

процессов регулирования и социальных наук в 2012–2013 гг. привела к значительным изменениям в этой области. Работа комитета Верховной Рады Украины по науке и образованию и инициативной группы по этому вопросу была довольно успешной. Были приняты некоторые положения, касающиеся ликвидации дискриминации в религиозных высших учебных заведениях. Эти аспекты обсуждаются в предлагаемой статье.

Ключевые слова: духовное высшее учебное заведение, богословское образование, лицензирование, аккредитация.

***Khromets V. The search for a legislative decision on the recognition of the results of educational and scientific activities of Ukrainian religious institutions of higher education.***

*Discriminatory processes experienced by religious institutions of higher education continued during the Soviet era. This required its correction in independent Ukraine. The intensification of regulatory and social science processes in 2012–2013 led to significant shifts in this area. The work of the Committee of the Verkhovna Rada of Ukraine on science and education and the initiative group on this issue was quite successful. Some regulations were adopted regarding the elimination of discrimination in religious institutions of higher education. These aspects are discussed in the proposed article.*

Keywords: spiritual institution of higher education, theological education, licensing, accreditation.

*Деліні М.*

## **ПРОФЕСІЙНА «Я-КОНЦЕПЦІЯ» ЯК УМОВА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ: ЕМПІРИЧНИЙ ВИМІР**

*У статті проаналізовано теоретичні засади професійної «Я-концепції» та поняття «успішна кар'єра». Емпіричним шляхом досліджено дві групи респондентів на наявність зв'язку між професійною «Я-концепцією» та успішною кар'єрою. На основі розробленої багатофакторної моделі визначено вплив професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри.*

Ключові слова: професійна «Я-концепція», Дзеркальне-Я, успішна кар'єра, самокерівництво, задоволеність роботою.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Актуальність теми дослідження визначена тим, що на сучасному етапі розвитку людства все більше людей орієнтовані на саморозвиток, на звертання уваги до самої себе, до своєї індивідуальності та особистості, становленню та усвідомленню нею своєї «Я-концепції», важливим елементом якої є професійна «Я-концепція», тому що людина все більше орієнтується в

сучасному світі на професію, кар'єру та становлення себе як висококваліфікованого спеціаліста. Категорія кар'єри також посідає чільне місце в житті людства, іноді навіть виходячи на перший план. Це все обумовлює важливість дослідження вкладу професійної Я-концепції в успішність кар'єри.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню понять «Я-концепції» та професійної «Я-концепції» приділяли увагу вчені із різних галузей науки та представники різних психологічних течій. Так, це були У. Джеймс, А. Бандура, А. Маслоу, К. Роджерс, І. Кон, Дж. Сьюпер, А. Петровський, М. Ярошевський, А. Реан, А. Рікель, О. Єлдишова, С. Джанерьян, Є. Прокоп'єва, В. Онищенко. Питання професії, професійної ідентичності, кар'єри об'єктом свого дослідження зробили С. Дружилов, В. Брагін, Е. Клімов, О. Богатирьова, Ю. Поваренков, А. Реньш, Л. Шнейдер, Н. Проскурка, Е. Шейн, Л. Почебут, В. Овсяннікова, Д. Мак-Клелланд, Дж. Грінхаус, Е. Молл.

**Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Визначені вчені досліджували ці категорії, але вони не вивчали вплив професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри. Дослідження цього впливу є важливим для формування власної кар'єри, а також ефективного управління людськими ресурсами на підприємстві.

**Мета наукової статті** – дослідити вплив складових професійної «Я-концепції» на формування успішної кар'єри.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Ставлення людини до себе, її самосвідомість, відношення образу реального-Я до ідеального-Я, ставлення її до людей та зворотне ставлення до неї й формують «Я-концепцію» кожної окремої людини, яка є наслідком розвитку та досвіду цієї людини. Окремою складовою «Я-концепції» є професійна концепція, яка відображає бачення людиною себе в професії, її професійну ідентифікацію, професійні уподобання, основні чинники кар'єрного зростання, відношення до колективної співпраці. Саме тому вважається, що професійна «Я-концепція» є провідною в становленні людини як професіонала та побудові нею успішної кар'єри [1, 2, 3].

Цілком обґрунтовано, що професійна «Я-концепція» є основою нашого професійного майбутнього, досягнення певного професійного статусу, застосування знань та надбання професійних компетенцій. Важливим в цьому є зв'язок професійної «Я-концепції» із кар'єрою людини, її успішністю.

У сучасному житті кар'єра відіграє все більш важливу роль. Важливим є розмежування поняття кар'єри та успішної кар'єри. Деякі

вчені вважають ці поняття тотожними, зазначаючи, що будь-яка кар'єра є успішною, а деякі відрізняють її і акцентують на тому, що успішна кар'єра ще й передбачає досягнення керівних посад та значних показників ефективності власної роботи [4, 5].

Можна припустити, що будь-яка кар'єра, тим паче успішна, залежить, в-першу чергу, від професійної «Я-концепції» кожної особистості, від її власного бачення себе в професії, особистісних мотивів професійного зростання. Саме на знаходження цього зв'язку й спрямоване запропоноване наукове дослідження.

Проведений теоретичний аналіз з'ясував, що універсальної методики дослідження професійної «Я-концепції» не існує. Більше того, є декілька аспектів, відповідно до яких може бути досліджена професійна «Я-концепція» загалом: особистий рівень, рівень опанування професійних знань, навичок та рівень мотиваційної сфери. Зараз з'являються нові доробки вчених, що розробляють власні методики, які досліджують професійну «Я-концепцію» керівника чи затребуваність професіонала загалом.

Особливу увагу необхідно приділити оцінці успішності кар'єри. Об'єктивна сторона якої – кар'єрне зростання, заробітна плата та суб'єктивне становлення кожного окремого індивіда. Розроблені методики задоволеності роботою, в яких оцінюється задоволеність людини як посадою, ставленням колег, заробітною платою, можливість власного розвитку тощо. Це впливає як на успішність власної кар'єри, так і на професійну «Я-концепцію» взагалі.

Для емпіричного підтвердження запропонованих припущень було обрано 4 методики, за якими опитано 63 особи, а саме: методика «Якір кар'єри» Е. Шейна [6], «Методика дослідження самовідношення» С. Пантелєєва [7], опитувальник «Професійна затребуваність особистості» Є. Харитоновой та Б. Ясько [8], методика дослідження задоволеності працею Т. Іванової, Є. Рассказова, Є. Осіна [9].

Вибірку було поділено на дві групи представників сфери послуг: вищої ланки управління (32 особи) та середньої ланки управління (31 особа), які працюють в автомобільній, лісовій, будівельній, харчовій галузях, банківській сфері, інформаційній, консалтинговій, туристичній, спортивній.

До групи вищої ланки управління було віднесено представників з посадами директор, заступники директора, які займаються поточним і стратегічним плануванням і управлінням. Вимогами діяльності у них є: гнучкість у прийнятті рішень, облік макросередовища, здатність передбачення, здатність до новаторства, адаптація до змін, також вони безпосередньо управляють роботою середніх менеджерів. При

формуванні вибірки до цієї групи враховувалась посада та функції, які виконують люди.

Друга група – менеджери середньої ланки, тобто начальники відділів, функціональні керівники. Займаються координуванням роботи молодших менеджерів, підготовкою необхідної інформації та рішень для керівництва вищої ланки, аналізом виробничо-економічних показників, наданням сприяння своїми рішеннями просуванню нових розробок, ідей.

Отримавши результати відповідей досліджуваних, їх було проаналізовано на відповідність закону нормального розподілу для того, щоб з'ясувати якими методами можна користуватися при аналізі. За результатами перевірки на закон нормального розподілу можемо ухвалювати рішення про використання параметричних методик для аналізу відповідей респондентів.

Обґрунтованість використання методики «Якорів кар'єри» Е. Шейна полягає в тому, що «якорі» виникають внаслідок процесу соціалізації, впливаючи із професійної «Я-концепції», вони впливають на успішність кар'єри особистості, тобто відображають кар'єрні орієнтації особистості, її мотивацію.

Е. Шейн виділив 8 «якорів»: професійна компетентність; менеджмент; автономія; стабільність; служіння; виклик; інтеграція стилів життя та підприємництво [6].

Наочно порівняння двох груп за цією методикою представлено на рисунку 1.

З рис. 1 бачимо, що серед поданих «якорів кар'єри» найбільшу вагомість (7,7) в групі керівників вищої ланки має 7-й – «інтеграція стилів життя», що характеризує спрямованість на збалансування людьми різних сфер їхнього життя, таких як сім'я, кар'єра, саморозвиток, і це відходить від конкретних переваг у роботі, а виливається в глобальні життєві цінності.

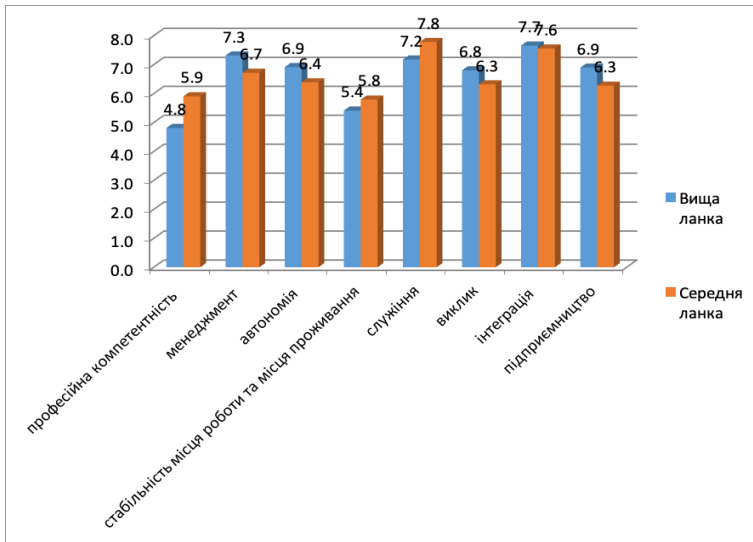


Рис. 1. Порівняння «якорів кар'єри» двох ланок управління

Також вагоме місце у топ-менеджерів займає «менеджмент». Цей «якір» характеризує орієнтацію менеджерів вищої ланки на відповідальність, інтеграцію інших співробітників до праці, тобто це пряме керівництво як собою, так і іншими. Оскільки топ-менеджери керують більшою кількістю людей, ніж менеджери середньої ланки, то це й зрозуміло, що вони спрямовані на це більше.

Загалом розбіжність в «якорях» у людей цієї ланки управління невелика (окрім двох), можна охарактеризувати пересічну людину із вищої ланки управління як ту, що найбільше намагається поєднати усі глобальні життєві цінності: сім'ю, роботу, саморозвиток, причому ця людина відповідальна та управляє як собою, так і співробітниками, інтегруючи їх до співпраці, також менеджер вищої ланки орієнтований до служіння людям, однак при цьому він автономний, спрямований на підприємництво та виклик, тобто конкуренцію та подолання перешкод. Люди цієї ланки управління можуть доходити висновку, що у власній роботі важливим може бути не тільки професійна компетентність, але й ризик у прийнятті рішень, підприємницький талант, відсутність страху перед відмовою та подоланням перешкод, що не може не накласти відбиток на їхню кар'єрну орієнтацію, тобто на професійну «Я-концепцію».

Аналізуючи отримані результати другої групи, можна побачити, що розбіг між кар'єрними орієнтаціями в управлінців середньої ланки невеликий, що може пояснюватись тим, що люди з цієї групи спрямовані на досягнення ще більшого рівня, і бачать це через розвиток своїх професійних компетенцій, коли топ-менеджери вже досягли якогось рівня і можуть більше орієнтуватись на щось конкретне. Представника цієї ланки управління можна охарактеризувати як орієнтованого на служіння людям та інтеграцію стилів життя, управління собою та підлеглими, трохи менше значущими для нього є автономія, виклик та підприємництво, що пояснюється тим, що він не досяг ще рівня, коли може бути достатньо незалежним, а також достатньою значимістю професійної компетентності та стабільності у роботі та місці проживання.

За другою методикою – методикою С. Пантелєєва – можна дослідити «самовідношення» особи до самої себе. Результати дають змогу представити те, яким чином людина відноситься до себе і інших, що відображається й на професійній «Я-концепції».

На рисунку 2 представлений загальний результат першої групи за цією методикою.

На основі аналізу результатів першої групи маємо наступний висновок: представники вищої ланки управління достатньо відкриті, втім є показники закритості та небажання надавати інформацію про себе, вони достатньо самовпевнені, навіть мають схильність до зарозумілості, але порівняно з іншою групою цей показник в них є меншим. Самокерівництво характеризується прийманням себе як основного суб'єкта своєї долі та того, хто відповідає за результати своєї діяльності. Однак є одна людина із протилежним показником, що характеризує її як нездатного протистояти долі та брати на себе відповідальність за свої дії.

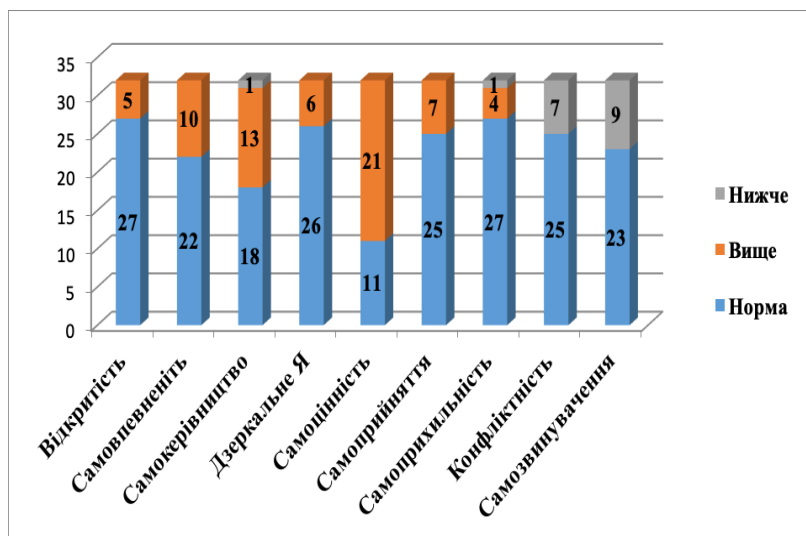


Рис. 2. Загальний результат першої групи за методикою С. Пантелєєва, кількість осіб

Представники цієї групи із нормальним очікуванням стосовно себе, своєї особистості та високим рівнем самоцінності, зацікавленості в собі, а також прийнятті себе таким, як є. За показником самоприхильності вони здебільшого достатньо адекватно сприймають себе та готові до змін, коли це дійсно необхідно, хоча є особи із ригідною Я-концепцією та перебільшенням свого власного Я-образу. За останніми показниками можна охарактеризувати цю групу як достатньо виважену, із розумінням себе, труднощів та відсутністю витіснення проблеми, хоча й має тенденцію до заперечення проблем та самовдоволення.

На рисунку 3 наведений загальний результат використання методики у групі керівників середньої ланки.

Аналіз відповідей другої групи свідчить, що менеджери середньої ланки відкриті, самовпевнені, іноді навіть більше, ніж топ-менеджмент, із інтернальним локусом контролю та відповідальністю за своє власне життя та результати своєї діяльності, нормальним очікуванням стосовно ставлення інших до себе, навіть очікуванням позитивного ставлення та поваги до своєї персони. Люди відрізняються любов'ю до себе, відчуттям власної цінності, прийняттям себе такими, якими вони є.

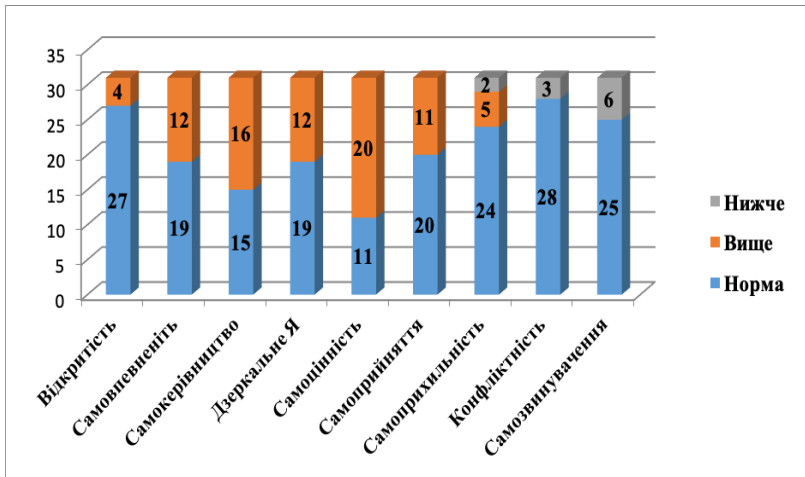


Рис. 3. Загальний результат другої групи за методикою С. Пантелєсєва, кількість осіб

Причому показник «самоприйняття» має навіть більш високі показники, ніж попередньої групи. У більшості це люди, які мають рухливу «Я-концепцію» залежно від нагальних змін та труднощів, але й більш здатні до ригідності своєї «Я-концепції», хоча й людей із почуттям невдоволеності собою більше, ніж в першій групі. За показником конфліктності та самозвинувачення вони не надто відрізняються від топ-менеджерів, а кількість відхилень від норми навіть менша, ніж у попередній групі: вони не настільки схильні до заперечення проблем, закритості, самовдоволення, а також до сприйняття негативних емоцій на свою адресу.

Результати дослідження за методикою Є. Харитонової та Б. Ясько «Професійна затребуваність особистості» наступні. Ця інтегральна характеристика відображає актуальне відношення особистості до себе як значущого для інших професіонала, що також є складовою компонентою професійної «Я-концепції».

Тепер можна зробити загальний висновок з кожної із груп. Результати за всіма шкалами першої групи подано на рисунку 4, а другої – 5.



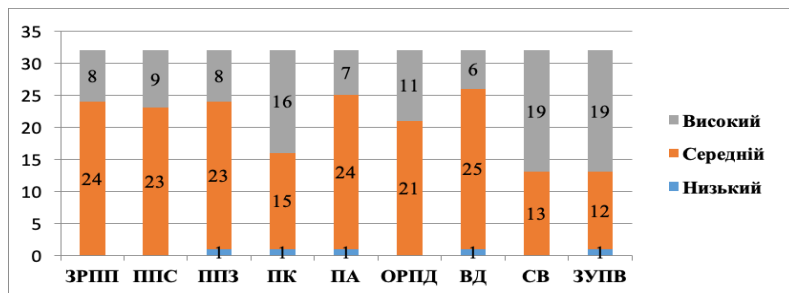


Рис. 4. Загальний результат першої групи за методикою «Професійна затребуваність особистості», кількість осіб

Методика оцінює за наступними категоріями: задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ЗРПП), приналежність до професійної спільноти (ППС), переживання професійної затребуваності (ППЗ), професійна компетентність (ПК), професійний авторитет (ПА), оцінка результатів професійної діяльності (ОРПД), відношення інших (ВД), самовідношення (СВ), загальний рівень професійної затребуваності особистості (ЗУПВ).

Отже, в першій групі досить мало низьких показників, в основному це середній рівень та високий, що є цілком обґрунтованим для цієї вибірки, тобто це здебільшого люди, які впевнені у своїх професійних компетентностях, не переживають професійну незатребуваність, змогли реалізувати свій професійний потенціал, диференційовані до якоїсь професійної спільноти, відносяться самі до себе як до кваліфікованого працівника та очікують такого ж позитивного відношення і від колег з керівництвом, й від близьких.

Все це в великій мірі можна й віднести до другої нашої вибірки – управлінців середньої ланки, однак не можна не звернути увагу на те, що тут по кожній шкалі є низький показник і не один. Високі показники також достатньо чисельні, але ж вони не перебільшують середнього і зустрічаються менше ніж у першій вибірці.

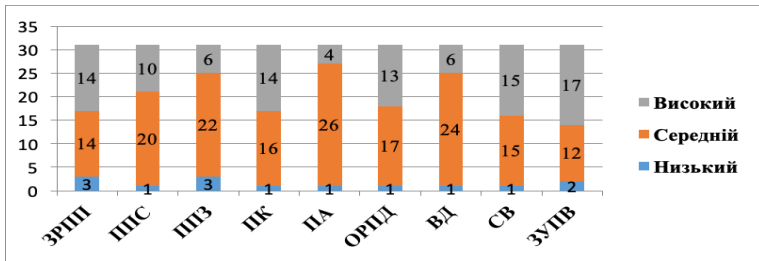


Рис. 5. Загальний результат першої групи за методикою «Професійна затребуваність особистості», кількість осіб

Цілком зрозуміло, що в цій групі можуть траплятися такі результати, тому що менеджери середньої ланки ще не досягли свого максимуму, а дехто з них має всі для цього можливості, зокрема професійні знання та психологічні властивості. Однак тут зустрічаються люди із низьким рівнем професійної самовпевненості, які не зараховують себе до певної професійної спільноти, які знецінюють результати своєї діяльності і очікують таку саму оцінку від навколишніх людей (як колег, так і близьких). Люди із низьким рівнем показників цієї методики болісно переживають власну професійну незатребуваність, існує страх втрати професійного статусу. Також важливим є те, що вони впевнені у своїй некомпетентності.

Як вже зазначалось, для аналізу успішності кар'єри використовують методику задоволеності роботою, тобто кар'єру можна вважати успішною, коли людина задоволена роботою. Адже суто номінально людина може обіймати високі посади, але не бути задоволеною ні умовами роботи, ні рівнем заробітної плати. Методика, яку було використано, оцінює задоволеність роботою за п'ятьма категоріями: а) задоволеність процесом та змістом праці (УПСР), б) задоволеність колективом (УК), в) задоволеність організацією праці (УОТ), г) задоволеність керівництвом (УР), д) задоволеність заробітною платою (УЗП). Результати дослідження наведені на рис. 6.

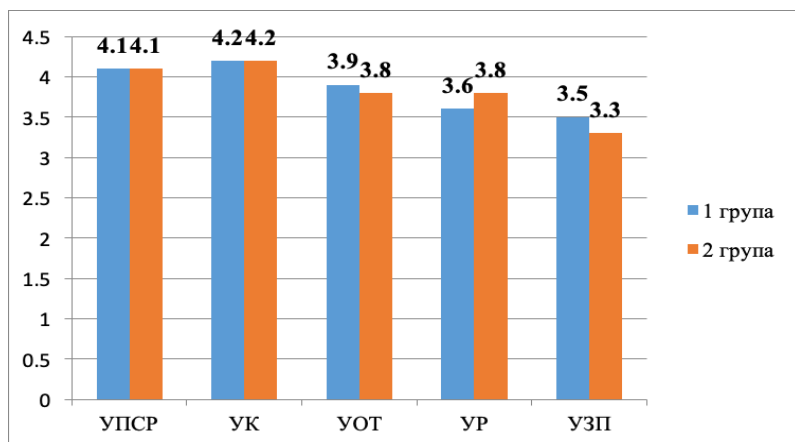


Рис. 6. Співвідношення середніх арифметичних за методикою «Задоволеність працею» за двома групами

Аналіз задоволеності працею, який проводився за 5 показниками, засвідчив, що великої розбіжності між групами немає. Загалом показники задоволеності процесом та змістом робіт, задоволеності колективом виявились ідентичними. Більша задоволеність організацією праці в першій групі може бути обумовлена тим, що люди із цієї групи здебільшого самі й організовують цю працю, тоді як представники керівників середньої ланки все ж підпорядковуються вже існуючій організації. Задоволеність власною заробітною платою переважає у представників топ-менеджменту, що здається цілком обґрунтованим у цьому випадку.

За допомогою кореляційного аналізу проаналізовано взаємозв'язок даних у кожній з груп. Аналіз дав можливість отримати наступні дані та зробити висновки: для представників вищої ланки керівництва мотиваційний орієнтир, який спрямований на допомогу людям чи навколишньому середовищу (служіння), впливає на самоцінність, підвищує цінність внутрішнього світу, тоді як для середніх менеджерів цей зв'язок набагато менший. Вони сприймають це більше як роботу, а топ-менеджери – як одну із можливих сфер свого оточення, яку вони намагаються інтегрувати.

Зворотній зв'язок між відкритістю та самозвинуваченням у першій групі відображає те, що чим більша відкритість, тим менше самозвинувачення і навпаки. Причому в другій групі такий зв'язок відсутній. Задоволеність роботою в першій групі респондентів

впливає з того, яким бачить себе особистість, оцінює власні результати роботи, загальний рівень професійної затребуваності.

Для респондентів другої групи визначено, що чим більше виражений якір «служіння», тим більша задоволеність реалізацією професійного потенціалу та приналежність до професійної спільноти. Цікавим є зв'язок самокерівництва із задоволеністю організацією праці в останній методиці, можна припустити, що чим більше людина покладається на себе і всю відповідальність за результати своєї професійної діяльності покладає на себе, тим вона більш задоволеною вона є. З'ясовано, що очікування ставлення до себе від інших для другої вибірки впливає на задоволеність колективом загалом. Зв'язок показника ставлення інших та задоволеністю керівництвом свідчить про вплив очікування ставлення до себе на задоволеність таким аспектом роботи, як керівництво.

Для визначення, чи впливає професійна «Я-концепція» особистості на успішність кар'єри, побудовано багатофакторну модель.

В результаті оцінювання впливу факторів на УПСР з'ясовано, що фактори, які включені в модель, впливають на рівень задоволеності змістом та процесом праці, але самі по собі фактори окремо не дуже впливають на зазначену категорію. Тобто в цілому можна сказати, що є вплив професійної «Я-концепції» на задоволеність процесом та змістом робіт, але цей вплив взагалі, а не якогось окремого фактора.

В інших 4-х моделях, як і в першій, можна говорити, що сама модель показує вплив обраних факторів на результат задоволеності, але окремі фактори показують, що вони поодинокі не мають значного впливу на результат, тобто вплив на успішність кар'єри мають усі ці фактори сумарно, що означає важкість виділення найбільш значущого фактору-показника.

Тобто можна зробити висновок, що фактори, які включені в аналіз та характеризують професійну «Я-концепцію», дійсно впливають на успішність кар'єри, але не однаково: задоволеність колективом та оплатою праці менш змінюються під впливом зазначених факторів, але заперечувати їх значущість у показниках успішності не можна.

**Висновки.** Професійна «Я-концепція» набуває своєї значущості через важливість основних її елементів у формуванні людиною свого професійного життя. Особливо важливим це є через зростання важливості в житті людей кар'єрного розвитку. Кар'єрний шлях людини має свої етапи, які детерміновані суб'єктивними та об'єктивними чинниками, що найбільшою мірою впливають на різні його варіанти. Професійна «Я-концепція» визначає потенціал людини та ефективність її управління, які проявляються як на поведінковому

рівні, так і в ухвалених рішеннях. Отже, саме це й обумовлює вплив професійної «Я-концепції» на формування успішної кар'єри індивіда.

Для оцінки впливу професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри в цьому науковому дослідженні було проаналізовано ці категорії за спеціальними валідизованими методиками.

Завдяки проведеному дослідженню було порівняно дві групи респондентів – керівників вищої ланки управління та середньої. З'ясовано, що топ-менеджмент – це люди, які більше орієнтовані на інтеграцію усіх сфер свого життя, менеджмент своєї роботи та ефективне залучення підлеглих до неї, служіння людям, а також автономію та підприємництво, тобто вони мають схильність до незалежності у прийнятті рішень та ризикованості у нових сферах діяльності; менеджери середньої ланки більше ніж топ-менеджери мотивовані на стабільність та поглиблення професійних компетентностей, менше – до автономії та підприємництва, що пояснюється тим, що вони є підлеглими й виконують тактичні завдання, не маючи можливості ухвалювати самостійні рішення, тим паче ризиковані.

Крім того, усі опитані люди достатньо відкриті, самовпевнені, які сприймають себе такими, якими вони є, з усіма недоліками, визнають зацікавленість своїм внутрішнім світом, здебільшого готові до змін у своїй Я-концепції, коли це потрібно. Хоча керівники вищої ланки більш схильні до ригідності. Можливо, це пов'язано з тим, що вони вважають себе тими, хто досяг вже певного рівня, а тому далі нема необхідності зростати. Істотні зміни помічені тільки в пунктах, які відображають дзеркальне самосприйняття, тобто люди вищої ланки очікують адекватного до своїх результатів діяльності ставлення, тоді як представники середньої ланки очікують тільки позитивне ставлення, повагу до себе. Також з боку внутрішнього конфлікту представники вищої ланки характеризуються як більш здатні до заперечення проблем, закритості, самовдоволення, також за шкалою «Самозвинувачення» так сама тенденція – люди із першої групи більш схильні до внутрішньої напруги.

Керівники вищої ланки досить диференційовані в професійному сенсі, відповідають за свій професійний статус, не так боляче переживають свою професійну незатребуваність, очікують позитивного ставлення до себе, вважають себе і дійсно є авторитетом, тобто мають достатньо високий рівень професійної затребуваності особистості. Результати менеджерів середньої ланки відображають їх професійну «Я-концепцію» як людей, які відповідно до своїх знань затребувані як професіонали, із можливістю реалізації своїх

---

професійних компетентностей, нормальними очікуваннями з боку інших та оцінкою своїх дій, але люди з цієї групи більш схильні до низьких значень, тобто заниження свого значення, авторитету, цінності результатів своєї діяльності.

Аналіз задоволеності працею показав, що уся генеральна вибірка достатньо задоволена результатами власної кар'єри.

Багатофакторний аналіз оцінки впливу професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри свідчить, що фактори, які були додані в модель, мають вплив на неї, але оцінка цих моделей показала, що існують ще фактори, які не були враховані в ній і які можуть ще більше впливати на успішність кар'єри (приблизно від 26 до 40% факторів, які не були враховані при визначенні впливу на успішність кар'єри). Цих факторів може бути багато, не тільки професійна «Я-концепція», але й об'єктивні чинники, навколишнє середовище та щасливий випадок.

**Перспективи подальших розвідок.** Можна зробити висновок, що вплив професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри підтверджений, але з огляду на те, що обидва поняття достатньо багатогранні, то для більш статистично вартісних результатів можуть бути проведені подальші наукові дослідження. Для цього можуть бути обрані інші методики дослідження, зокрема як для оцінки професійної «Я-концепції», так і для успішності кар'єри. Проблема проведеного аналізу в цій сфері обумовлюється саме складністю вимірювання успішності кар'єри. Слід розробити усереднений показник, який буде враховувати як об'єктивні, так і суб'єктивні оцінки щодо цієї категорії.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Елдышова О. А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления. // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 7 – С. 101-102.
2. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 [Электронный ресурс]// Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 2(16). Режим доступа: [psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html](http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html).
3. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Монография. М.: МОРУ, 2001 г. – 272 с.
4. Факторы, влияющие на успешность карьеры: социально-психологический анализ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.rusnauka.com/10\\_DN\\_2013/Psihologia/10\\_133328.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Psihologia/10_133328.doc.htm).
5. Мильчарек А. Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій.. – Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), С. 117-122.

6. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 с.
7. Пантелеев С.Р. Методика исследования самоотношения. – М.: Смысл, 1993. - 32 с.
8. Харитонова Е. В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. / Е. В. Харитонова, Б.А.Ясько. – Практична психологія та соціальна робота, №7, 2010. – С. 45-57.
9. Иванова Т. Ю. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, Е.Н.Осин // Организационная психология. – 2012. – №3. – С. 2–15.

***Делини М. Профессиональная «Я-концепция» как условие успешной карьеры: эмпирическое измерение.***

В статье проанализированы теоретические основы профессиональной «Я-концепции» и понятие «успешная карьера». Эмпирическим путем исследовано две группы респондентов на наличие связи между профессиональной «Я-концепцией» и успешной карьерой. На основе разработанной многофакторной модели определено влияние профессиональной «Я-концепции» на успешность карьеры.

Ключевые слова: профессиональная «Я-концепция», Зеркальное-Я, успешная карьера, саморуководство, удовлетворенность работой.

***Dielini M. Professional «I-concept» as a condition for a successful career: an empirical dimension***

The article analyzes the theoretical foundations of the professional «I-concept» and the concept of successful career. Two groups of respondents were empirically investigated for the connection between the professional «I-concept» and their successful career. The influence of the professional «I-concept» on the successful career is determined on the basis of the developed multifactorial model.

Key words: professional «I-concept», Mirror-I, successful career, self-management, job satisfaction.

**Мельник В.**

**КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ЦИФРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ  
ЯК РЕАЛІЗАЦІЯ І ВИРАЖЕННЯ  
КРЕАТИВНОСТІ ОСВІТИ ТА ОСОБИСТОСТІ**

Актуальність дослідження цієї проблеми в тому, що концепція цифрового менеджменту сприяє розвитку цифрового суспільства та