослідити особливості особистісного та професійного становлення на певному етапі, та на цій основі прогнозувати перспективність та ефективність подальшого просування фахівця в професійному середовищі.

Усвідомлення кар'єрних домагань обумовлене чітким розумінням особистості предмету, на який спрямовані домагання – професійної кар'єри, точніше, її образу. В процесі формування кар'єрних домагань фахівців саме усвідомлення має бути тим чинником, що здатний перетворити їх у бік більшої перспективності, яка проявляється у розкритті мобілізуючої здатності кар'єрних домагань. За Д.І. Фельдштейном [27] саме включення процесів усвідомлення трансформації умов життєдіяльності, контроль і управління змінами себе як особистості і професіонала характеризують появу нових позицій людини по відношенню до себе, що, відповідно, детермінує процес розвитку кар'єрних домагань.

Отже, можна констатувати, що взаємопов'язаний характер та взаємообумовленість особистісного, професійного та кар'єрного розвитку детермінований мотиваційно-смысловими конструктами особистості, які в свою чергу змістовно наповнюють поняття кар'єрних домагань. У процесі ж професійного становлення показником виступають кар'єрні домагання, за яким можна виявити актуальний зв'язок фахівця з професією, професійною кар'єрою, дослідити особливості особистісного та професійного становлення на певному етапі, та на цій основі прогнозувати перспективність та ефективність подальшого просування фахівця в професійному середовищі.

Висновки до першого розділу

В результаті теоретичного аналізу проблеми встановлено, що кар'єрні орієнтації є структурним елементом “Я-концепції” особистості, що складаються з уявлень про власні здібності, мотивацію, потреби та сприяють побудові кар'єри.

Вони формуються впродовж життя особистості в процесі її соціалізації, в результаті знань про професію та власного досвіду.

Е. Шейн описав 8 видів кар'єрних орієнтацій або «якорів кар'єри»: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво.

Дослідження статевої особливості кар'єрних орієнтацій показують переважання підприємництва та орієнтації на виклик у чоловіків та орієнтації на інтеграцію стилів життя та стабільності місця проживання і роботи у жінок. Серед очікувань щодо майбутнього кар'єрного зростання студенти ЗВО найчастіше вказують високу заробітну платню, задоволення від роботи, розвиток професійної майстерності. Серед соціально-психологічних чинників кар'єрних орієнтацій виокремлюють психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійну спрямованість, професійну мотивацію.

Н. Гончарова пропонує розглядати кар'єру в трьох аспектах:

- 1) Особистісному, що стосується внутрішнього світу індивіда;
- 2) Соціальному, що визначає ідеї кар'єри з точки зору суспільства;
- 3) Організаційний, що розглядає кар'єру як цілеспрямоване службово-професійне зростання.

Студентський вік є періодом розвитку, адже саме в цей час формуються смисложиттєві орієнтири, вибудовується ієрархія цінностей, стають більш визначеними особистісна позиція та моральні нормативи. Професійна спрямованість студентів допомагає вибудовувати стратегію навчання, працевлаштування та подальшого кар'єрного зростання завдяки ціннісним та кар'єрним орієнтаціям, які уточнюються та змінюються у процесі навчання у закладах освіти з допомогою та під впливом викладачів.

Перегончук Н.В. та Фальчук М.П. вважають, що кар'єрні орієнтації реалізуються в момент вибору моделі власної кар'єри та впливають з ціннісних орієнтацій. Останні формуються в процесі виховання, під впливом оточення та залежать від характерологічних особливостей людини. З іншого боку, кар'єрні орієнтації виникають на основі вже сформованих протягом частини життя ціннісних орієнтацій. Вибір кар'єри та власне кар'єрні орієнтації, в свою чергу, зумовлюють різне сприймання людьми матеріальних та духовних цінностей.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІНДИВІДА ТА ФОРМУВАННЯ ЙОГО КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1. Характеристика досліджуваних та методики дослідження

Емпіричне дослідження здійснювалось з 15 січня по 25 лютого 2024 року серед студентів Львівських ВУЗів. У дослідженні взяло участь 50 студентів, з них 37 дівчат та 13 хлопців. Віком від 17 до 25 років. Для діагностики провідних кар'єрних орієнтацій та характеристик ціннісно-смислової сфери студентів було використано такі психодіагностичні методики: Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна, переклад та адаптація В.А. Чікер, В.Е. Винокурова; Методика професійного самовизначення Дж. Голланда.

1. Для дослідження кар'єрних орієнтацій було обрано методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна у адаптації В. Чікер та В. Винокурова [41]. Автор визначає кар'єрні орієнтації як ціннісні соціальні установки щодо кар'єри та діяльності, властиві індивіду. Вони виникають ще на етапі вибору професії або навчання у закладі освіти та можуть бути стійкими тривалий час.

Тест діагностує 9 кар'єрних орієнтацій: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність місця роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво.

Методика складається з двох частин. Відповідаючи на перше 21 питання, респондент має оцінити важливість тверджень для себе, обравши один з варіантів відповіді від 1 до 10, де 1 – абсолютно не важливо, а 10 – надзвичайно важливо. В питаннях від 22 до 41 необхідно виразити свою згоду з твердженнями: наскільки респондент погоджується з ними. Можна обрати варіант відповіді від 1 до 10, де 1 – абсолютно не згоден, а 10 – повністю згоден.

Обробка результатів: за допомогою ключа обраховують кількість балів, набраних за кожною кар'єрною орієнтацією. Кількість балів підсумовується та ділиться на кількість питань в кожній шкалі.

Якщо респондент набрав 5 або більше балів за кар'єрною орієнтацією, вона вважається провідною. Якщо досліджуваний не набрав 5 балів за жодною

шкалою, це можна інтерпретувати як незначимість кар'єри на цьому життєвому етапі.

2. Методика професійного самовизначення Дж. Голланда.

Методика призначена для діагностики соціальної спрямованості особистості та дозволяє встановити такі її види: реалістичний тип, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний [35].

Автор дає розгорнуту характеристику кожного типу особистості з описом рис характеру, здатності до певних видів діяльності, надання переваги певним заняттям, змісту захоплень, професійних можливостей. Кожному типу особистості відповідає певний вид професії. На думку Дж. Голланда, якщо людина обирає професію, що відповідає її типу особистості, вона буде отримувати задоволення від праці та зможе максимально повно самореалізуватися в професійній діяльності. Розглянемо кожен тип детальніше.

Реалістичний тип - характеризується емоційною стабільністю, орієнтацією на теперішнє. Для представників цих типів цікавими є заняття, що лежать в практичній сфері та потребують спритності та моторних навичок: речі, інструменти, машини. Часто обирають професії механіка, електрика, водія, інженера та ін.

Артистичний тип — для нього характерно уникати діяльності, що потребує фізичної сили та активності. Вони більше орієнтовані на почуття, емоції, інтуїцію та уяву, мають незалежні судження, іноді бувають асоціальними та надто оригінальними. Типові професії – музиканти, фотографи, письменники, художники.

Соціальний тип - характеризується прагненням до встановлення контактів в соціумі та тісних міжособистісних стосунків. Вони мають розвинені комунікативні вміння, схильні до педагогічної діяльності тому обирають професії вчителя, викладача, психолога, соціального працівника.

Конвенційний тип — представники цього типу обирають професії з чітко структурованою діяльністю через власний консерватизм, серйозність та старанність. Їм комфортно працювати у заранне визначеній ситуації з

прописаними правилами, практично орієнтованій, стереотипній. Вони мають здібності до переробки числової інформації, тому серед професій надають перевагу бухгалтерії, фінансам, економіці, канцелярії.

Підприємницький тип — характеризує індивідів, яким властиво прагнення до керівництва, організації власної справи, прояву ініціативи, потреба у домінантності та визнанні. Тому вони обирають професії, пов'язані з викликом, конкуренцією та боротьбою, які дозволяють реалізувати їх прагнення до ризику та пригод: менеджера, керівника, адміністратора, підприємця.

Інтелектуальний тип — представники цього типу обирають розумову діяльність та надають переваги аналітиці, теоретичним дослідженням, завданням, що потребують абстрактного мислення. Серед професій — математики, фізики, астрономи, програмісти.

Досліджуваному пропонується список з 42 пар професій, причому з кожної пари він має обрати одну, якій надає перевагу. Зробити висновок про належність до певного типу особистості можна тоді, коли досліджуваний отримує більшу кількість балів з одного з них.

2.2. Аналіз отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження

Для встановлення провідних кар'єрних орієнтацій студентів було проведено Методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна в перекладі та адаптації В.А. Чікер, В.Е. Винокурова. А також Методику професійного самовизначення Дж. Голланда, що дозволяє встановити тип особистості та властиві йому професійні інтереси. Розглянемо та проаналізуємо результати за цими методиками.

В табл. 2.2.1 представлені результати за Методикою діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна. Згідно з інструкцією до обробки результатів, вираженою вважається кар'єрна орієнтація, що набрала 5 та більше балів.

Таблиця 2.2.1

Розподіл студентів за рівнем вираженості кар'єрних орієнтацій, у %

№	Показники	Кар'єрна орієнтація виражена	Кар'єрна орієнтація не виражена
1.	Професійна компетентність	38%	62%
2.	Менеджмент	28%	72%
3.	Автономія	44%	56%
4.	Стабільність роботи	40%	60%
5.	Стабільність місця проживання	32%	68%
6.	Служіння	46%	54%
7.	Виклик	24%	76%
8.	Інтеграція стилів життя	36%	64%
9.	Підприємництво	32%	68%

Можемо побачити в табл. 2.2.1, що у більшості студентів кар'єрні орієнтації не виражені і знаходяться на етапі формування. Можливо така невпевненість у майбутній професійній діяльності обумовлена воєнним станом в Україні та невизначеністю, молоді люди не знають, куди та ким підуть працювати, де можуть застосувати отримані знання та вміння в майбутньому.

Проте частина студентів продемонстрували чітке розуміння своїх професійних планів та мають виражені кар'єрні орієнтації. 46% студентів орієнтовані на служіння, тобто в них переважають альтруїстичні тенденції, бажання допомагати людям. 44% прагнуть автономії, хочуть мати свою справу, приватну практику, не залежати від державної установи. На наш погляд, це досить зрозуміло, адже на посадах в державних установах, зазвичай дуже низька заробітна плата. Слід зазначити, що 40% випускників хотіли б мати стабільну роботу, що можна пояснити відсутністю практичного досвіду, бажанням відчувати захищеність та отримувати стабільний матеріальний прибуток. 38% респондентів орієнтовані на професійну компетентність, прагнуть стати

висококваліфікованими фахівцями, зростати та постійно вдосконалюватися у професійному розвитку.

Для 36% студентів виявилася важливою можливість поєднувати різні сфери життя: роботу, навчання, сім'ю, особисте життя, хобі. Таке прагнення до інтеграції стилів життя властиве сучасній молоді, яка не хоче жити лише роботою, а бажає мати час на розваги та особисте життя. Менш вираженими виявилися кар'єрні орієнтації підприємництво (32%), стабільність місця проживання (32%) та менеджмент (28%). Можна зробити припущення, що студентів не цікавить управлінська діяльність та мало розвинений дух підприємництва. Лише для 32% виявилось важливим не змінювати місце проживання, інші випускники не прив'язуються до одного місця і готові переїхати для кращого працевлаштування.

Отже, підсумовуючи результати діагностики кар'єрних орієнтацій, можемо зробити висновок про їх недостатню сформованість у більшості студентів та необхідність подальшої психологічної роботи в цьому напрямку.

Далі проаналізуємо результати, отримані за Методикою професійного самовизначення Дж. Голланда.

Таблиця 2.2.2

Розподіл студентів за ступенем вираженості професійних типів особистості
(методика Дж. Голланда), у %

№	Тип особистості	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
1.	Реалістичний	22%	50%	28%
2.	Інтелектуальний	34%	42%	24%
3.	Соціальний	40%	42%	18%
4.	Конвенційний	20%	48%	32%

5.	Підприємницький	18%	46%	36%
6.	Артистичний	32%	40%	28%

Як можна зрозуміти з табл. 2.2.2, більшість студентів мають середній рівень вираженості професійних типів, проте є значна кількість тих, хто має виражену схильність до конкретних занять. Найбільша кількість студентів (40%) має високий рівень соціального типу особистості, тобто вони вміють спілкуватися, здатні до співпереживання, гуманістично орієнтовані. Серед рекомендованих для цього типу особистості професій – лікар, педагог та психолог.

У 34% студентів діагностовано інтелектуальний тип особистості, що характеризується аналітичністю мислення, незалежністю суджень, схильністю до точних наук та до вивчення мов. На наш погляд, такі випускники зможуть ефективно самореалізуватися в галузі емпіричних досліджень та в науці. Проте робота з людьми може бути непростю для інтелектуального типу особистості.

У 32% респондентів мають виражений артистичний тип особистості, для якого характерна розвинена уява, інтуїція, оригінальність мислення, творчий підхід. Якщо ці студенти працюватимуть психологами, їм швидше підійде напрямок арт-терапії та вільний графік роботи. Також для артистичного типу краще підходять професії художника, письменника, дизайнера та ін.

Менше виражені реалістичний, конвенційний та підприємницький типи особистості, відповідно високий рівень діагностовано у 22%, 20% та 18%.

Отже, ми діагностували основні кар'єрні орієнтації студентів, їх тип особистості та професійне спрямування, а також. Наступним кроком дослідження буде встановлення кореляційних зв'язків між показниками за допомогою методів математичної статистики.

2.3 Кореляційний аналіз

Для встановлення зв'язків між змінними було застосовано кореляційний аналіз з використанням критерію Пірсона. Тип розподілу було встановлено за допомогою непараметричного критерію Колмогорова-Смірнова.

Першими розглянемо значимі кореляційні зв'язки між кар'єрними орієнтаціями студентів та їх життєвими цінностями (табл. 2.3.1).

Можна побачити, що студенти з кар'єрною орієнтацією на професійну компетентність високо цінують саморозвиток, власний престиж та високе матеріальне становище. Студенти розуміють, що лише професіонал у своїй справі може розраховувати на високий прибуток та престиж, саме тому вони орієнтовані на досягнення професійної майстерності.

У студентів з кар'єрною орієнтацією на менеджмент виражені такі життєві цінності: креативність, активні соціальні контакти та високе матеріальне положення. Для майбутніх адміністраторів та управлінців важливо мати творчий підхід до своєї справи, так само як і для практикуючих психологів. Також менеджерська діяльність потребує активного спілкування з людьми та від неї очікують значних прибутків.

Таблиця 2.3.1

Значимі кореляційні зв'язки між кар'єрними орієнтаціями та життєвими цінностями студентів

Показники	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
Саморозвиток	0,558**		0,465**	0,419**	0,327*		
Духовне задоволення				0,477**		0,412**	
Креативність		0,323*					0,501**
Активні соціальні контакти		0,323*					

Власний престиж	0,468**				0,377**		0,322*
Високе матеріальне становище	0,585**	0,360*					

Досягнення					0,407**		0,310*
Збереження індивідуальності		0,477**					

* - кореляція значима на рівні 0,05

** - кореляція значима на рівні 0,01

Для респондентів з вираженою кар'єрною орієнтацією на автономію важливими виявилися саморозвиток та збереження власної індивідуальності. Такі студенти прагнуть займатися улюбленою справою незалежно від будь-яких організацій та хочуть самі приймати рішення, обирати клієнтів та напрямки діяльності. Для них важливо залишатися собою, відстоювати свої права та думки та розвиватися в обраній сфері.

Студенти, орієнтовані на служіння людям, з альтруїстичним спрямуванням цінують саморозвиток та духовне задоволення. Висновок - для таких майбутніх фахівців дуже важливою є моральнісна складова їх професійної діяльності, а саме – можливість допомагати іншим.

Кар'єрна орієнтація пов'язана з такими життєвими цінностями як саморозвиток, власний престиж та досягнення. Індивіди, орієнтовані на виклик, цінують боротьбу, конкуренцію, прагнуть до виграшу. Тому для них важливо довести оточуючим, що вони можуть впоратися зі складними завданнями, подолати всі перешкоди та досягти успіху.

Для студентів з кар'єрною орієнтацією інтеграція стилів життя важливим є духовне задоволення. На відміну від інших, вони не прагнуть високих прибутків чи престижу, а намагаються досягти гармонії у всіх сферах життя:

сімейній, професійній, особистій, через що більше цінують саме духовне, а не матеріальне.

Студенти з кар'єрною орієнтацією на підприємництво надають переваги креативному підходу до справи та цінують досягнення та власний престиж. Для них цікаво організувати власну справу, бути незалежним від інших, керувати та отримувати прибуток. Саме власний бізнес може забезпечити їм і авторитет, і задовольнити потребу в досягненнях.

Отже, було встановлено зв'язок кар'єрних орієнтацій з життєвими цінностями студентів.

Далі буде показано зв'язок цінностей з професійним типом особистості. Значимі кореляційні зв'язки життєвих цінностей та типів особистості за Методикою професійного самовизначення Дж. Голланда зображено у табл. 2.3.2.

За допомогою кореляційного аналізу встановлено, що студенти реалістичного типу особистості високо цінують високе матеріальне становище. Цей тип професійної спрямованості орієнтований на результат, діяльний, має розвинені технічні здібності та прагне високих прибутків.

Таблиця 2.3.2

Значимі кореляційні зв'язки між типом особистості за Методикою професійного самовизначення Дж. Голланда та життєвими цінностями студентів

Показники	Реалісти чний	Інтелек туальн ий	Соціаль ний	Підприє мницьки й	Артисти чний
Саморозвиток		0,308*			0,410**
Духовне задоволення			0,376**		0,286*
Креативність					0,432**

Активні соціальні контакти			0,373**		
Власний престиж		0,335*		0,338*	
Високе матеріальне положення	0,332*	0,327*		0,400**	
Збереження індивідуальності				0,365**	

* - кореляція значима на рівні 0,05

** - кореляція значима на рівні 0,01

Інтелектуальний тип особистості високо цінує саморозвиток, орієнтований на прибуток та власний престиж завдяки своїм інтелектуальним та творчим здібностям.

Для соціального типу особистості важливими виявилися активні соціальні контакти та духовне задоволення. Звичайно індивіди цього типу обирають педагогічні та психологічні професії, орієнтовані на комунікацію та допомогу іншим.

Для підприємницького типу цінними є власний престиж, високе матеріальне положення та збереження індивідуальності. Такі студенти орієнтовані на власний бізнес, від якого чекають високих прибутків, підвищення свого авторитету у професійній галузі.

Студенти артистичного типу високо цінують саморозвиток, духовне задоволення та креативність, адже для цього типу особистості є значимою емоційна сфера, інтуїція та творчість, через що вони обирають професії акторів, музикантів чи художників.

2.4 Практичні рекомендації щодо формування кар'єрних орієнтацій

З метою діагностики провідних кар'єрних орієнтацій та професійної спрямованості особистості доцільно використовувати Методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна та Методику професійного самовизначення Дж. Голланда.

Для кращого розуміння студентами їх індивідуально-психологічних особливостей протягом навчання у ЗВО необхідно проводити збір та систематизацію інформації:

а) про їх потреби, мотиви, домагання, інтереси, схильності, здібності, життєві та професійні цілі та цінності, адекватність самооцінки, пріоритетні способи прийняття рішення, життєві стратегії, способи саморегуляції, самопрезентації, індивідуальний стиль навчальної діяльності;

б) про обрану професію та кар'єру (предмет, цілі, засоби, умови праці; можливі форми стимулювання та заохочення професійної активності; способи професійного та посадового зростання; професійно значущі особистісні якості, вимоги до професійної компетентності; можливий соціальний статус і доход);

в) про ринок праці та освітні послуги у обраній професійній сфері (можливих освітніх траєкторіях у державній та приватній сферах освіти; затребуваності обраної професії на ринку праці та перспективи попиту на фахівців у майбутньому; про перспективи розвитку обраної професійної галузі).

На основі зібраної інформації рекомендується продумати та побудувати план розвитку кар'єри. Для цього важливо визначити пріоритетні особистісні та професійні цілі та життєві цінності. Орієнтуючись на них, виробити технологію досягнення цілей: продумати та сформулювати основні кроки по досягненню мети, обрати оптимальні засоби, проаналізувати власні сильні та слабкі сторони для досягнення кар'єрних цілей.

Також бажано оцінити кар'єрний план з позиції його реалістичності, економічності та привабливості для студента.

Для кращого усвідомлення особливостей майбутньої професійної діяльності студента можна провести вправу, що розкриє наскільки комфортно особа може почувати себе в майбутньому.

Вправа «Зоряний час».

Мета: допомогти студентам краще уявити та усвідомити основні особистісні сенси професії та співставити їх з власними цінностями та смислами.

Спочатку студентам пропонується уявити їх зоряний час: що може свідчити про найбільшу ефективність професійної діяльності? Які радощі вони

отримують від своєї роботи? Що приносить задоволення та робить їх щасливими? Як вони будуть почувати себе, якщо все буде саме так?

Наступний крок – обговорити і зробити висновки.

Висновки до розділу 2

З метою встановлення зв'язку кар'єрних орієнтацій з характеристиками ціннісно-смислової сфери було проведене емпіричне дослідження. Вибірку склали студенти Львівських ЗВО у кількості 50 осіб. Для діагностики кар'єрних орієнтацій та професійної спрямованості особистості було використано Методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна та Методику професійного самовизначення Дж. Голланда.

Встановлено, що у більшості студентів кар'єрні орієнтації не виражені і знаходяться на етапі формування. Можливо така невпевненість у майбутній професійній діяльності обумовлена воєнним станом в Україні та невизначеністю. Хоча частина студентів продемонстрували чітке розуміння своїх професійних планів та мають виражені кар'єрні орієнтації. 46% студентів орієнтовані на служіння, тобто в них переважають альтруїстичні тенденції, бажання допомагати людям, 44% прагнуть автономії, хочуть мати свою справу, приватну практику, не залежати від державної установи. 40% випускників хотіли б мати стабільну роботу, що можна пояснити відсутністю практичного досвіду, бажанням відчути захищеність та отримувати стабільний матеріальний прибуток. 38% респондентів орієнтовані на професійну компетентність, прагнуть стати висококваліфікованими фахівцями, зростати та постійно вдосконалюватися у професійному розвитку.

Для 36% студентів виявилася важливою можливість поєднувати різні сфери життя: роботу, навчання, сім'ю, особисте життя, хобі. Таке прагнення до інтеграції стилів життя властиве сучасній молоді, яка не хоче жити лише роботою, а бажає мати час на розваги та особисте життя. Менш вираженими виявилися кар'єрні орієнтації підприємництво (32%), стабільність місця проживання (32%) та менеджмент (28%).

За допомогою кореляційного аналізу встановлено, що студенти з кар'єрною орієнтацією на професійну компетентність високо цінують саморозвиток, власний престиж та високе матеріальне положення.

Також у них діагностовано високий рівень осмисленості життя, задоволеність теперішнім та орієнтація на майбутнє. У студентів з кар'єрною орієнтацією на менеджмент виражені такі життєві цінності: креативність, активні соціальні контакти та високе матеріальне положення. Для респондентів з вираженою кар'єрною орієнтацією на автономію важливими виявилися саморозвиток та збереження власної індивідуальності.

Студенти, орієнтовані на служіння людям, з альтруїстичним спрямуванням цінують саморозвиток та духовне задоволення. Кар'єрна орієнтація виклик пов'язана з такими життєвими цінностями як саморозвиток, власний престиж та досягнення. Для студентів з кар'єрною орієнтацією інтеграція стилів життя важливим є духовне задоволення. Студенти з кар'єрною орієнтацією на підприємництво надають переваги креативному підходу до справи та цінують досягнення та власний престиж.

Встановлено, що висока осмисленість життя пов'язана з кар'єрною орієнтацією студентів на професійну компетентність та служіння. Отже, усвідомлене бажання стати фахівцем своєї справи та допомагати іншим вже в період навчання робить життя осмисленим та збільшує значимість освіти.

На основі отриманих результатів емпіричного дослідження було розроблено практичні рекомендації щодо формування кар'єрних орієнтацій у студентської молоді.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблематики кар'єрних орієнтацій дозволив зробити такі висновки. Кар'єрні орієнтації є структурним елементом "Я-концепції" особистості, що складаються з уявлень про власні здібності, мотивацію, потреби та сприяють просуванню в професійній діяльності. Вони формуються впродовж життя індивіда в процесі його соціалізації, в результаті накопичення знань про професію та власного досвіду. Е. Шейн описав 8 видів кар'єрних орієнтацій або «якорів кар'єри»: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво.

Серед соціально-психологічних чинників кар'єрних орієнтацій виокремлюють психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійну спрямованість, професійну мотивацію.

Студентський вік це період для розвитку ціннісно-сислової сфери, адже саме в цей час формуються смисложиттєві орієнтири, вибудовується ієрархія цінностей, стають більш визначеними особистісна позиція та моральні нормативи. Професійна спрямованість студентів допомагає вибудовувати стратегію навчання, працевлаштування та подальшого кар'єрного зростання завдяки ціннісним та кар'єрним орієнтаціям, які уточнюються та змінюються у процесі навчання у закладах освіти.

2. Було проведене емпіричне дослідження серед 50 студентів Львова. Для діагностики кар'єрних орієнтацій та професійної спрямованості особистості було використано Методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна та Методику професійного самовизначення Дж. Голланда. Встановлено, що 46% студентів орієнтовані на служіння, тобто в них переважають альтруїстичні тенденції, 44% прагнуть автономії, хочуть мати свою справу, приватну практику, не залежати від державної установи. 40% випускників хотіли б мати стабільну роботу, 38% респондентів орієнтовані на професійну компетентність, прагнуть стати висококваліфікованими фахівцями, зростати та постійно вдосконалюватися у професійному розвитку. Для 36% студентів виявилася важливою можливість поєднувати різні сфери життя:

роботу, навчання, сім'ю, особисте життя, хобі. Менш вираженими виявилися кар'єрні орієнтації підприємництво (32%), стабільність місця проживання (32%) та менеджмент (28%). Тобто гіпотеза щодо прагнення студентами лише матеріального достатку не підтвердилась.

Встановлено, що висока осмисленість життя пов'язана з кар'єрною орієнтацією студентів на професійну компетентність та служіння. Отже, усвідомлене бажання стати фахівцем своєї справи та допомагати іншим вже в період навчання робить життя осмисленим та збільшує значимість освіти. Тобто гіпотеза щодо прагнення студентами лише матеріального достатку не підтвердилась.

На основі отриманих результатів емпіричного дослідження було розроблено практичні рекомендації щодо формування кар'єрних орієнтацій у студентської молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базиль Л., Орлов В. Суперечності в консультуванні з професійної кар'єри майбутніх кваліфікованих робітників, *Professional Pedagogics: Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*. №16. 2018. С. 12-21.
2. Балакірева О. М. Трансформація ціннісних орієнтацій в українському суспільстві. *Український соціум*. 2002. № 1. С. 21-32.
3. Болотова В.О., Байдак Т.М. Кар'єрні орієнтації сучасного студентства. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2017. Вип. 76. С. 130-136.
4. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен. *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. Київ, 2007. Т. 9, ч. 4. С. 94-101.
5. Вдовиченко Р. Формування системи професійно-ціннісних орієнтацій студентів університету як педагогічна проблема. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*, 2019. №3. С.24–30.
6. Вітковська О. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: монографія. Київ: Науковий світ, 2001. 191с
7. Гупаловська В., Каляманська О., Щербатюк О. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій людини. *Вісник Львівського Університету. Філософські науки*. 2008. Вип. 11, с. 229-246.
8. Гончарова Н.О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. № 2 (18). С. 223-233.
9. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. С. 64-71.
10. Єрохін С. А., Нікітін Ю. В., Нікітіна І. В. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*. 2011. №1 (1). С. 20-27.

11. Казанжи М.Й., Вдовіченко О.В. Кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді (на прикладі окремої спеціалізації). *Психологія особистості*. Вип. 27. 2021. С. 109-113.
12. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. С. 283-289.
13. Клименко Ю.О. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія особистості*. 2022. №1 (21). С. 100-114.
14. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника. *Практична психологія та соціальна робота*. 2000. № 5. С. 35-38.
15. Майорчак Н. М., Мозола Н. М. Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. №1, 2014. С. 252-259.
16. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Київ: Слово, 2012. 464 с.
17. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ). уклад.: Л. М. Купченко, С. О. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв та ін. К.: ІНК ДСЗУ, 2011. 324 с.
18. Онуфрів С. Соціально-психологічні чинники кар'єрних орієнтацій студентів-журналістів. *Вісник Львівського університету. Серія Журналістика*. 2020. Вип. 48. С. 214-223.
19. Орлов В. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи. *Professional Pedagogics*, 2018. №13. С. 15-21.
20. Перегончук Н., Фальчук М. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*, 2018. Вип. 12. №64, С. 60-64.
21. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 224-227.
22. Проскурка Н.М., Демченко Н.І. Професійна ідентичність як запорука успішної професійної кар'єри. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти: зб. наук. праць / за заг. ред. Л.В. Барановської*. К.: НАУ, 2020. С. 52-54.

23. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Хмельницький: ТУП, 2001. 330с.
24. Семиченко В. А. Відносини між привабливою базовою моделлю державного устрою і життєвими орієнтаціями студентської молоді. *International Journal of Education & Development*. 2017. Vol. 3: Psychology. P. 86-95.
26. Столярчук О.А. Вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій. *Педагогічний процес. Теорія і практика. Серія «Психологія»*. К.: Видавниче підприємство «Едельвейс», 2016. Вип. 1. С. 21-25.
27. Тітова Т. Є. Дослідження смислових аспектів особистісної саморегуляції студентів-психологів. *Психологія і особистість*. 2016. № 2 (10). С. 211-221.
28. Чуйко О.В., Гайдай Ю.В. Взаємозв'язок ціннісних орієнтацій і кар'єрної спрямованості сучасного студента. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №5. С. 171-179.
30. Щотка О.П. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. № 1 (8). 2017. С. 91-97.
31. Lesin A.M. Interconnection of Values and Valuable Career Orientations of Students of Humanitarian Specialties. *Bulletin of Udmurt University. Series Philosophy. Psychology. Pedagogy*. 2021. pp. 170-178. DOI: 10.35634/2412-9550-2021-31-2-170-178
32. Pshembayeva E., Pfeyfer N., Uaikhanova M., Bubenchikova A. Career success: Analysis and development of career opportunities in students. *Frontiers in Education*. 2022. Vol. 12, №6, PP.7-14.
33. Schein E. N. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. № 4. P. 80-89.
34. Weidner D. Career Pathway Orientation Courses and Their Influences on Student Career Decision Making. 2019. Dissertations. 459. <https://digitalcommons.nl.edu/diss/459>

ДОДАТКИ

Якорі кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі [Е. Шейн]

Якорі кар'єри — це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо. Тест дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

ТЕСТ

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

- 1.) Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.
- 2.) Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.
- 3.) Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.
- 4.) Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та соціальною захищеністю.
- 5.) Використовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
- 6.) Працювати над проблемами, які видаються майже нерозв'язними.
- 7.) Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували одне одного.
- 8.) Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм виробом чи ідеєю.
- 9.) Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, що не пов'язана 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, яка забезпечить мені стабільність на тривалий час.
- 13.) Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
- 14.) Змагатися з іншими та перемагати.
- 15.) Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свій спосіб життя.
- 16.) Створити нове комерційне підприємство.
- 17.) Присвятити все життя обраній професії.
- 18.) Обійняти високу керівну посаду.
- 19.) Мати роботу, яка представляє максимум свободи та автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо.
- 20.) Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.
- 21.) Мати можливість використовувати свої вміння та таланти для служіння важливій меті.

Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не згоден, 10 – повністю згоде.

- 22.) Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій галузі вони виникли.
- 23.) Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині та моїй кар'єрі.
- 24.) Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дадуть мені можливість розпочати та побудувати свою власну справу.
- 25.) Я погоджуся на керівну посаду лише в тому випадку, якщо вона перебуває у сфері моєї професійної компетенції.
- 26.) Я хотів би досягти такого становища в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність.
- 27.) У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу та автономію.
- 28.) Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу в іншій діяльності.
- 29.) Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
- 30.) Змагання та виграш – це найбільш важливі та хвилюючі сторони моєї кар'єри.

- 31.) Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.
- 32.) Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.
- 33.) Я б швидше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
- 34.) Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.
- 35.) Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу.
- 36.) Я хотів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
- 37.) Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.
- 38.) Я відчуваюся успішним лише тоді, коли я постійно залучений до вирішення важких проблем чи в ситуації змагання.
- 39.) Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі.
- 40.) Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.
- 41.) Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.