

9. Проблеми психологічної герменевтики: Монографія // За ред. Н.В. Чепелевої. – К. : Міленіум, 2004. – 276 с.
10. Титаренко Т.М. Соціально-психологічні практики життєконструювання особистості / Т.М. Титаренко // Актуальні проблеми психології. Психологічна герменевтика: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Житомир, 2011. – Т. 2. – Вип. 7. – С. 110-116.
11. Чепелева Н.В. Методологические основы исследования личности в контексте постнеклассической психологии / Н.В. Чепелева // Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика / За ред. Н.В. Чепелевої. – К. : ДП "Інформаційно-аналітичне агенство", 2010. – Т. 2. – Вип. 6. – С. 15-24.
12. Сапогова Е.Е. Микросоциум семьи и семейный нарратив как психологическая основа культурного социогенеза / Е.Е. Сапогова // Индивидуальные и стилевые особенности личности; отв. ред. Т.Ю. Синченко, В. Ромек. – Ростов-на-Дону : ЮРГИ, 2002. – С. 177-190.
13. Разумова И.А. Время в семейном историческом нарративе / И.А. Разумова // Потаенное знание современной русской семьи. Быт. Фольклор. История. – М. : Индрик, 2001. – С. 241-245.
14. Барт Р. Избранные работы. Семиотика. Поэтика / Р. Барт. – М. : Прогресс-Универс, 1994. – 616 с.

*The basic social and constructivist provisions concerning the process of life-designing are analysed: deployment in interpersonal interaction, the importance of cultural space, language conditionality. Eleven quasifunctions of non-narrative components in family narratives are allocated: causal reflection, orientation of negative feelings, interpersonal attraction etc. It is defined that in the civil relations the life-designing occurs in the positive environment, but uncertainly and insufficiently responsibly, and in official marriage it gains bigger commitment and a dialogizm, however ease is lost.*

**Keywords:** *narrative, family life-designing, quasifunctions, non-narrative components, civil relations, official marriage.*

УДК 159.9:331.108.2:355

**Вікторія Вінтоняк**

## **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЙ ОФІЦЕРІВ**

*На основі теоретичного аналізу проблем діагностики особистості у психології праці, розкриваються особливості визначення офіцером індивідуальних стратегій кар'єрного зростання. Визначено критерії та показники дослідження кар'єрних стратегій офіцерів.*

**Ключові слова:** *критерій, показник, розвиток, стратегія, кар'єрна орієнтація, аутопсихологічна компетентність, професійна діяльність.*

**Постановка проблеми.** Важливість дослідження кар'єрних стратегій офіцера визначається бажанням зрозуміти, як саме офіцер передбачає і планує своє майбутнє, яким чином та за яких умов його устремління відтворюються в професійних досягненнях. Без належного цілепокладання та устремлінь професійний та кар'єрний шлях офіцера відбувається стихійно, не передбачувано.

Інтегрованим вираженням кар'єрних устремлінь офіцера, на нашу думку, є кар'єрні стратегії, які знаходять вираження в *осмисленості життя, аутопсихологічній компетентності та кар'єрних орієнтаціях*. Тому дослідження психологічного змісту кар'єрних стратегій зумовлюється необхідністю зрозуміти, за допомогою яких внутрішньо-особистісних ресурсів відбувається вибудовування офіцером свого професійного шляху, що впливає на саморозгортання та самоздійснення його особистості.

Таким чином, питання обґрунтування адекватних методик оцінювання кар'єрних стратегій офіцера для визначення його індивідуально-психологічних властивостей, ціннісно-сміслових конструктів, різних мотивів, особливостей рефлексії в розкритті змістових сторін їхньої спонукальної активності, є надзвичайно важливими.

Враховуючи зазначене, **метою статті** є обґрунтування адекватних методик дослідження індивідуальних стратегій кар'єрного зростання офіцерів з урахуванням визначених критеріїв та показників.

**Виклад основного матеріалу.** Методологічно проблема дослідження кар'єрних стратегій офіцера пов'язується з розумінням особистості як творця свого життєвого і професійного шляху, ціннісних орієнтацій, життєвої стратегії та ін. Вони є складними психічними утвореннями, що охоплюють раціональні, конкретно-почуттєві, емоційні та спонукальні складові, й можуть бути розглянуті як специфічні критерії професійної успішності [11].

За результатами теоретичного вивчення порушеної проблеми було встановлено, що оцінювання кар'єрного зростання суб'єкта праці має бути комплексним, з обов'язковим врахуванням мотиваційних, рефлексивних та діяльнісних критеріїв. При цьому вважається, що активна побудова суб'єктом своєї професійної діяльності, її цілей, зовнішніх і внутрішніх засобів, умов, індивідуального стилю є активністю психічного відображення. Саме тому дослідження цих феноменів має бути спрямоване на оцінювання не тільки ступеня розвитку професійних здібностей, але й структури особистості, рівня сформованості професійно важливих якостей, ступеня їхньої інтегрованості і взаємозалежності [9, 10].

На цей час завдання діагностики кар'єрних стратегій військових спеціалістів залишається актуальним, оскільки сучасні умови вимагають нового погляду на особистість офіцера, його професійну мотивацію, призначення у житті, побудову не тільки заданої, скільки самостійно вибудованої системи ціннісних орієнтацій і професійної кар'єри та адекватних їм способів організації власного життя [3]. Успішне застосування методик у психологічних дослідженнях і розв'язання практичних задач має базуватися на ґрунтовній *критеріальній* основі та виборі відповідних емпіричних індикаторів досліджуваного явища.

У широкому розумінні, критерій (від грецьк. *kriterion* – засіб для судження), ознака, на підставі якої виробляється оцінка, визначення або класифікація чого-небудь, мірило судження, співставлення тощо [12]. Критерій виражає найбільш загальну сутнісну ознаку, за якою відбувається оцінка психолого-педагогічних явищ. Ступінь вияву і якісна сформованість критерію виражаються у певних показниках, які, своєю чергою, характеризуються низкою ознак [16].

Показники і критерії можуть бути об'єктивними і суб'єктивними; інтегральними і конкретними (особливими). Зазначимо, що в дослідженні індивідуальних стратегій кар'єрного зростання об'єктивність полягає в тому, що багато індивідуально-психологічних характеристик, таких як відповідальність, мотивація досягнення, самооцінка, цілепокладання, які детермінують професійне зростання офіцера, піддаються безпосередньому вимірюванню й оцінюванню.

Таким чином, беручи до уваги основні положення досліджуваної проблеми та сутнісне смислове навантаження розуміння критеріїв, зазначимо, що критерії індивідуальних стратегій характеризують ступінь оволодіння офіцерами засобами вирішення професійних завдань, а показники індивідуальних стратегій – особистісні детермінанти суб'єктів професійної діяльності, які зумовлюють успішність кар'єри.

Використання суб'єктно-діяльнісного підходу для оцінювання кар'єрних стратегій зумовило необхідність характеристики кар'єрного зростання офіцера з урахуванням нижчезазначених критеріїв та показників.

В контексті нашого дослідження першим критерієм індивідуальної стратегії кар'єрного зростання є *осмисленість життя*, що включає в себе такі показники: особистісні смисли (СЖО); відповідальність; ієрархію цінностей і сфер самореалізації (усвідомлення сенсу діяльності), професійної діяльності (місце професійно значущих цінностей в ієрархії цінностей і сфер професійного життя); рівень осмисленості життя.

У професійній діяльності офіцера кар'єрні стратегії розуміються як цільовий орієнтир у становленні його професійної позиції, усвідомлення своєї ролі та призначення в житті і службовій діяльності, визначення шляхів та способів досягнення намічених цілей, рівень осмисленості життя, планування, моделювання, оцінювання результатів професійного шляху.

Досліджуючи особливості кар'єрних стратегій офіцера, передусім необхідно визначити специфіку взаємозв'язку його ціннісно-смислових позицій із показниками осмисленості життя [11]. Такий взаємозв'язок для офіцера має бути природним за своєю суттю і постати вагомим детермінуючим чинником у професійних домаганнях. Дослідження порушеної проблеми вказують, що найважливішою умовою розвитку і самореалізації особистості є її життєва перспектива як образ бажаного та усвідомлюваного можливого майбутнього життя.

Життєвий план виникає лише тоді, коли предметом роздумів є не тільки кінцевий результат, а й способи його досягнення, шлях, яким прагне йти людина, і ті об'єктивні й суб'єктивні ресурси, які для цього знадобляться [1; 9; 11 та ін]. Саме тому цей процес можливий, якщо офіцер уявляє себе тим, ким він хотів би бути, та дотримується визначених суб'єктних пріоритетів у ієрархії смисложиттєвих орієнтацій та життєвих стратегій.

Становлення суб'єкта професійної діяльності зі своєю позицією, професійними планами, стратегією поведінки, цілями і програмами дій, ставленням до результатів діяльності й іншими специфічними властивостями є результатом процесів самовизначення під впливом діяльнісних детермінант. У цьому процесі одним із критеріїв особливостей професійного становлення є рівень розвитку професійної свідомості суб'єкта. Механізм самовизначення покликаний забезпечувати оптимальне співвідношення процесів цілепокладання і знаходження засобів, з одного боку, та вірогіднісною динамікою умов їх реалізації – з іншого.

Дослідження, проведені у межах відомих теорій покладання цілей, показують значущість таких компонентів глобальних життєвих стратегій, як зміст та інтенсивність цілей. Для дослідження кількісних та якісних характеристик зазначених показників нами використано методичний інструментарій, наведений у таких методиках: тест СЖО, тест "Локус-контроль", методиці дослідження морфологічних життєвих цінностей [7]. За діагностичною спрямованістю вибрані методики відтворюють предмет нашого дослідження і сприяють встановленню в досліджуваних особливостей усвідомленості цілей, відповідальності (самоконтролю), цінностей і сенсу свого життя.

Однією зі складових адекватного ставлення до власного майбутнього є здатність вибудовувати перспективу власного життя, звертаючись до свого майбутнього, опановуючи його. Виділивши мету як одиницю аналізу психологічного майбутнього особистості, можна передбачити, що структура цілей дає змогу міркувати про зміст і виразність життєвої стратегії, а глибина цілепокладання – про протяжність часової перспективи. Для оцінювання осмисленості життя суб'єкта військово-професійної діяльності (ВПД) нами використовувався тест СЖО Д.О. Леонтьєва [8], що є однією з версій адаптації тесту Дж. Крамбо і Л. Махоліка "Мета в житті", розробленого на основі теорії логотерапії В. Франкла і призначеного для вимірювання переживання осмисленості життя. На основі факторизації пунктів тесту дослідниками було виявлено, що смисложиттєві орієнтації не є внутрішньо однорідною структурою, а утворюються кількома параметрами, які фіксуються за допомогою таких шкал методики:

Цілі в житті – бали за цією шкалою характеризують переживання наявності чи відсутності цілей майбутнього, які надають життю осмисленості, спрямованості і часової перспективи.

Процес життя, інтерес і емоційна насиченість життя – бали за цією шкалою відображають міру сприйняття досліджуваним свого теперішнього життя як цікавого, емоційно насиченого і сповненого сенсу.

Результативність життя чи задоволеність самореалізацією – показники цієї шкали характеризують оцінку пройденого етапу життя, переживання того, наскільки він був продуктивним та осмисленим.

Ці шкали відображають часовий аспект реалізації смисложиттєвих орієнтацій: перша шкала співвідноситься з цілями (майбутнім), друга – із процесом (теперішнім), а третя – з результатом (минулим) самореалізації.

Локус контролю-Я (Я – творець життя) – бали за цією шкалою характеризують уявлення людини про себе як сильну особистість, що має свободу вибору для побудови свого життя відповідно до власних цілей і уявлень про його сенс.

Локус контролю-життя, чи керованість життям – бали за цією шкалою відображають переконаність у тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя.

Загальний показник осмисленості життя необхідно досліджувати через вивчення інтернальності офіцера у різних сферах його життя [7]. Методологічну основу методики становлять положення теорії Дж. Роттера, який припустив, що когнітивні (cognitive) чинники сприяють формуванню реакції людини на дії довкілля. Дж. Роттер відкидає концепцію класичного біхевіоризму, згідно з яким поведінка формується безпосередніми підкріпленнями, і вважає, що основним чинником, що визначає характер діяльності людини, є її очікування (expectations) стосовно майбутнього [17].

Локус контролю є глибинним, стійким елементом структури саморегуляції особистості, що безпосередньо впливає на конструктивність її соціальної поведінки [17]. Локус контролю є одним із найважливіших механізмів, які визначають здатність і вміння людини долати життєві труднощі, забезпечуючи можливість її саморозвитку та самореалізації. З огляду на зазначене актуальним є вивчення локусу контролю офіцера, оскільки приписування відповідальності є його стійкою психологічною характеристикою, яка формується у процесі професійного становлення. Саме тому відповідальність ми розглядаємо у тісному взаємозв'язку з поняттям локусу контролю.

Локус контролю передбачає опис того, якою мірою особистість відчуває себе активним суб'єктом діяльності і свого життя, а якою – пасивним об'єктом дій інших людей та обставин. Екстернальність-інтернальність є конструктом, який слід розглядати як континуум, що має полярно виражені "екстернальність" та "інтернальність", переконання ж людей розташовані на всіх точках між ними, здебільшого в середині.

Особистість прагне до більшого в житті, якщо вірить, що її доля у власних руках. Інтерналі набагато більше схильні до соціальної дії, ніж екстернали. Інтерналі не лише чинять опір сторонньому впливу, але коли трапляється нагода, прагнуть контролювати поведінку інших. Інтерналі більшою мірою впевнені у своїй здатності вирішувати проблеми, ніж екстернали, і тому незалежні від думки інших. Аби відчуті свою життєву силу, людина повинна прийняти відповідальність за кожен свою дію, відчувши себе господарем власного життя.

Виявлення ієрархії цінностей і сфер самореалізації офіцера, їх впливу на вибір цілей у життєвій перспективі зумовило вибір такої методики дослідження, як "Морфологічний тест життєвих цінностей" (МТЖЦ) В.Ф. Сопова і Л.В. Карпушиної [13].

Основними методологічними положеннями створення цієї методики стали відомі у психології ідеї про те, що сила мотиву та ефективність діяльності людини залежать від того, наскільки виразно усвідомлюється людиною мета і та сенс її діяльності, а також тлумачення цінностей як різновиду смислових утворень, які безпосередньо стосуються осмисленої мотивації діяльності [3; 5]. Механізм впливу СЖО на ефективність професійної діяльності може полягати в особливостях функціонального взаємозв'язку особистісних цінностей як структурних компонентів СЖО, а також мотивів і особистісних смислів як утворень конкретної діяльності.

Основним діагностичним конструктом МТЖЦ є термінальні цінності:

розвиток себе (пізнання своїх індивідуальних особливостей, постійний розвиток здібностей та інших особистісних характеристик);

духовне задоволення (керування морально-етичними принципами, домінування духовних потреб над матеріальними);

креативність (реалізація своїх творчих можливостей, прагнення змінити навколишню дійсність);

активні соціальні контакти (досягнення сприятливих відносин у різних сферах соціальної взаємодії, розширення своїх міжособистісних зв'язків, реалізація своїх соціальних ролей);

власний престиж (досягнення свого особистісного визнання у суспільстві через дотримання певних соціальних вимог);

високе матеріальне становище (орієнтація на матеріальний добробут як головний сенс існування);

досягнення (постановка та вирішення певних життєвих завдань як головних життєвих факторів);

збереження власної індивідуальності (домінування власних думок, поглядів, переконань над загальноприйнятими, захист своєї неповторності і незалежності).

Зважаючи на те, що термінальні цінності можуть реалізуватися у різних сферах самореалізації, автори включили в методику перелік

таких життєвих сфер: професійного, сімейного життя, освіти, суспільної та фізичної активності, захоплень.

Другим критерієм дослідження індивідуальних стратегій кар'єрного зростання є *аутопсихологічна компетентність*, що включає показники професійної зрілості особистості, які переводять людину у статус професіонала. До таких показників належать: інтелектуальна та поведінкова гнучкість, адаптивність, здатність управляти власним розвитком, висока мотивація досягнень, адекватна самооцінка в поєднанні з високим рівнем самосприйняття та самоповаги, самоідентифікація себе у професії [3; 4; 11; 12 та ін.], тому рівень аутопсихологічної компетентності може бути оцінений як уміння оптимально використовувати у професійній діяльності власний психологічний ресурс.

Аутопсихологічна компетентність являє собою уміння особистості розвивати і використовувати власні психологічні ресурси, створювати сприятливу для діяльності ситуацію шляхом зміни свого внутрішнього стану, набувати та закріплювати, контролювати знання, уміння та навички, перебудовуватися при виникненні непередбачуваних обставин, створювати вольову установку на досягнення значущих результатів. Змістом аутопсихологічної компетентності є представленість у свідомості індивіда такого досвіду проживання психологічного змісту і ситуацій, який був би орієнтований на саморозвиток [4]. Специфіка аутопсихологічної компетентності в усвідомленні таких засобів впливу людини на саму себе, які забезпечували б їй готовність до самореалізації в життєдіяльності (в тому числі професії, кар'єрі). Структура самосвідомості та саморегуляція (як форма самоконтролю, самоуправління процесом власної діяльності) – в розширенні сфери усвідомлення своїх можливостей, інтересів, цінностей, потреб, психічних станів; високий рівень саморегуляції (самоуправління) як вольовий компонент самосвідомості дозволяє людині проявити терпимість до розузгодження і усвідомлення зміни "Я-концепції" шляхом зміни способу життя. АК за Т.І. Єгоровою – інтегральна складова особистості, "базальна основа" всіх видів компетентності (комунікативної, соціальної, загальної професійної, психологічної, педагогічної), виступає як системоутворювальний компонент, властивість особистості, що являє собою високий ступінь розвитку саморегуляції у сферах самосвідомості, самопочуття, самодіяльності. Тобто, вона є умовою та детермінантою професійного та кар'єрного розвитку [4; 11].

Аутопсихологічна компетентність як готовність і здатність особистості до самопізнання, саморозвитку і самореалізації припускає усвідомлення людиною власних індивідуальних і особистісних особливостей, а також розуміння того, як треба діяти на основі знання самого себе. Б.Г. Ананьєв підкреслював закритість і відкритість психіки людини, відзначав, що "внутрішній світ постійно працює".

О.О. Бодальов, досліджуючи проблеми мікро- і макроакме людини, вказує, що саме у внутрішньому світі людини відбуваються добір та інтеграція, як йому здається, істинних знань про навколишню дійсність [11].

Аутопсихологічна компетентність представлена як усвідомлення своїх потенційних і актуальних можливостей, оцінювання їх рівня, резервів і можливостей розвитку і збільшення. Неадекватна оцінка своїх ресурсів і обмежень ініціюють постановку нездійснених цілей, невірної стратегії кар'єрного розвитку.

Успішні у професійній кар'єрі особистості вирізняються високим рівнем розвитку аутопсихологічної компетентності і кар'єрним потенціалом, що виявляється у високій працездатності, цілеспрямованості і завзятості у досягненні кар'єрної мети. У них відзначається здатність відчувати часову перспективу. Вони повною мірою усвідомлюють свої здібності і знають, як ці здібності використовувати якнайкраще для стратегії кар'єрного розвитку. Їм властива самостійність суджень та інтелектуальна гнучкість. В цілому це сильні і гармонійні особистості, що, як правило, успішні у професійній кар'єрі.

Третім критерієм дослідження індивідуальної стратегії кар'єрного зростання є *кар'єрні орієнтації*. Так, найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість – "професійна Я-концепція", яку людина втілює в серії кар'єрних рішень, часто несвідомо. Підставою для цього є особистісна концепція, здібності, схильності, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, вибираючи кар'єру. У такому контексті кар'єрні орієнтації являють собою смисли, які людина прагне реалізувати, вибираючи та роблячи кар'єру [2].

Продовженням розроблення проблеми кар'єрних орієнтацій є роботи Е. Шейна, О.Г. Молл, Е.Ф. Рибалко, Н.В. Волкової. З точки зору Е. Шейна, поняттю "кар'єрна орієнтація" відповідає термін "якір кар'єри". Якір кар'єри – важлива складова професійної "Я-концепції", який виникає в процесі професіоналізації на основі і в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри і служить для управління, стабілізації й інтеграції індивідуальної кар'єри упродовж життя. Е. Шейн виділяє п'ять основних варіантів якоря кар'єри за критеріями: 1) функціональність; 2) управлінська компетентність; 3) продукування та ініціативність; 4) автономія і незалежність; 5) безпечність.

Співвідношення "кар'єрних орієнтацій" з потребами вищого рівня являють собою стійкі утворення, які визначають професійний життєвий шлях людини [15]. Вищим соціальним потребам відповідає система ціннісних орієнтацій особистості, що відповідає за ставлення людини до життєвих цілей і засобів їх задоволення. Відповідно кар'єрні орієнтації – це є ціннісні орієнтації безпосередньо в кар'єрі, якими суб'єкт керується, вибираючи, визначаючи і моделюючи свій



професійний і в цілому життєвий шлях; той зміст, що людина хоче реалізувати у професійному розвитку, це індивідуальне поєднання і послідовність реалізації професійних задумів, пов'язаних з досвідом і активністю у сфері роботи упродовж усього життя [4].

При цьому функція кар'єрних орієнтацій полягає в тому, що вони виступають як внутрішнє джерело кар'єрних цілей людини, виражаючи відповідно те, що для неї є найважливішим і має особистісний смисл у професійній діяльності. Система кар'єрних орієнтацій, таким чином, змістовно визначає шляхи для саморозвитку й особистісного росту, включаючи в себе одночасно їх напрям і способи здійснення [4].

Плануючи своє професійне майбутнє, намічаючи конкретні події – цілі, плани, людина виходить, насамперед, з визначеної ієрархії "кар'єрних якорів", наявних у її свідомості. Кар'єрні орієнтації не мають тієї визначеності, що властива сформованим на належному рівні кар'єрним цілям і планам. Завдяки цьому вони виконують більш гнучку регулятивну функцію.

### **Висновки**

Аналіз особливостей психологічної діагностики кар'єрних стратегій офіцера показує, що в оцінюванні його професійного зростання пріоритет має надаватися особистісному чиннику. Враховуючи специфіку їх діагностики, слід використовувати методики, які відтворюють активно-перетворювальну активність суб'єкта військової праці, пов'язану з "інтенційністю офіцера" у будь-якій довільній діяльності, насамперед цілепокладанні, відповідальності, самореалізації, плануванні, моделюванні, ієрархії цінностей і сфер професійного життя, рівні осмисленості життя, здатності управляти власним розвитком, мотивації досягнень, самоприйняття, самоповазі, самоідентифікації себе в професії, управлінській компетентності, продукуванні та ініціативності, програмуванні дій, оцінюванні результатів та їх корекції тощо.

У результаті аналізу теоретико-методологічних основ дослідження кар'єрних стратегій офіцера як суб'єкта діяльності обґрунтовано систему критеріїв і показників, а також діагностичних засобів і процедур їх виявлення. Запропоновані методики дослідження дають змогу простежити зміни сутнісних характеристик *осмисленості життя, аутопсихологічної компетентності та кар'єрних орієнтацій*, які відтворюють можливість реалізації внутрішньоособистісного ресурсу офіцера щодо вибудовування ним свого професійного шляху.

1. *Абульханова К.А.* Психосоциальный и субъектный подходы к исследованию личности в условиях социальных изменений / К.А. Абульханова, М.И. Воловикова // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 5. – С. 5-14.
2. *Богатырева О.О.* Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2009. – № 3. – С. 92-98.
3. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионализма / А.А. Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО "МОДЭК", 2004. – 752 с.
5. Завалишина Д.Н. Профессиональная деятельность как смысл жизни / Д.Н. Завалишина // Психолого-педагогические и философские проблемы смысла жизни. – М. : Изд-во РАО, 1997. – С. 72-81.
6. Знаков В.В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема / В.В. Знаков // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – №14. – С. 18-28.
7. Ксенофонтова Е.Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики "Уровень субъективного контроля" / Е.Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20, № 2. – С. 103-114.
8. Леонтьев Д. А. Факторная структура теста смысложизненных ориентаций / Д. А. Леонтьев, М. О. Калашников, О. Э. Калашникова // Психологический журнал. – 1993. – Т.14. – № 1. – С.150-155.
9. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко – К.: Видавництво ТОВ "КММ", 2006. – 240 с.
10. Осьодло В.І. Кар'єрні атрибути як орієнтири при висуванні власних кар'єрних домагань та плануванні свого шляху / В.І. Осьодло, Є.В. Татарінов // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. праць. – 2009. – № 1 (9). – С.133-139.
11. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера: [монографія] / В.І. Осьодло. – К. : ПП "Золоті ворота", 2012. – 463 с.
12. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / Шапар В.Б., Олефир В.О., Куфлієвський А.С. та ін. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
13. Сопов В.Ф. Морфологический тест жизненных ценностей / В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина // Прикладная психология. – 2001. – № 4. – С.9-30.
14. Субъект, личность и психология человеческого бытия / [под ред. В.В. Знакова и З.И. Рябикиной]. – М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 2005. – 384 с.
15. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе обучения в вузе / О.П. Терновская // Прикладная психология и психоанализ. – 2006. – № 2. – С. 65-73.
16. Шадриков В.Д. Проблемы системного анализа профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.
17. Rotter J. B. The development and application of social-learning theory: Selected papers / J. B. Rotter. – N. Y., 1982. – P. 42-53.

*Based on the theoretical analysis of personality diagnostic problems in psychology of work, the author reveals features determining individual officer career development strategies. The criteria and indicators are researched officers career strategies.*

**Keywords:** *criterion, indicator, development, strategy, career orientation, self-psychological competence, professional activity.*