

МОДЕЛІ І СТРАТЕГІЇ КАР'ЄРНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Висвітлюються та аналізуються соціально-психологічні аспекти сучасних наукових моделей і стратегій кар'єрного становлення молоді. Вибір молоддю людиною стратегії професійного самовизначення та кар'єрного розвитку розглядається як такий, що має здійснюватись усвідомлено й обгрунтовано. Порушується важливе для будь-якого молодого фахівця питання про консультативну допомогу щодо бачення можливих варіантів, альтернатив свого просування, рефлексії своїх можливостей для усвідомленого вибору тієї чи тієї моделі і стратегії вибудовування кар'єри. Окреслюються основні підходи до розуміння кар'єри, пов'язані із широким або вузьким її тлумаченням. У психологічному аналізі кар'єрного становлення згідно із системним підходом робиться наголос на її трикомпонентній структурі, яка поєднує цільовий, процесуальний і результативний компоненти. На основі рефлексії соціально-психологічних аспектів сучасних моделей і стратегій кар'єрного становлення молоді визначено наукові підходи, які доцільно використовувати для надання фахової допомоги молоді щодо усвідомленого професійного вибору та майбутнього кар'єрного шляху, вибудовування цілісного сприйняття професійного світу, розуміння особливостей кар'єрного просування особистості, прийнятних для неї шляхів кар'єрного самовизначення і зростання. Найбільш продуктивним і найбільш перспективним з погляду вирішення практичних завдань професійного і кар'єрного розвитку молоді визнається розуміння кар'єри з позицій психолого-акмеологічного підходу, відповідно до якого кар'єрне просування розглядається не тільки як переміщення посадовими щаблями організаційної ієрархії, а і як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, досягнення особистістю свого "акме".

Ключові слова: кар'єрне становлення, самовизначення, моделі кар'єри, стратегія, усвідомлений вибір, акме, професійна реалізація.

L. V. Spitsyna

MODELS AND CAREER STRATEGIES FOR YOUTH: SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS

The socio-psychological aspects of modern scientific models and strategies of career formation of youth are highlighted and analyzed. The young person's choice of professional self-determination and career development strategy is considered to be carried out consciously and reasonably. It is raised an important question for any young specialist who is interested in advisory assistance regarding the vision of possible options, alternatives of their promotion, the reflection of their capabilities for a conscious choice of the model and strategy of career development. There are described the basic approaches to understanding the career in a broad or narrow interpretation. In the psychological analysis of career formation in accordance with the system approach the emphasis is placed on its three-component structure, which combines the targeted, procedural and resulted components. There are identified the

scientific approaches on the basis of the reflection of socio-psychological aspects of modern models and strategies of career formation of young people. These approaches should be used to provide professional assistance to young people regarding a conscious professional choice and future career path, building a holistic perception of the professional world, understanding the peculiarities of individual career promotion, which are acceptable career paths for self-determination and growth. The most productive and the most promising in terms of solving the practical tasks of professional and career development of young people is understanding of a career from the standpoint of psycho-acmeological approach. According to this approach the career advancement is considered not only as the transfer between post stages of the organizational hierarchy, but also as a realization process of personal opportunities in terms of professional activity, of achievement by a person of his/her own "acme".

Key words: career formation, self-determination, career models, strategy, conscious choice, acme, professional realization.

Постановка проблеми. Вибір молодою людиною можливого напрямку та вихідних координат розвитку свого життєвого світу відбувається в нерозривному зв'язку з її професійним самовизначенням та усвідомленим вибором нею свого професійного шляху. Останнім часом, у період бурхливих суспільних катаклізмів і стрімких соціальних змін, завдання молоді щодо свого професійного вибору та майбутнього кар'єрного шляху ускладнюється нестабільністю й непередбачуваністю соціальної ситуації в країні і у світі. Молода людина, мабуть, уже не зможе обрати раз і назавжди спеціальність, організацію, в якій вона буде працювати все життя, свій життєвий світ і професійне середовище. Вона отримує додаткові завдання від сьогодення не тільки щодо адекватного й швидкого реагування на зміни в суспільній і професійній сферах, а й щодо співвідношення цих зовнішніх вимог зі своїми очікуваннями, бажаннями, намірами та компетенціями. У зв'язку з цим соціальні та організаційні психологи, кар'єрні консультанти повинні стояти на міцних наукових засадах та мати ефективні інструменти для надання фахової допомоги молоді щодо усвідомленого професійного вибору та майбутнього кар'єрного розвитку. У контексті завдань нашого дослідження це означає доцільність звернення насамперед до рефлексії наявних у психологічній науці моделей і стратегій професійного та кар'єрного становлення особистості, які можуть бути використані для вирішення сучасних надскладних завдань соціально-психологічної практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема вибору молодою людиною напрямку свого професійного становлення і розвитку, пошуку шляхів вибудовування своєї кар'єри, визначення системи координат свого професійного життя є предметом численних вітчизняних і світових психологічних досліджень (Т. Базаров, А. Занковський, Е. Зеєр, О. Іванова, Є. Климова, А. Маркова, О. Молл, Є. Могильовкін, О. Москаленко, О. Носкова, А. Поплавська, М. Пряжников, В. Толочек, В. Шадриков та ін.). У цих роботах аналізуються закономірності професійного і

кар'єрного становлення та розвитку; чинники, що впливають на вибір, зміст, мотивацію та успішне здійснення кар'єри; пропонуються типології кар'єрного зростання. Значний внесок у вивчення питань психологічного змісту, становлення, моделей і стратегій професійного та кар'єрного розвитку зробили О. Бегічева, А. Занковський, О. Іванова, Н. Кірт, В. Лозовецька, Т. Гнедіна, М. Лукашевич, Є. Маслов, Т. Невструєва та багато інших авторів.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Дослідники звертають увагу на низку типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним становленням сучасної особистості. До них вони насамперед відносять: неадекватне сприйняття особистістю умов успішного розвитку кар'єри в умовах сучасного середовища; незацікавленість обраною сферою діяльності, розмитість перспектив професійного майбутнього; неузгодженість особистісних мотивів і мотивів організації; брак конкретних й узагальнених цілей щодо реалізації перспективних особистісних і професійних планів; неадекватну оцінку власних здібностей і можливостей щодо професійної діяльності [1, с. 21]. Також досі практично не висвітлювалися як предмет самостійного аналізу соціально-психологічні аспекти наявних науково обґрунтованих моделей і стратегій кар'єрного становлення молоді, які можуть слугувати орієнтирами у вибудовуванні цілісного сприйняття професійного світу та розумінні особистістю особливостей кар'єрного просування, прийнятих для неї шляхів кар'єрного самовизначення і зростання.

Метою статті є аналіз і висвітлення соціально-психологічних аспектів наукових моделей і стратегій кар'єрного становлення сучасної молоді.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людина буде настільки успішною і задоволеною результатами своєї професійної реалізації, наскільки вона буде суб'єктом своєї кар'єри, тобто наскільки усвідомлено й обґрунтовано вона здійснюватиме свій професійний вибір та вибудовуватиме свою кар'єрну стратегію протягом усього свого професійного життя – від перших самостійних кроків становлення як фахівця. Коли молоді чи майбутні фахівці звертаються до психолога-консультанта з питань кар'єрного розвитку, вони очікують від нього допомоги щодо бачення можливих варіантів, альтернатив свого просування, усвідомлення своїх можливостей для усвідомленого вибору тієї або тієї моделі та стратегії вибудовування кар'єри. Саме тому сучасний психолог-консультант з питань професійних відносин і кар'єрного розвитку повинен добре орієнтуватися щодо наявних науково обґрунтованих моделей і стратегій кар'єрного становлення особистості, які можуть бути використані для задоволення різноманітних запитів у цій галузі психологічної практики.

У сучасній соціальній психології професійних відносин і кар'єрного розвитку виокремлюється ціла низка моделей для різних сфер діяль-

ності: виробництва, системи державного управління, вищої школи, бізнесу, політики. Переважно всі вони базуються на одній з основних загальноновизнаних тенденцій у розумінні кар'єри.

У сучасній вітчизняній психологічній науці досить чітко розрізняють дві тенденції, пов'язані із широким або вузьким тлумаченням кар'єри. У першому випадку кар'єру розглядають як “професійне просування, професійне зростання, перехід від одних ступенів професіоналізму до інших” [2, с. 123]. У такому тлумаченні кар'єра уподібнюється до траєкторії руху особи до найвищих досягнень професіоналізму. Результатом кар'єри в широкому розумінні є високий професіоналізм фахівця, досягнення ним визнаного професійного статусу. У другому, більш вузькому, тлумаченні під кар'єрою розуміють посадове просування, де на першому плані – “досягнення певного соціального статусу, заняття означеної посади” [там само, с. 123]. У цьому випадку кар'єра – це процес усвідомленого вибору і реалізації людиною шляху посадового просування, спрямованість насамперед на набуття певного статусу (соціального, посадового, кваліфікаційного) на основі певних соціально визнаних стандартів у професійній діяльності.

У реальному процесі кар'єрного самовизначення і становлення студентської молоді відбувається складний пошук і вибір особистістю власної кар'єрної траєкторії на основі рефлексивного процесу, в який включені такі базові особистісні категорії, як життєві цінності, мотиви, переконання, критерії оцінки успішності тощо. На сьогоднішній день існує три основні підходи до інтерпретації процесу побудови цілісних моделей і стратегій кар'єрного становлення та розвитку: а) процесуальний: кар'єрне просування розглядають як чітко організований, послідовний процес зміни посад, тривалість перебування на тій або тій посаді; б) змістовий: кар'єрні стратегії визначаються на основі змістового наповнення кар'єрного розвитку; в) особистісний: стратегії кар'єри обирають на основі спрямованості особистості [3].

У психологічному аналізі кар'єрного становлення і розвитку згідно із системним підходом важливим є обґрунтування трикомпонентної структури кар'єри. Зокрема, виокремлюють цільовий (цілі, завдання, домагання, мотиви, прагнення, цінності, сенси і т. ін.); процесуальний (способи, стратегії, тактики, етапи тощо) і результативний (досягнення, ролі і позиції, професійна компетентність й ефективність) компоненти [4]. Взаємозв'язок цих компонентів забезпечується завдяки часовому аспекту цілепокладання (протяжність перспектив майбутнього, ставлення до часу й орієнтація в часі) і виявляється насамперед в акцентуванні ролі певних компонентів на окремих етапах професійного розвитку. Так, на початку кар'єри найбільш значущим є її цільовий компонент, у середині успішність визначається стратегіями і темпами кар'єрного зростання (найбільш продуктивний період), а в кінці кар'єрного шляху важливою є оцінка ступеня успішності в досягненні результату.

Вияви цих компонентів можна також простежити, аналізуючи основні моделі кар'єрного становлення і розвитку. Відповідно до одного з найбільш відомих підходів до типології моделей кар'єри всі можливі варіанти розвитку індивідуальної траєкторії поділяються на фактичні і планові моделі кар'єри [5, с. 61]. Фактичні моделі кар'єри дають уявлення про реальну ситуацію в організації, особливості кар'єрного зростання, механізми, які необхідно знати і враховувати, плануючи подальше кар'єрне просування. Фактичні моделі кар'єри – це фактично накопичені “фотографії” кар'єри конкретних людей на даному підприємстві або створені “сьогодні і зараз” для якихось цілей.

Планові моделі кар'єри є, по суті, персональними розробками перспектив можливої кар'єри працівників. Вони прописують посадові переміщення, перелік вимог до кандидатів, часові інтервали, форми і методи оцінювання знань, умінь, навичок, результатів діяльності тощо. Планові моделі кар'єри мають важливе психологічне значення для працівників, оскільки виконують роль свого роду оприлюднених обіцянок і зобов'язань організації щодо кар'єрних перспектив і можливостей її працівників.

Найбільш популярним, безумовно, є підхід, який запропонував фахівець з управління персоналом О. Єгоршин. Його розроблено на основі дослідження понад 1000 реальних кар'єр. Отже, дослідник описує чотири моделі кар'єри, виходячи з характеру самого їх просування: “сходинки”, “трамплін”, “змія” і “роздоріжжя” [6].

Модель “сходинки” характеризує послідовне проходження етапів службової ієрархії, в процесі якого працівник просувається по службі відповідно до того, як зростають його досвід і кваліфікація. Він посідає високу посаду в період максимальної реалізації професійного та особистісного потенціалу, досягаючи свого “акме” й утримуючись на цій посаді протягом 8–12 років. Потім відбувається поступовий “спуск” службовими щаблями, коли людина посідає менш відповідальні посади, виконуючи менш інтенсивну роботу, що не вимагає ухвалення складних рішень в екстремальних ситуаціях або управління великими виробничими колективами. У ході реалізації цієї моделі кар'єри кожна ієрархічна сходинка є певною посадою, яку працівник займає протягом фіксованого періоду часу (як правило, 4–5 років). Такий термін є цілком достатнім, щоб обійняти певну посаду і пропрацювати відтак на ній з максимальною віддачею.

“Трамплін” передбачає тривале підіймання службовими сходинками до вищої управлінської посади з поступовим накопиченням професійних та управлінських знань, навичок і перебування на цій посаді протягом максимально можливого періоду часу (20–25 років). А потім свого роду “стрибок з трампліна” – вихід на пенсію. Негативний момент у цій моделі кар'єри пов'язаний з тим, що “ніхто не хоче йти на пен-

сію". А це, зрозуміло, призводить до кадрового застою, особливо коли до влади приходять керівник в 40–45 років і до пенсії йому ще не один десяток років роботи.

Модель кар'єри "змія" відображає послідовну і порівняно швидку зміну працівником різних функціональних посад по горизонталі (на кожній посаді фахівець перебуває, як правило, не більше 1–2 років) з періодичним просуванням вертикальними сходінками. Така кар'єра характерна для працівника, який "виріс" із керівника конкретного структурного підрозділу до заступника керівника організації, що працював протягом декількох років на посадах заступника за різними напрямками і нарешті зайняв пост керівника всієї організації.

Модель "роздоріжжя" описує перебування працівника на кожній посаді протягом якогось певного періоду (до 5 років) з подальшим проходженням комплексної атестації, включаючи оцінку потенціалу, за наслідками чого ухвалюється рішення про підвищення, збереження або пониження його посадового рівня. Наприклад, після 5 років роботи співробітника-менеджера середнього рівня управління за підсумками атестації і комплексної оцінки кадрового потенціалу, а також аналізу його індивідуального внеску можливі три ситуації: стати керівником вищого рівня, керувати нижчим рівнем або ж перейти "по горизонталі" на іншу функціональну ділянку. На практиці найчастіше трапляються поєднання розглянутих базових моделей кар'єри [6, с. 117].

Розглянуті вище підходи до упорядкування можливих траєкторій кар'єрного розвитку віддзеркалюють поширену в соціальній психології управління та організацій тенденцію розглядати моделі кар'єри з позиції особистості, окремого працівника. Коли ж дослідження виходить на рівень організації, дослідники схильні вивчати радше не кар'єрні моделі, а кар'єрні стратегії.

Під стратегією в соціальній психології, організаційній психології та менеджменті розуміють головний напрям руху до довготривалої мети. Кар'єрні стратегії – це, за визначенням Є. Могильовкіна, відповідь на питання: "Яким чином підприємство, організація вибудовують кар'єру своїх співробітників, щоб бути кращими у своїй галузі?" [5, с. 63].

Останнім часом (упродовж майже трьох десятиріч) організаційна детермінація в ході розроблення кар'єрної стратегії враховується здебільшого як тип організаційної культури. Щоб вибудувати свою кар'єрну траєкторію, співробітникам, крім володіння певними особистісними якостями, потрібно ще й з огляду на організаційний контекст "вписатися" у відповідний тип організаційної культури.

Існує багато типологій організаційних культур і відповідних їм стратегій кар'єрного розвитку в організації. Для визначення особливостей організаційної культури і, відповідно, розроблення оптимальної кар'єрної стратегії часто використовують, наприклад, методику Г. Гоф-

штеде і Д. Болінже (1987), яка добре зарекомендувала себе в дослідницькій практиці. Методика дає змогу провести діагностику організацій за чотирма основними параметрами їхньої організаційної культури. В основу діагностики культури організації покладено такі характеристики:

- дистанція влади;
- прагнення уникнути невизначеності;
- індивідуалізм/колективізм;
- маскуліність/фемінність.

На основі отриманих результатів дослідження культури організації за методикою Г. Гофштеде і Д. Болінже можна спроєктувати і скласти досить точний прогноз можливих траєкторій кар'єрного просування працівників, враховуючи ціннісні і комунікативні особливості культури організації, а також субкультури її підрозділів за означеними вище параметрами [6].

Також досить затребуваним підходом у практиці застосування щодо фахівців з управління персоналом і кар'єрного консультування є виокремлення декількох типів корпоративних культур за національною ознакою: американського (фокусується на особистісних досягненнях, ефективності і конкурентних перевагах фахівця); східного (головний фокус уваги і критерії оцінки кар'єрних досягнень – колектив, внесок особистості в організаційне життя, лояльність і відданість організації); європейського (поділяється ще на декілька підтипів, переважно інтегративного характеру).

Цікавий підхід до бачення можливостей вивчення стратегій кар'єрного становлення та розвитку запропонував Р. Райх (2001), виокремивши дві основні моделі кар'єри для бізнес-середовища – “реформатори” і “революціонери”. Як правило, “реформатори” йдуть у минуле, як і середовище, в якому вони працювали. “Реформатори” допомагали компаніям виконувати операції швидше, краще і дешевше; саме вони давали поштовх поступовим поліпшенням: зниженню витрат, відмові від невдалих методів роботи, впровадженню нових технологій, зближенню із споживачем. Разом з тим спосіб мислення “реформаторів” був досить вузький і механістичний.

У “революціонерів” абсолютно інший спосіб мислення, вони ставлять перед собою принципово інші завдання. Замість того щоб створювати нові продукти, “революціонери” намагаються винайти новий тип організації. Завдання “революціонера” не в тому, щоб компанія, де він працює, почала проводити щось краще, швидше і дешевше. “Революціонери” приділяють більшу увагу не товарам і ринкам, а готовності організації до змін і нововведень [5].

І все ж найбільш відомим на сьогодні є підхід Е. Шейна (1996), який широко застосовується для досліджень особливостей індивідуальної кар'єрної траєкторії, оскільки базується на вивченні кар'єрних

стратегій і спрямувань особистості. Едгар Шейн (E. Schein), вивчаючи особливості побудови людиною своєї кар'єри, виокремив вісім основних кар'єрних стратегій. Вони були позначені ним як "якорі", за допомогою яких можна характеризувати професійні спрямування людини і місце кар'єри в системі її життєвих цінностей. Система кар'єрних спрямувань людини в змістовому аспекті визначає шляхи саморозвитку й особистого зростання, у тому числі їхній напрям і способи їхнього здійснення. Ієрархія кар'єрних спрямувань особистості формується протягом багатьох років. Ці структурні зміни відбуваються поступово і залежать не тільки від змін соціально-суспільного середовища, а й значною мірою пов'язані з індивідуально-типовими змінами людини [7].

Отже, на основі свого бачення завдань дослідження особливостей індивідуальної кар'єрної траєкторії Е. Шейн виокремив *вісім основних кар'єрних стратегій*:

1. Професійна компетентність – спрямування, пов'язане з пошуком людиною визнання своїх здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо).

2. Менеджмент – стратегія, побудована на першочерговому значенні спрямованості особи на управлінську посаду, яка дає змогу управляти організацією, об'єднувати зусилля інших людей і нести всю повноту відповідальності за кінцевий результат.

3. Автономність (незалежність) пов'язана з первинною турботою особи із цим кар'єрним спрямуванням про звільнення від організаційних правил, розпоряджень та обмежень.

4. Стабільність як кар'єрне спрямування зумовлена потребою в безпеці і стабільності, для того щоб майбутні життєві події були передбачувані (розрізняють два типи стабільності: стабільність місця роботи і стабільність місця проживання).

5. Служіння відображає спрямованість людини на такі основні цінності, як робота з людьми, служіння людству, допомога людям, прагнення зробити світ кращим.

6. Виклик: основні цінності в кар'єрному спрямуванні цього типу – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань.

7. Підприємництво: людина з такою кар'єрною спрямованістю прагне створювати щось нове; вона хоче долати перешкоди, готова до ризику, до самостійного ведення бізнесу.

8. Інтеграція стилів життя: для людей з цією стратегією кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї і роботи; вони хочуть, щоб організаційні відносини не шкодили їхнім особистісним і сімейним інтересам; розвиток кар'єри їх цікавить тільки в тому випадку, якщо вона не порушує їхні відносини зі своїм оточенням і не руйнує уподобаний стиль життя.

Оскільки ієрархія кар'єрних спрямувань особистості формується поступово, її розуміння і бачення стратегій дає змогу враховувати не тільки зміни соціального середовища, а й значною мірою власні особистісні зміни. Саме тому кар'єрні стратегії і спрямування не мають тієї визначеності, яка притаманна сформованим на належному рівні меті і планам професійного і кар'єрного розвитку, завдяки чому вони виконують більш гнучку регулятивну функцію. Це відбиває співзвучність цієї теорії психолого-акмеологічному підходу, який досліджує можливості самореалізації особистості в умовах постійно змінного соціального середовища.

На думку автора статті, саме психолого-акмеологічний підхід найбільшою мірою відповідає баченню місця людини як фахівця в сучасному світі, обґрунтовуючи можливість і доцільність її творчої самореалізації у своїй професійній діяльності. І тому нашому баченню відповідає розуміння кар'єри з позицій психолого-акмеологічного підходу, відповідно до якого кар'єрне просування розглядається не тільки як переміщення посадовими сходинками організаційної ієрархії, а і як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, досягнення особистістю свого “акме”. Цей підхід найточніше передає сутність реалізації людини в кар'єрі, орієнтуючи її на досягнення “акме” – піку, оптимуму в професійному розвитку на даному відрізку життєвого шляху, моменту найвищої продуктивної творчості особистості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На підставі рефлексії соціально-психологічних аспектів сучасних моделей і стратегій кар'єрного становлення молоді виявлено наукові підходи, які можуть слугувати орієнтирами в наданні фахової допомоги молоді щодо усвідомленого професійного вибору та майбутнього кар'єрного шляху, вибудовування цілісного сприйняття професійного світу, розуміння особливостей кар'єрного просування особистості, прийнятних для неї шляхів кар'єрного самовизначення і зростання.

Найбільш продуктивним і найбільш перспективним з погляду вирішення практичних завдань професійного і кар'єрного розвитку молоді визнано розуміння кар'єри з позицій психолого-акмеологічного підходу, відповідно до якого кар'єрне просування розглядається не тільки як переміщення посадовими сходинками організаційної ієрархії, а і як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності, досягнення особистістю свого “акме”.

Список використаних джерел

1. Лозовецька, В. (2014). Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України: Професійна педагогіка*, 8, 21–28.

2. Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. Москва: МГФ.
3. Ковалевская, Е. В. (2015). *Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование*. Москва: Мир науки.
4. Невструева, Т. Х., & Гнедина, Т. Г. (2006). *Динамика карьерных ориентаций личности руководителя*. Харьков: Изд-во ДВГУПС.
5. Могилевкин, Е. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*. Санкт-Петербург: Речь.
6. Егоршин, А. П. (2011). *Управление персоналом*. Нижний Новгород: НИМБ.
7. Шейн, Э. (2002). *Организационная культура и лидерство*. Санкт-Петербург: Питер.

References

1. Lozovetska, V. (2014). Metodolohichni pidkhody do formuvannya kariery maibutnix fakhivtsiv [Methodological approaches to career development of future specialists]. *Naukovyi visnik Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy: Profesiina pedahohika* [Scientific Herald of the Institute of Vocational Education of the National Academy of Sciences of Ukraine: Professional Pedagogy], 8, 21–28 (ukr).
2. Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalisma* [Psychology of professionalism]. Moscow (rus).
3. Kovalevskaya, Ye. V. (2015). *Karyernoye samoopredeleniye na nachalnom etape: struktumno-soderzhatelnaya kharakteristika i formirovaniye* [Career self-determination at the initial stage: structural-content characteristic and formation]. Moscow: Mir nauki Publ. (rus).
4. Nevstruyeva, T., & Gnedina, T. (2006). *Dinamika kareyernukh orientatsiy lichnosti rukovoditelya* [Dynamics of career orientations of the leader's personality]. Kharkiv (rus).
5. Mogilevkin, Ye. (2007). *Karyernyy rost. Diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnostics, technology, training]. St. Petersburg: Rech Publ. (rus).
6. Egorshin, A. P. (2011). *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. Nizniy Novgorod (rus).
7. Shein, E. (2002). *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. St. Petersburg: Piter Publ. (rus).

© Спіцна Л. В.