

УДК159.923.33

Карамушка Т.В.

СВЯЗЬ МЕЖДУ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ АСПИРАНТОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И РОЛЕВЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫМ ОБЩЕНИЕМ НА КАФЕДРЕ

Карамушка Т.В. Связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре. В статье на основе эмпирического исследования констатирован недостаточный уровень развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, в частности, выявлено наличие диспропорции в уровне развития компонентов готовности (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного). Также констатировано, что лишь трети кафедр, где обучаются аспиранты, присуща организационная зрелость, которая характеризуется четким распределением ролей и партнерским взаимодействием, коллегиальным принятием решений и т.п. Выявлена связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и особенностями ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, где учатся аспиранты.

Ключевые слова: аспиранты, профессиональная карьера аспирантов, готовность аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, ролевое взаимодействие и профессионально-деловое общение на кафедре.

Карамушка Т.В. Зв'язок між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та ролевою взаємодією і професійно-діловим спілкуванням на кафедрі. У статті на основі емпіричного дослідження констатовано недостатній рівень розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, зокрема, виявлено наявність диспропорції в рівні розвитку компонентів готовності (мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного). Також констатовано, що лише для третини кафедр, де навчаються аспіранти, характерна організаційна зрілість, яка характеризується чітким розподілом ролей та партнерською взаємодією, колегіальним прийняттям рішень тощо. Виявлено зв'язок між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та особливостями ролевої взаємодії та професійно-ділового спілкування на кафедрі, де навчаються аспіранти.

Ключові слова: аспіранти, професійна кар'єра аспірантів, готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри, ролева взаємодія та професійно-ділове спілкування на кафедрі.

Постановка проблемы. Профессиональная карьера аспирантов связана с определением ее целей, осознанием ее основных этапов, критериев и условий успешности. Существенной составляющей данного процесса является формирование их готовности к осуществлению профессиональной карьеры.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ психологической литературы свидетельствует о том, что проблема профессиональной карьеры нашла отражение в трудах зарубежных (А. К. Маркова [12], Е. А. Могилевкин [13], А. Г. Молл [14], Д. Сьюпер [26], Е. Шейн [25], Д. Халл [24] и др.) и отечественных (А. И. Бондарчук [1], Т. М. Канивец [8], А. П. Поплавская [16], М. В. Сурякова [21], Н. Ф. Шевченко [21], А. П. Щотка [22] и др.) ученых, в которых раскрыта сущность профессиональной карьеры, ее функции, типы, этапы осуществления и факторы, которые обуславливают ее становления. Кроме того, определенное внимание уделено анализу объективных и субъективных критериев успешности профессиональной карьеры, особенностей ее осуществления представителями различных профессиональных групп (госслужащими, офицерами Вооруженных Сил Украины, менеджерами, педагогами, психологами и проч.).

Вместе с тем, проблема психологических особенностей подготовки аспирантов к профессиональной карьере частично нашла отражение в литературе в контексте анализа

деятельности научных коллективов и деятельности преподавателей вузов. Речь идет о социально-психологических особенностях научной деятельности и управления научным коллективом (Е. С. Жариков [6], А. А. Чечулин [20], М. Г. Ярошевский [23] и др.), социально-психологических факторах и условиях деятельности преподавателей вузов в процессе формирования готовности кураторов к воспитательной деятельности (А. В. Винославская [3]), развитие коммуникативной толерантности у преподавателей вузов (А.Г. Скок [17]), становление готовности персонала высшей школы к деятельности в условиях изменений (А. С. Толков [18]) и др.

Раскрыты содержание и структура готовности личности к различным видам деятельности – педагогической, менеджерской, предпринимательской, спортивной и проч. (М. И. Дьяченко [5], К. Н. Дурай-Новакова [4], Л. О. Кандилович [5], А. Моляко [15] и др.).

Среди психологических факторов, влияющих на представления молодежи, прежде всего, студентов, о профессиональной карьере, речь идет о карьерных ожиданиях (М. В. Сурякова [21], Н. Ф. Шевченко [21]). В наших предыдущих исследованиях [10; 11] изучалось влияние организационной культуры и креативного потенциала кафедры на развитие готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры. Вместе с тем, связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре ранее не выступала предметом специального исследования.

Под *готовностью аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры* подразумевается комплекс психологических характеристик аспирантов, способствующих успешному осуществлению ими профессиональной карьеры. Указанная готовность включает следующие *компоненты*: а) когнитивный (знания о содержании и видах профессиональной карьеры, особенностях и критериях ее успешности и др.); б) мотивационный (мотивация к осуществлению соответствующего типа личностной карьеры, наличие определенных карьерных ориентаций; мотивация в контексте взаимодействия личности и организации); в) операционный (общая и социальная самоэффективность; креативность в решении проблем и эмоциональный интеллект); г) личностный (особенности субъективного контроля, рефлексивность и стрессоустойчивость).

Исходя из актуальности и недостаточной разработки проблемы, нами определены следующие **задачи**:

1. Определить уровень развития основных компонентов и общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.
2. Исследовать особенности ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, где учатся аспиранты.
3. Проанализировать связь между уровнем развития общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и особенностями ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре.

Изложение основного материала и результатов исследования. Для изучения уровня развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры использовался подобранный нами *«Комплекс методик для исследования социально-психологических факторов формирования готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры»* [9], который включал следующие методики: а) авторскую анкету «Профессиональная карьера аспирантов», творческое задание-эссе «Моя будущая профессиональная карьера и методика контент-анализа» – для диагностики когнитивного компонента готовности; б) опросники «Якоря карьеры» (Э. Шейн), «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, в адаптации Е.А. Могилевкина) – для установления мотивационного компонента готовности; в) опросники «Методика определения общей и социальной эффективности» (М. Шеер, Дж. Маддукс, в адаптации А. В. Бояринцева), «Какой Ваш креативный потенциал?» (Шкала В «Мой подход к решению проблемы»), «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл) – для диагностики операционного компонента готовности; г) опросники «Диагностика уровня субъектов

объективного контроля» (Дж. Роттер, в адаптации Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, А. М. Эткинда), «Методика изучения уровня рефлексивности (А. В. Карпов), «Симптомы стресса» (К. Вейман) – для выяснения личностного компонента готовности.

Для исследования ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре использовался опросник «Как развивается Ваше предприятие?» (В. Зигерт, Л. Ланге) [7].

Математическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерного пакета статистических программ SPSS (версия 22). Использовались методы описательной статистики и корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмана) [2].

В исследовании приняло участие 272 человека – аспиранты гуманитарных и технических специальностей вузов Украины (Запорожский национальный университет, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», ГВУЗ «Университет менеджмента образования» НАПН Украины).

Что касается *первой задачи исследования*, которая состояла в изучении уровня развития основных компонентов и общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, то здесь получены следующие данные.

На основе детального изучения составляющих каждого из компонентов готовности к осуществлению профессиональной карьеры (с помощью соответствующих методик, входящих в «Комплекс методик для исследования социально-психологических факторов формирования готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры») был проанализирован уровень развития каждого из компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного) (табл. 1). Также было проведено сравнение уровня развития данных компонентов между собой.

Таблица 1

Уровень развития компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (в %)

Компоненты готовности	Уровень развития		
	высокий	средний	низкий
мотивационный	33,8	47,8	18,4
личностный	22,2	54,8	23,0
операционный	15,4	58,1	26,5
когнитивный	8,9	74,4	16,7

Как видно из табл. 1, первое место, со значительным отрывом от других компонентов по критерию «высокий уровень развития», занимает мотивационный компонент готовности. Высокий уровень его развития зафиксирован у трети аспирантов (33,8%). Далее следует личностный компонент готовности, высокий уровень развития которого зафиксирован у более чем одной пятой опрошенных (23,0%). Значительно меньше, по сравнению с названными компонентами, выражены операционный и когнитивный компоненты готовности (соответственно 15,4% и 8,9%).

Полученные данные свидетельствуют о наличии *диспропорции* в уровне развития компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры. Она проявляется в том, что аспиранты имеют достаточно сильную мотивацию к осуществлению профессиональной карьеры, и у них есть наличие достаточно развитых личностных качеств. Вместе с тем, они требуют значительного повышения знаний, умений и навыков по обозначенной проблеме.

Результаты исследования близки к данным, которые приводятся другими авторами и также свидетельствуют об определенной несогласованности компонентов готовности к

осуществлению различных аспектов профессиональной деятельности (управленческого общения, ведения переговоров) в различных профессиональных группах: студентов-психологов (Т. М. Канивец [8]), руководителей образовательных организаций (А. И. Бондарчук [1]), будущих педагогов (Н. М. Хмель [19]) и др. Но интересным при этом является тот факт, что ситуация у студентов и у аспирантов радикально отличается. Это проявляется в том, что у студентов более выраженными (почти вдвое) являются когнитивный и операционный компоненты готовности, по сравнению с мотивационным и личностным компонентами [8]). В то же время, у аспирантов мотивационный и личностный компоненты, наоборот, более чем вдвое опережают уровень развития когнитивного и операционного компонентов готовности. Очевидно, можно допустить, что по мере прохождения определенных этапов профессионального становления личности уровень развития мотивационного и личностного компонентов возрастает, что должно быть дополнено необходимым уровнем развития когнитивного и операционного компонентов.

Следовательно, *повышение когнитивно-технологической стороны подготовки* должно стать важным направлением психологической подготовки аспирантов, что даст возможность достичь определенного баланса и развития компонентов в структуре готовности.

Далее проанализируем *уровень развития общего показателя готовности* аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (рис. 1).

Полученные данные демонстрируют, что высокий уровень развития такого показателя зафиксирован у незначительного числа опрошенных (15,9%). Средний уровень выявлен у двух третей опрошенных (66,5%), и низкий уровень зафиксирован почти у одной пятой (17,6%). Следовательно, можно утверждать о *недостаточном уровне развития общего показателя готовности* аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

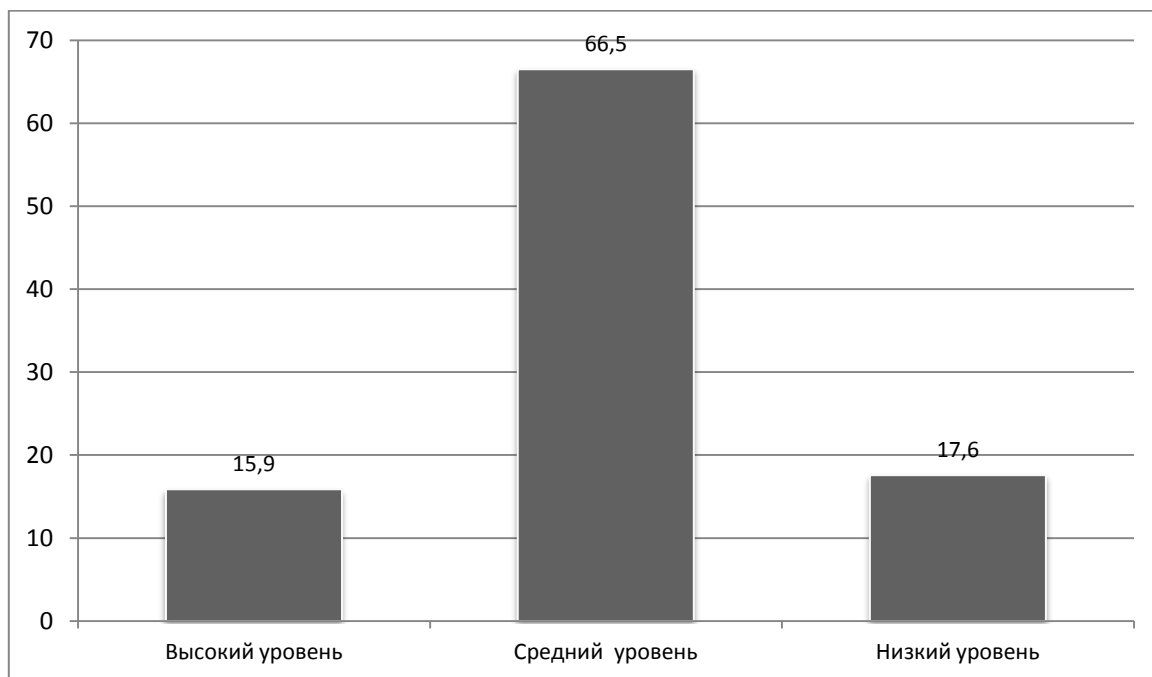


Рис. 1. Уровень развития общего показателя готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (в % от общего числа опрошенных)

В общем, можно сделать вывод, что исследование показало *недостаточный уровень готовности аспирантов* к осуществлению профессиональной карьеры. Это свидетельствует о необходимости уделять особое внимание психологической подготовке аспирантов по данному направлению в ходе их профессионального становления.

Далее проанализируем результаты выполнения *второй задачи*, которая заключалась в

исследовании особенностей ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, где учатся аспиранты.

Исследование показало, что существуют *достаточно выраженные проблемы* в деятельности кафедр, где учатся аспиранты (табл. 2).

Таблица 2

**Уровень развития составляющих и общего показателя
организационного развития (в%)**

Показатели	Уровень развития		
	высокий	средний	низкий
Организационная зрелость	38,3	45,1	16,6
Проблемность организационного развития	13,5	28,6	57,9
Организационное развитие	38,4	48,1	13,5

Как видно из табл. 2, только немного больше одной трети опрошенных (38,3%) отметили, что их кафедрам присуща организационная зрелость, которая характеризуется четким распределением ролей и партнерской взаимодействием, коллегиальным принятием решений и др. Совсем небольшая часть аспирантов (13,5%) идентифицировали проблемность организационного развития. В целом на высокий уровень организационного развития указало чуть более трети аспирантов (38,4%).

Теперь обратимся к результатам выполнения *третьей задачи исследования*, которая заключалась в анализе связи между уровнем развития каждого из компонентов готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре.

Что касается *мотивационного компонента готовности*, то установлена *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и мотивами осуществления профессиональной карьеры в образовательно-научной сфере ($r_s = 0,390$; $p < 0,001$) и между организационным развитием и мотивами осуществления профессиональной карьеры в образовательно-научной сфере ($r_s = 0,342$; $p < 0,01$) (см. табл. 3). Кроме того, констатирована *негативная* статистически значимая связь ($r_s = 0,325$; $p < 0,01$) между проблемностью организационного развития и мотивами осуществления профессиональной карьеры в образовательно-научной сфере. Сущность данной связи заключается в том, что чем выше уровень развития ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, тем выше уровень развития у аспирантов мотивов профильной карьеры, то есть карьеры, которая связана с образовательно-научной сферой, и, наоборот, чем выше проблемность организационного развития, тем ниже уровень развития мотивов профильной карьеры.

Итак, *создание на кафедре благоприятных условий* для ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения будет способствовать повышению профильной мотивации у аспирантов.

Анализ данных, относящихся к *операционному компоненту* готовности, обнаружил следующее (табл. 3).

Констатирована *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и эмоциональным интеллектом ($r_s = 0,327$; $p < 0,01$) и между организационным развитием и эмоциональным интеллектом ($r_s = 0,316$; $p < 0,01$). Выявленная закономерность заключается в том, что чем выше уровень ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, тем выше уровень развития у аспирантов эмоционального интеллекта.

Итак, четкое распределение профессиональных ролей на кафедре и их успешное выполнение, а также организация профессионально-делового общения на основе уважения к сотрудникам и создание условий для их самореализации будут способствовать повышению

уровня развития эмоционального интеллекта у аспирантов.

Таблица 3

Связь между ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре и уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (коэффициент корреляции r_s)

Составляющие компонентов готовности	Показатели профессионально-делового общения и ролевого взаимодействия		
	организационная зрелость	проблемность организационного развития	организационное развитие
Мотивационный компонент готовности			
Мотивы к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере	0,390 ***	-0,325 **	0,342 **
Операционный компонент готовности			
эмоциональный интеллект	0,327 **	0,018	0,316 **
Личностный компонент готовности			
интернальность	0,352 **	-0,087	0,328 **
рефлексивность	0,109	0,012	0,131
стрессоустойчивость	0,417 ***	-0,397 ***	0,436 ***
личностный компонент (в целом)	0,457 ***	-0,339 **	0,451 ***

* $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Что касается остальных компонентов – операционного компонента готовности (общей самооэффективности, творческого подхода к решению проблем) и операционного компонента в целом, то *статистически значимых связей не обнаружено*. Очевидно, данные составляющие готовности не являются чувствительными к воздействию данной группы социально-психологических факторов.

Следующий блок данных касается *личностного компонента* готовности (табл. 3). Как видно из полученных данных, указанный компонент готовности имеет гораздо больше статистически значимых связей, по сравнению с другими компонентами (мотивационным, операционным).

Так, зафиксирована *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и интернальностью ($r_s = 0,352$; $p < 0,01$) и организационным развитием и интернальностью ($r_s = 0,328$; $p < 0,01$). Сущность связей заключается в том, что чем выше уровень ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре, тем выше уровень развития у аспирантов локуса контроля, то есть способности аспирантов возлагать на себя ответственность за решения различных задач своей жизнедеятельности, в частности профессиональной.

Таким образом, четкое распределение функций на кафедре, положительное профессионально-деловое общение способствуют развитию интернальности аспирантов.

Также выявлена *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и стрессоустойчивостью ($r_s = 0,417$; $p < 0,001$) и организационным развитием и стрессоустойчивостью ($r_s = 0,436$; $p < 0,001$). Кроме того, констатирована *негативная* статистически значимая связь между проблемностью организационного развития и стрессоустойчивостью ($r_s = -0,397$; $p < 0,001$).

Аналогичная закономерность выявлена и в отношении личностного компонента в целом: выявлена *положительная* статистически значимая связь между организационной зрелостью и личностным компонентом готовности ($r_s = 0,457$; $p < 0,001$) и между организационным развитием и личностным компонентом готовности ($r_s = 0,451$; $p < 0,001$). Кроме того,

констатирована *негативная* статистически значимая связь между проблемностью организационного развития и стрессоустойчивостью ($r_s = -0,397$; $p < 0,001$).

Полученные данные свидетельствуют о том, что высокий уровень ролевого взаимодействия (четкое определение задач деятельности, функций каждого в деятельности кафедры, привлечение преподавателей и аспирантов к этому процессу), а также партнерское профессионально-деловое общение на кафедре способствуют повышению уровня стрессоустойчивости и развития личностного компонента готовности в целом. И, наоборот, отсутствие данных показателей снижает уровень стрессоустойчивости и личностного компонента готовности.

Следует отметить, что не выявлены статистически значимые связи рефлексивности с показателями ролевого взаимодействия и профессионально-деловым общением. Очевидно, данная составляющая личностного компонента готовности не подлежит влиянию данной группы социально-психологических факторов.

Итак, в целом можно сделать вывод, что особенности ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре *имеют связь* с развитием личностного компонента готовности аспирантов (локусом контроля, стрессоустойчивостью, личностным компонентом в целом).

В то же время связь данных социально-психологических факторов менее выражена по отношению к мотивационному компоненту (имеет связь только с мотивами осуществления профессиональной карьеры в различных социальных сферах) и по отношению к операционному компоненту (имеет связь только с социальным интеллектом).

И практически нет связи данной группы социально-психологических факторов с *когнитивным компонентом готовности*, поскольку в процессе исследования не выявлены статистически значимые связи между особенностями ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре и составляющими когнитивного компонента готовности.

В целом, можно сделать вывод, что повышение уровня ролевого взаимодействия и профессионально-делового общения на кафедре может способствовать повышению уровня готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

Выводы:

1. Выявлен *ряд проблем* в развитии готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры (только чуть более одной шестой опрошенных аспирантов имеют высокий уровень готовности; наблюдается диспропорция в уровне развития компонентов готовности (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного).

2. Только *треть кафедр*, где учатся аспиранты, характеризуется *организационной зрелостью*, которой свойственны четкое распределение ролей и партнерское взаимодействие, коллегиальное принятие решений.

3. Установлены *статистически значимые связи* между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением: регламентация и успешное выполнение должностных обязанностей на кафедре, организация партнерского профессионально-делового общения способствуют развитию мотивации аспирантов к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере, развитию эмоционального интеллекта, интернальности, стрессоустойчивости и др.

4. Выявленные закономерности целесообразно учитывать руководителям и психологам высших учебных заведений с целью обеспечения эффективного профессионального становления аспирантов.

Перспективы дальнейших исследований автор видит в изучении влияния таких факторов, как тип факультета, курс обучения аспирантов, вовлеченность аспирантов в профессиональную и общественную деятельность, на становление готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
2. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
3. Винославская Е. В. Формирование психологической готовности куратора академической группы к воспитательной работе : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е. В. Винославская ; НИИ психологии УССР. – К., 1986. – 24 с.
4. Дурай-Новакова К. М. Проблемы и задачи спецкурса «Профессиональная готовность студентов к педагогической деятельности в системе подготовки учителей» / К. М. Дурай-Новакова // Теория и практика высшего педагогического образования : межвуз. сб. науч. тр. / под ред. В. А. Слостенина. – М. : МГПИ, 1982. – С. 52–59.
5. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн. : Изд-во Белорус. ун-та, 1976. – 176 с.
6. Жариков Е. С. Как приблизить час открытий: Введение в психологию научного труда / Е. С. Жариков, А. Б. Золотов. – Кишинев : Изд-во Штиница, 1990. – 394 с.
7. Зигерт В. Руководитель без конфликтов / [сокр. пер. с нем.] / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Экономика, 1990. – 335с.
8. Канівець Т. М. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Т. М. Канівець ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2013. – 20 с
9. Карамушка Т. В. Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2014. – Т. 1, вип. 40. – С. 129–136.
10. Карамушка Т. В. Організаційна культура як чинник розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Zbiór artykułów naukowych. – Warszawa, 2015. – С. 31–41.
11. Карамушка Т. В. Психологічна готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри: зв'язок з креативним потенціалом кафедри / Т. В. Карамушка // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 2 (8). – С. 108–114.
12. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
13. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
14. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
15. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
16. Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України / А. П. Поплавська. – К., 2006. – 19 с.
17. Скок А. Г. Програма соціально-психологічного навчання комунікативної толерантності викладача вищого навчального закладу / А. Г. Скок // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Вип. 41 : Психологічні науки. – Т. 2. – Чернігів : ЧДПУ, 2006. – С. 135–139.
18. Толков О. С. Психологічна готовність персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін / О. С. Толков // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. – Чернівці : Вид-во Чернівецького нац. ун-ту, 2011. – Вип. 556 : Педагогіка та психологія. – С. 135–142.
19. Хмель Н. М. Особливості дослідження опору змінам у майбутніх працівників освітніх організацій / Н. М. Хмель // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – К.-Ніжин, 2008. – Т. 10. – Вип. 10. – С. 127–132.
20. Чечулин А. А. Социальная психология первичного научного коллектива / А. А. Чечулин. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-е, 1992. – 175 с.
21. Шевченко Н. Ф. Шлях до професійної кар'єри : наук.-практ. посіб. / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурыкова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. – 72 с.
22. Щотка О. П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти / О. П. Щотка // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2002. – С. 89–83.
23. Ярошевский М. Г. Программно-целевой подход к исследованию научного коллектива / М. Г. Ярошевский // Вопр. психологии. – 1978. – № 3. – С. 40–53.
24. Hall, D. T. Careers in organization / D. T. Hall. – Glenview, IL : Scott, Foresman, 1976. – 256 p.
25. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120–145.
26. Super, D. E. The psychology of careers / D. E. Super. – New York : Harper Row, 1957. – 205 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O. I. Profesiyna kar"yera kerivnykiv shkil: psykholohichnyy aspekt / O. I. Bondarchuk // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Tom 1 : Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.
2. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonornostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
3. Vinoslavskaja E. V. Formirovanie psihologicheskoy gotovnosti kuratora akademicheskoy grupy k vospitatel'noj rabote : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.07 / E. V. Vinoslavskaja ; NII psihologii USSR. – K., 1986. – 24 s.
4. Duraj-Novakova K. M. Problemy i zadachi speckursa «Professional'naja gotovnost' studentov k pedagogicheskoy dejatel'nosti v sisteme podgotovki uchitelej» / K. M. Duraj-Novakova // Teorija i praktika vysshego pedagogicheskogo obrazovanija : mezhvuz. sb. nauch. tr. / pod red. V. A. Slastenina. – M. : MGPI, 1982. – S. 52–59.
5. D'jachenko M. I. Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti / M. I. D'jachenko, L. A. Kandybovich. – Mn. : Izd-vo Belorus. un-ta, 1976. – 176 s.
6. Zharikov E. S. Kak priblizit' chas otkrytij: Vvedenie v psihologiju nauchnogo truda / E. S. Zharikov, A. B. Zolotov. – Kishinev : Izd-vo Shtinica, 1990. – 394 s.
7. Zigert V. Rukovoditel' bez konfliktov / [cokr. per. s nem.] / V. Zigert, L. Lang. – M. : Jekonomika, 1990. – 335 s.
8. Kanivets' T. M. Formuvannya psykholohichnoyi hotovnosti studentiv do zdiysnennya maybutn'oyi profesiynoyi kar"yery : avtoref. dys. ... kand. psihol. nauk : 19.00.10 / T. M. Kanivets' ; NAPN Ukrayiny, In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2013. – 20 s
9. Karamushka T. V. Kompleks metodyk dlya doslidzhennya sotsial'no-psykholohichnykh chynnykiv formuvannya hotovnosti aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar"yery / T. V. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. pr. In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – K., 2014. – T. 1, vyp. 40. – S. 129–136.
10. Karamushka T. V. Orhanizatsiyna kul'tura yak chynnyk rozvytku hotovnosti aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar"yery / T. V. Karamushka // Zbior artykulov naukovich. – Warsawa, 2015. – S. 31–41.
11. Karamushka T. V. Psykholohichna hotovnist' aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar"yery: zv"yazok z kreatyvnym potentsialom kafedry / T. V. Karamushka // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. pr. DVNZ «Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet» ta In-tu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, N. F. Shevchenko, M. H. Tkalych. – Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – № 2 (8). – S. 108–114.
12. Markova A. K. Psihologija professionalizma / A. K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.
13. Mogilevkin E. A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E. A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
14. Moll E. G. Upravlenie kar'eroy menedzhera / E. G. Moll. – SPb. : Piter, 2003. – 352 s.
15. Molyako V. O. Psykholohichna hotovnist' do tvorchoyi pratsi / V. O. Molyako. – K. : T-vo «Znannya» URSR, 1989. – 48 s.
16. Poplavs'ka A. P. Psykholohichni osoblyvosti kar"yernykh oriyentatsiy viys'kovosluzhbovtiv : avtoref. dys. ... kand. psihol. nauk : 19.00.10 / Instytut psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / A. P. Poplavs'ka. – K., 2006. – 19 s.
17. Skok A. H. Prohrama sotsial'no-psykholohichnoho navchannya komunikatyvnoyi tolerantnosti vykladacha vyshchoho navchal'noho zakladu / A. H. Skok // Visnyk Chernihivskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu. – Vyp. 41 : Psykholohichni nauky. – T. 2. – Chernihiv : ChDPU, 2006. – S. 135–139.
18. Tolkov O. S. Psykholohichna hotovnist' personalu vyshchoyi shkoly do diyal'nosti v umovakh zmin / O. S. Tolkov // Naukovyy visnyk Chernivets'koho universytetu : zb. nauk. prats'. – Chernivtsi : Vyd-vo Chernivets'koho nats. un-tu, 2011. – Vyp. 556 : Pedahohika ta psykholohiya. – S. 135–142.
19. Khmel' N. M. Osoblyvosti doslidzhennya oporu zminam u maybutnikh pratsivnykiv osvithnikh orhanizatsiy / N. M. Khmel' // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, M. V. Papuchi. – K.-Nizhyn, 2008. – T. 10. – Vyp. 10. – S. 127–132.
20. Chechulin A. A. Social'naja psihologija pervichnogo nauchnogo kollektiva / A. A. Chechulin. – Novosibirsk : Nauka, Sib. otd-e, 1992. – 175 s.
21. Shevchenko N. F. Shlyakh do profesiynoyi kar"yery : nauk.-prakt. posib. / N. F. Shevchenko, M. V. Suryakova. – Zaporizhzhya : Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet, 2009. – 72 s.
22. Shchotka O. P. Profesiyna kar"yera ta praktyka yiyi rozvytku v orhanizatsiyakh osvity / O. P. Shchotka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Tom 1: Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya: zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Milenium, 2002. – S. 89–83.
23. Jaroshevskij M. G. Programmno-celevoj podhod k issledovaniju nauchnogo kollektiva / M. G. Jaroshevskij // Vopr. psihologii. – 1978. – № 3. – S. 40–53.
24. Hall, D. T. Careers in organization / D. T. Hall. – Glenview, IL : Scott, Foresman, 1976. – 256 r.
25. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120–145.
26. Super, D. E. The psychology of careers / D. E. Super. – New York : Harper Row, 1957. – 205 p.

Karamushka, T.V. Relationship between the levels of post-graduate students 'career readiness and the university department staff's role interaction and professional communication. The author presents the results of his empirical research that show low level of post-graduate students 'career readiness, in particular, there was a disproportion in the levels of the components of post -graduate students' career readiness (motivational, cognitive, operational and personal). Only every third university post-graduate program department was characterized by organizational maturity which implied a clear division of roles , partner interaction and collegial decision-making, etc.

There were statically significant relationships between the level of post-graduate students 'career readiness and the features of the university post-graduate program department staff's role interaction and professional communication: the regulation and the department staff's successful fulfillment of their professional responsibilities as well as staff's partnership professional communication strengthened the post-graduate students 'motivation for making career in education and science as well as promoted their emotional intelligence, internality and stress-resistance, etc.

Keywords: post-graduate students, post-graduate students 'career, post-graduate students' career readiness, department role interaction and professional communication.

Відомості про автора

Карамушка Тарас Вікторович, асистент кафедри соціальної роботи факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Karamushka, Taras Victorovich, asistent, kafedra of social work, dept. of psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Tkarama90@gmail.com

Отримано 13 листопада 2017 р.
Рецензовано 16 листопада 2017 р.
Прийнято 20 листопада 2017 р.

УДК 159.923

Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г.

ОСОБЛИВОСТІ РІВНЯ МАКІАВЕЛЛІЗМУ СЛУЖБОВЦІВ БЮРОКРАТИЧНИХ УСТАНОВ

Кулаковський Т.Ю., Кулаковська О.Г. Особливості рівня макіавеллізму службовців бюрократичних установ. У статті на основі емпіричного дослідження рангів державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування проаналізовано їхню кар'єрну успішність, її залежність від стажу держслужби. З використанням методики Мак – IV, адаптованої В.В. Знаковим, встановлено зв'язок між кар'єрною успішністю та рівнем макіавеллізму службовців бюрократичних організацій. Виявлено, що жінки-службовці бюрократичних організацій у середньому демонструють відносно низькі показники рівня макіавеллізму. Встановлено, що існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та стажем бюрократичної служби; а також існує статистично значущий обернений зв'язок між рівнем макіавеллізму та кар'єрною успішністю службовця бюрократичної організації.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування, державний стаж, кар'єрна успішність, бюрократія, ранги посадових осіб органів місцевого самоврядування та державних службовців, макіавеллізм, маніпулятивні тактики, бюрократична особистість.

Кулаковский Т.Ю., Кулаковская О.Г. Особенности уровня макиавеллизма служащих бюрократических учреждений. В статье на основе эмпирического исследования рангов государственных служащих и должностных лиц органов местного самоуправления проанализирована