

## КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ДОМАГАНЬ ОФІЦЕРІВ

*В статті розглянуто чинники кар'єрного зростання офіцерів на основі їх індивідуально-психологічних характеристик, які обумовлюють розвиток різного рівня кар'єрних домагань особистості. Визначено критерії та показники дослідження кар'єрних домагань офіцерів.*

*Ключові слова: кар'єрні домагання, критерій, показник, розвиток, рівні розвитку кар'єрних домагань.*

*В статье рассмотрены факторы карьерного роста офицеров на основе их индивидуально-психологических характеристик, которые обуславливают развитие разного уровня карьерных притязаний личности. Определены критерии и показатели исследования карьерных притязаний офицеров.*

*Ключевые слова: карьерные притязания, критерий, показатель, развитие, уровни развития карьерных притязаний.*

*In the article the factors of career height of officers are considered on the basis of their individually-psychological descriptions that stipulate development of different level of career solicitations of personality. Criteria and indexes of research of career solicitations of officers are certain.*

*Keywords: career solicitations, criterion, index, development, levels of career solicitations development.*

**Постановка проблеми.** Успішне застосування психологічних методів у наукових дослідженнях і рішенні практичних задач повинне базуватися на ґрунтовній і інформативній критеріальній основі. Вибір критеріїв є найважливішим етапом як у визначенні психологічних особливостей розвитку кар'єрних домагань офіцерів, так і подальшої оптимізації цього процесу. Це обумовлює необхідність розробки критеріїв і показників кар'єрного зростання офіцерів. У широкому розумінні, критерій (від грецьк. *kriterion* – засіб для судження), ознака, на підставі якого виробляється оцінка, визначення або класифікація чого-небудь, мірило судження, співставлення [2, с.376]; розуміються ознаки, на підставі яких виробляється оцінка, визначення або класифікація чого-небудь [11; 12]; показники, що поєднують методи розрахунку, теоретичну модель розподілу і правила ухвалення рішення про правдоподібність основної чи однієї з альтернативних гіпотез [13, с.211].

**Аналіз наукових джерел.** На думку В. Д. Шадрікова, критерій виражає найбільш загальну сутнісну ознаку, за якою відбувається оцінка психолого-педагогічних явищ. Ступінь вияву і якісна сформованість критерію виражаються у певних показниках, які, у свою чергу, характеризуються рядом ознак [14].

Критерії відображають сутнісну мінливість явища (предмета дослідження). Ступінь виразності того або іншого критерію представляють із урахуванням системи показників, які репрезентують якісні й кількісні характеристики окремих властивостей, елементів і станів предмета

вивчення та оцінки. Показник виступає відносно критерію як частка до загального, тобто кожен критерій включає групу показників, що якісно і кількісно характеризують об'єкт. Критерій і показники виражають закономірності виникнення предмета або явища, його складові, функціонування і розвиток [6, с.61-63].

Погоджуючись з позицією В.Г. Зазикіна, який відзначає, що показники і критерії можуть бути об'єктивними і суб'єктивними; інтегральними (узагальненими) і конкретними (особливими), зазначимо, що для кар'єрних домагань об'єктивність полягає в тому, що багато індивідуально-психологічних характеристик, що детермінують професійне та кар'єрне зростання піддаються безпосередньому вимірові, оцінці і порівнянню з використанням надійних і апробованих методів. Суб'єктивність при цьому пов'язана з особливостями рівня розвитку окремих характеристик кар'єрних домагань офіцера.

Таким чином, беручи до уваги основні положення досліджуваної проблеми та сутнісне смислове навантаження розуміння критеріїв Е.Н. Богдановим і В.Г. Зазикіним [1, с.71], зазначимо, що *критерії розвитку кар'єрних домагань – це міра кар'єрного розвитку суб'єкта діяльності, виражена в індивідуально-професійних якостях і властивостях особистості офіцера на певному етапі його кар'єрного зростання; показники розвитку кар'єрних домагань – це характеристики ступеня розвиненості його індивідуально-психологічних якостей і властивостей як суб'єкта діяльності.*

З огляду на специфічність предмета нашого дослідження насамперед важливим є аналіз існуючих психологічних досліджень внутрішньоособистісних чинників особистості в кар'єрі, тих індивідуально-психологічних характеристик, які детермінують кар'єрний розвиток особистості. Саме вони, на нашу думку, наповнюють критеріальну основу кар'єрних домагань особистості, виділення та дослідження яких дозволить провести аналіз їх змістовно-динамічних характеристик.

В концепції кар'єрної зрілості, яка є провідною в теорії Д. Сьюпера [21], проявляється в успішному вирішенні задач розвитку віку і рівня протягом всього життєвого шляху. Я-концепція є базовим фактором концептуальної моделі Д. Сьюпера, її розвиток відбувається за допомогою розвитку фізичної і ментальної сфери, уявлень про професійну діяльність, ідентифікацію з іншими працівниками, загальним оточенням і очікуваннями. З розширенням досвіду ототожнення зі світом професійної діяльності формується більш складна професійна Я-концепція.

На нашу думку, революційною можна вважати теорію Дж. Холланда [18], яким в 50-х роках минулого століття був здійснений ряд емпіричних досліджень, на основі яких детально розроблялися типи особистості відповідно до визначеного професійного типу кар'єри. Так за Дж. Холландом вибір того або іншого кар'єрного шляху є саме вираження особистості, а не випадкова подія, професійні досягнення людини й успіх у просуванні залежать від можливості реалізувати "типові особливості" у ході здійснення кар'єри. Дж. Холланд виділяє шість типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький і конвенціональний. Один з цих типів завжди домінує в кожній конкретній людині. Іноді в особистості залишається можливість успішно використовувати поєднання двох і більше типів. Дистанція між різними типами особистості неоднакова.

Теорія пристосування до роботи, запропонована Р. Девісом і Л. Лофквістом, межує з теорією вибору кар'єри Дж. Холланда, де показано способи розвитку особистості працівника з усіма її установками, цінностями і потребами, навичками і здібностями, а також форму їх співвіднесення з вибором кар'єрного шляху. Відповідно до даної теорії передбачається, що існує

відповідність між особистісними особливостями працівника і вибором типу діяльності і кар'єри. Провідним поняттям у рамках теорії пристосування до роботи є "підкріплення", тобто професійний досвід, що працівник прагне одержати, спираючись на свої особистісні особливості [17].

Значний внесок у створення і розвиток теорії соціального навчіння внесли закордонні психологи А. Бандура [15] і Д. Роттер [20]. Одним з найбільш значимих умінь, відповідно до теорії соціального навчіння, визнається самоефективність. Пріоритет віддається вивченню впливу самоефективності на професійні прагнення й установки. "Самоефективність" (сприйняття влади, компетентності "Я") як наукове поняття було введено і всебічно вивчене американським дослідником А. Бандурою, що операціоналізував це поняття в термінах "початок і стійкість дії", "ефективність перед обличчям невдач". Ряд дослідників висунули й емпірично підтвердили припущення про те, що до базисних особистісних якостей працівників, що володіють високим рівнем мотивації в кар'єрі, відносяться самоповага і самоефективність.

Н. Беє і П. Хеккер [16] розвиваючи теорію самоефективності вказують, що цей психологічний феномен пов'язаний з наявністю в людини впевненості, про необхідну компетентність для досягнення бажаного результату. Ведучий постулат самоефективності полягає у визначенні очікування ефективності як вирішальної умови початку і стійкого здійснення кожного виду діяльності. Те, як людина оцінює власну ефективність, визначає для неї: розширення або обмеження можливості вибору виду діяльності, кар'єри; зусилля, що їй доведеться прикласти для подолання перешкод і фрустрації; наполегливість, з якою вона буде вирішувати задачі щодо професійного і посадового просування. Самооцінка ефективності впливає на виникнення емоцій, мотивацію, форми поведінки, що вибудовується.

Увівши дане поняття, А. Бандура акцентував увагу на тому, що навіть при наявності більш ніж скромних здібностей уміле їхнє використання дозволяє людині досягати високих результатів. У той же час великий потенціал автоматично не гарантує високі результати, якщо людина в силу тих або інших причин не вірить у можливість цей

потенціал повною мірою реалізувати на практиці і не намагається скористатися всім тим, що дано їй природою і суспільством.

Ряд дослідників підтверджують зв'язок професійної самоефективності зі ступенем усвідомленості вибору кар'єри, відмовленням здійснювати кар'єру або бажанням просуватися кар'єрними сходами. К. Тейлор і Д. Попма показали, що самоефективність у сфері ухвалення рішення здійснювати кар'єру значимо впливає на професійну здатність і локус контролю [22], вони встановили, що студенти з більш вираженою впевненістю у своїх здібностях зробити кар'єру (по суті з високим рівнем самоефективності в сфері прийняття рішень по кар'єрі) точно знали, якого типу кар'єру вони хочуть здійснити, володіли інтернальним локусом контролю.

Г. Уайт розрізняє поняття самоефективності і самоцінності. Якщо самоефективність збільшує схильність до ризику, тому що суб'єкт сприймає себе в якості контролюючого ситуацію, то самоцінність її знижує, оскільки люди з високим рівнем самоцінності мотивовані підтримувати цей рівень, уникаючи невизначених і ризикованих ситуацій (їм є, що втрачати) [8].

Відповідно, високу самоефективність у сфері діяльності можна розглядати в якості одного з важливих особистісних чинників, що забезпечують досягнення кар'єрного успіху.

Іншою важливою особистісною змінною, якій також приділяється значна роль і місце в теорії соціального научіння, є локус контролю [9, с.177]. Він являє собою узагальнене очікування того, у якому ступені люди контролюють підкріплення у своєму житті. Люди з екстернальним локусом контролю вважають, що їх успіхи і невдачі регулюються зовнішніми факторами (долею, щасливим збігом обставин, підтримкою впливових людей, непередбаченими силами оточення). Їх кар'єру можна охарактеризувати як "полезалежну". Люди з інтернальним локусом контролю впевнені в тім, що їх удачі і невдачі визначаються їхніми власними діями і здібностями (внутрішніми або особистісними факторами): їх кар'єру можна позначити як "полезалежну". Дослідження показують, що в людей з перевагою екстернального локусу контролю частіше зустрічаються психологічні проблеми, у тому числі пов'язані з професійною діяльністю і кар'єрою. Самоповага в екстерналів нижче, ніж у людей

з перевагою інтернального локусу контролю. Інтерналі відрізняються більш розвинутою здатністю до адаптації в нових умовах ніж екстернали, які сильніше піддаються соціальному впливу. Інтерналі ж не тільки пручаються сторонньому впливові, але і, коли надається можливість, намагаються контролювати поведінку інших. У цілому, інтерналі більше впевнені у своїй здатності вирішувати проблеми, ніж екстернали [9].

У дослідженні К. Муздибаєва [10] було відмічено, що інтернальність позитивно і значно корелює з усвідомленням змісту і цілей життя. У ситуації успіху в інтерналів задоволення викликає не просто успіх сам по собі, а успіх у рішенні особливо важких проблем. Чим більше суб'єкт вірить, що все в житті залежить від його власних зусиль і здібностей, тим у більшій мірі знаходить він у житті зміст і цілі. У багатьох дослідженнях встановлено, що інтерналі більш впевнені в собі, спокійні, доброзичливі і популярні.

Зокрема, Д.П. Кенджемі, К.Д. Ковальски, (1997), А.Є. Могільовкін (2007) [8] зазначають, що керівники з високою інтернальністю володіють більшою інформаційно-пошуковою активністю, що дає їм можливість бути більш обізнаними в навколишній робочій обстановці; причому чим вище невизначеність, тим вище пошукова активність (стійкість у ситуації невизначеності – універсальна особистісна властивість, що забезпечує успіх у кар'єрному просуванні).

У відношенні ознаки самоефективності в сфері діяльності А.Є. Могільовкін зазначає [8], що якщо розвиток даної особистісної ознаки сприяє поступовому кар'єрному просуванню (послідовному сходженню від однієї позиції в управлінській організаційній ієрархії до іншої, більш високої), то розвиток інтернальності може забезпечити не тільки перехід на наступний управлінський рівень, але і відкриває можливість минати одну з проміжних кар'єрних сходинок.

С. Осіпов [19] виділяє ще дві особистісні характеристики, що здійснюють істотний вплив на вибір професійної кар'єри – мотивацію досягнення і мотивацію уникнення невдачі. Одним з перших дослідників, що встановили на підставі емпіричних даних вплив мотивації досягнення на вибір професійної кар'єри, був Дж. Аткинсон. Він припустив, що мотивація є функція трьох перемінних: специфічного мотиву або драйву, очікування успіху і привабливості мети. За

Дж. Аткинсоном [9] люди із сильною мотивацією досягнення ставлять перед собою цілі, у тому числі і кар'єрні, середнього рівня, реалістичні і цілком досяжні. Ті ж, у кого в більшому ступені виражена мотивація уникнення невдачі, ставлять перед собою або занадто високі, практично недосяжні цілі або, навпаки, занадто низькі.

С. Махоун установив, що люди з високим рівнем мотивації уникнення невдачі намагаються навіть не брати до уваги інформацію про професії, орієнтовані на постійне просування і досягнення. Вони, у кінцевому рахунку, вибирають кар'єру, слабко пов'язану з задоволенням професійною діяльністю і бажаною винагородою, оскільки уникають пошуку і використання відповідної інформації. С. Махоун також довів, що люди з яскраво вираженою мотивацією уникнення невдачі відмовляються від змагальної поведінки, що приводить до зайво завищених або занижених кар'єрних домагань, у той час як ті, хто мають низький рівень подібної мотивації, більш помірні і реалістичні у своїх кар'єрних домаганнях [9].

Е. Бернстейн установив, що підвищення мотивації уникнення невдачі приводить до бажання перейти на іншу, менш престижну і відповідальну посаду або обрати менш престижну професію. Дані інших дослідників (Мінор, Ніл, Мейер, Литвин, Уолкер) підтверджують, що люди з високою мотивацією досягнення вибирають престижні професії і змагальний тип поведінки [9, с. 183-184].

А.Г. Асмолов відзначав, що кардинальна відмінність процесу соціалізації ролей у ході онтогенезу від свідомого вибору особистістю соціальної ролі полягає в тому, що в першому випадку роль опановує особистістю, а в другому – особистість опановує роллю, використовуючи роль як інструмент, як засіб для перебудови своєї поведінки в різних ситуаціях. Так само, на думку О.В. Москаленко [9, с. 189] людина може опанувати різні шляхи та способи здійснення власної професійної кар'єри, розглядаючи просування не як самоціль, а тільки як засіб реалізації свого професійного й особистісного потенціалу способом самореалізації.

За А.С. Могільовкіним у відношенні кар'єри людина із сильною вираженою емоційною нестабільністю, що відповідає високим показникам по шкалі нейротизма, схильна вибудовувати скоріше “негативний

кар'єрний сценарій”, зациклюючись на можливих перешкодах і складностях, вважаючи їх важкоздоланими. Так, для працівника з вираженою емоційною нестабільністю, що поєднується з непевністю у своїй здатності досягти кар'єрного успіху і схильністю приписувати як успіхи, так і невдачі тільки зовнішнім силам і обставинам, у великому ступені ймовірний “кар'єрний застій” (відмовлення від подальшого кар'єрного просування) або навіть “кар'єрний регрес” (зниження рівня професіоналізму і як підсумок зниження в посаді) [8].

До зниження ефективності професійної кар'єри також приводить така особистісна детермінанта, як високий рівень виразності психотизму. Подібне твердження співвідноситься як з характеристиками поведінки осіб з високим рівнем психотизму й емпіричними даними, що приводяться рядом авторів [8] (Н.І. Ейсенх, 1976; Я. Лаак, 1996; Ю.Н. Гончаров, 1997, А.С. Могільовкін 2005, 2007). Особи з високими показниками по ознаці психотизма, що поряд з нейротизмом Г. Айзенк називає “суперрисосою” особистості в силу могутнього впливу на поведінку людини, схильні до провокуючої поведінки, не виправдано ризикованим діям, неадекватним емоційним реакціям.

Результати проведеного Ю.Н. Гончаровим (1997) дослідження особистісних особливостей професійного розвитку держслужбовців підтверджують наявність взаємозв'язку між успішним професійним розвитком, професійною кар'єрою і низьким рівнем ознак нейротизму і психотизму. Отримані А.С. Могільовкіним показники по ступені виразності ознаки психотизма в керівників різних управлінських рівнів також свідчать, що вірогідно більш низькі показники за цією ознакою характерні для представників вищого рівня управління в порівнянні з іншими фахівцями [8].

В подальших дослідженнях автори намагалися розглянути роль внутрішньо особистісних чинників в розвитку кар'єри більш комплексно, розглядаючи одночасно їх сукупний вплив.

Так, Е.Н. Жорнікова [3] підтверджує, що на успішність побудови професійної кар'єри істотний вплив здійснюють такі особистісні характеристики, як самоефективність у сфері діяльності й у сфері спілкування, інтернальний локус контролю, емоційна стабільність, усвідомленість, доброзичливість, екстраверсія,

високий рівень андрогінії (переваги маскулітних якостей).

На думку О.Є. Ілгунової [4] важливими особистісними чинниками професійної кар'єри є високий рівень мотивації до кар'єри, потреби досягнення, високі професійно-особистісні стандарти, прагнення до самореалізації. Зокрема, емпірично доведено, що деякі особистісні особливості (емоційна стійкість, інтернальність, інтелект, рівень саморегуляції, вміння приймати рішення, індивідуально-ділові якості) можуть виступати в якості "внутрішніх умов" – професійного становлення і кар'єрного просування суб'єктів.

Кар'єрний розвиток до вищого рівня потребує розвитку у керівників ряду здібностей, вмінь, навичок, а саме: здатності використовувати більш широкий спектр ролевих позицій; вміння вибудовувати поведінку, що відповідає конкретній задачі, ситуації; настирливості та послідовності у вирішенні задач професійної діяльності [9, с.217].

І.П. Лотовою [7] виділено ряд особистісних чинників, які є основними причинами, що несуть характер рушійних сил, головних детермінант розвитку професійної кар'єри. В рамках нашого дослідження найбільш важливими є саме суб'єктивні – інтелектуальні, потребнісно-мотиваційні (локус поведінкового контролю, мотивація до кар'єри); вольові, комунікативні, емоційні (нейротизм, психотизм), характеристики сфери самосвідомості, організаційно-ділові і стилю діяльності, індивідуальна модель кар'єри і кар'єрна стратегія.

Визначення внутрішніх критеріїв успішної кар'єри – один з важливих аспектів ефективного управління власним кар'єрним просуванням. Р.Л. Кричевський [5] приводить цілу групу чинників, що впливають на кар'єрні переваги людей, одним з яких виділяє і особистісні особливості.

Як зазначає А.Є. Могильовкін, з усієї розмаїтості детермінант успішної кар'єри особливої уваги заслуговує вплив особистісних чинників на кар'єру [8], та визначає відсутність необхідних професійно важливих якостей, низьку мотивацію, екстернальний локус контролю, нерішучість, підвищену тривожність, орієнтацію на уникнення невдач, утилітарні мотиви діяльності тими індивідуальними особистісними чинниками, що

перешкоджають досягненню кар'єрного успіху, і, на нашу думку, кар'єрного розвитку.

На думку багатьох авторів, вплив цих чинників на кар'єру в сучасних умовах діяльності організацій досить яскраво виражено, відповідно, особистісно-орієнтований підхід до дослідження кар'єри висувається в ряд більш перспективних (М. Вудкок, Д. Френсіс, 1991; D. Hall, P. Mirvis, 1995; M. Attwood, S. Dimmock, 1996; І.Д. Ладанов, 1997; А.С. Гусєва, 1998, Р.Л. Кричевський, 2003, 2005; Т.Х. Невструєва, 2006) [8, 9].

Серед особистісних чинників є досить велика кількість особливостей, що впливають на ефективність кар'єрного просування. Для комплексного дослідження, проведеного А.Є. Могильовкіним [8] серед держслужбовців вищого і середнього рівня управління в 1998-2005 роках, була обрана сукупність особистісних факторів кар'єри, у яку входили: самоефективність (у предметній діяльності й у спілкуванні), локус контролю, емоційна стабільність, психотизм, мотивація до кар'єри. Чинники, яким приділяється увага в дослідженні, є центральними, базовими конструктами теорій особистості визнаних закордонних психологів А. Бандури (1977), Д. Роттера (1982), Г. Айзенка (1976) і, за даними закордонних і вітчизняних авторів, впливають на ефективність кар'єри. Причому якщо за кордоном дослідження самоефективності регулярно проводяться й отримані результати публікуються протягом останніх 20 років, то висновків вітчизняних авторів явно недостатньо.

Результати проведеного Е. Шестаковою [8] дослідження у 2004-2005 роках з метою виявлення рівня мотивації кар'єри й особливості її побудови в співробітників митниці показали, що співробітники демонструють більше високі показники по кар'єрній причетності і кар'єрній стійкості, виявляють високий ступінь гнучкості і наполегливості в вирішенні проблем, що гальмують їхній професійний розвиток і кар'єрне просування. Вони здатні досить успішно долати труднощі, пов'язані з інноваціями, жорсткістю виробничих вимог. Такі співробітники охоче засвоюють нові методи і технології роботи, адаптують свої вміння до умов професійної діяльності, що змінюються. Чим ближче займана посада знаходилася до кінцевої мети кар'єри, тим нижче були показники по кар'єрній інтуїції.

## Питання психології

Дослідження А.Є. Могільовкіна [8] показали, що істотний вплив на кар'єрне просування роблять два з трьох основних аспектів: кар'єрний інсайт (у найбільшій мірі) й ідентифікація з кар'єрою. Чим більш виражені ці два аспекти кар'єрної мотивації, тим більше можливостей у працівника здійснити успішну професійну і посадову кар'єру.

Варто зазначити, що вітчизняні дослідники тільки починають розглядати мотиваційні аспекти кар'єрного розвитку, визнані в закордонній теорії і практиці кар'єри в якості однієї з істотних детермінант кар'єрного просування. Емпіричні дані щодо особистісних чинників кар'єрного розвитку, основних аспектів мотивації до кар'єри, кар'єрних домагань, практично відсутні в психологічних військово-прикладних дослідженнях. Таким чином в рамках нашого дослідження ключовою є специфічна здатність особистості офіцера до перетворювальної діяльності в самій собі – самоусвідомлення, самопізнання, саморегулювання, що дозволяє офіцеру не

тільки генерувати нові можливості і спрямовувати розвиток, а і забезпечувати усвідомлення і закріплення посилок для його здійснення.

Таким чином, проведений аналіз прикладних психологічних досліджень дозволяє визначити *основні особистісні чинники, які впливають на розвиток кар'єрних домагань офіцера ЗСУ* – емоційна стабільність, рівень психотизму, локус контролю, самоефективність у сфері діяльності, аутопсихологічна компетентність, кар'єрний інсайт (інтуїція), кар'єрна стійкість, кар'єрна причетність. Опираючись на проведений аналіз існуючих теоретико-прикладних досліджень, які на нашу думку не в повному обсязі відображають особливості розвитку кар'єрних домагань офіцерів, нами виділено наступні критерії розвитку кар'єрних домагань офіцерів: *змістовно-мотиваційний, організаційно-діяльнісний і емоційно-вольовий*, які дозволяють проаналізувати вплив особистісних чинників на розвиток кар'єрних домагань (див. табл. 1.).

Таблиця 1.

Критерії та показники розвитку кар'єрних домагань офіцерів

Критерії розвитку кар'єрних домагань	Показники розвитку кар'єрних домагань
Емоційно-вольовий	Емоційна стабільність
	Локус контролю
	Кар'єрна інтуїція
Змістовно-мотиваційний	Кар'єрна стійкість
	Самоефективність
Організаційно-діяльнісний	Кар'єрна причетність
	Аутопсихологічна компетентність

**Висновок.** Так, нами було виділено три основних критерія: емоційно-вольовий (який дає можливість проаналізувати кар'єрні домагання на основі наступних показників – емоційної стабільності, локусу контролю, кар'єрної інтуїції), змістовно-мотиваційний (який в свою чергу розкриваємо через показники – кар'єрну стійкість та самоефективність), організаційно-діяльнісний (що в свою чергу розкриваємо через кар'єрну причетність та

аутопсихологічну компетентність). На нашу думку, емпіричний аналіз кар'єрних домагань, проведений через визначену систему критеріїв та показників, дозволить на якісно новому рівні розкрити змістовні характеристики досліджуваного предмета. Перспективу подальших досліджень доцільно спрямувати на обґрунтування методики емпіричного дослідження кар'єрних домагань офіцерів.

### Література:

1. Богданов Е.П. Введение в акмеологию: учебное пособие / Е.П. Богданов, В.Г. Зазыкин – М.: КГПУ им. К.Э. Циолковского, 2000. – 96 с.
2. Булько А.Н. Современный словарь иностранных слов. Более 25 тысяч слов и словосочетаний / Булько А.Н. – М.: Изд-во “Мартин”, 2004. – 848 с.
3. Жорникова Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: дис... к. психол.наук: 19.00.13 / Жорникова Е.Н. – М, РАГС, 2003. –162 с.

4. Илгунова О.Е. Динамика становления стилей профессиональной деятельности на разных этапах карьеры государственных служащих: дис....канд. психол. наук./ Илгунова О.Е. – М, РАГС, 2005. – 199 с.
5. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры / Психология профессиональной деятельности // Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006. С.76-99.
6. Лаптев А.Г. Воинский труд: наука, искусство, призвание: монография / А.Г.Лаптев, С.П.Готипов, А.М. Кондаков и др. [Ответств. ред.: Академик МААН Л.Г. Лаптев, доцент Р.В. Маркитан, И.Е. Хоменко]. – М.: Изд-во Совершенство, 1998. – 480 с.
7. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: Автореф. дис. д-ра психол. наук./ Лотова И.П. – М., 2003. – 58 с.
8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг Текст. / Могилевкин Е.А. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
9. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности / Москаленко О.В. – М.:РАГС, 2007 – 352с.
10. Муздыбаев К. Психология ответственности / Муздыбаев К. – Л.: Наука, 1983. – 240 с.
11. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова, А.В.Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М.: Педагогика, 1983. – 447 с.
12. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченка, Б.Г.Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Педагогика-Пресс, 2001. – 440 с.
13. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / Шапар В.Б., Олефир В.О., Куфлієвський А.С. та ін. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
14. Шадриков В.Д. Проблемы системного анализа профессиональной деятельности / Шадриков В.Д. – М.: Наука, 1982. – 185 с.
15. Bandura A. Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanisms / Bandura A. / Self-efficacy: Thought control of action (Ed. Schuareer). Washington, 1992. – P. 3-38.
16. Betz N.E. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men / N.E.Betz, G.Hackett // Journal of Consulting Psychology, 1981. – Vol, 28. – P. 399-410.
17. Dawis R. A psychological theory of work adjustment / R.Dawis, L. Lofguist – Minneapolis. 1984. – P. 29-34.
18. Holland J.L. The self-directed search professional manual. 1985 edition / Holland J.L. – Odessa, FL: Psychological assessment resources, 1985. – vol. 37. – P. 337-342.
19. Osipov S.U. Theories of career development. Englewood Cliffs / Osipov S.U. – N. J.: Prentice Hall, 1973. – 328 p.
20. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control; of reinforcement / Rotter J.B. // Psychol. Monogr. – V. 80, № I (whole № 609). – P. 56-89.
21. Super D.E. Life-span, life-space approach to career development / Super D.E. // Journal at Vocational Behavior, 1980. – Vol. 16. – P. 282-298
22. Taylor A. An examination of the relationship among career decision-making, self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision / A.Taylor, J.Popma // Journal of Vocational Behavior, 1990. – Vol. 37. – P. 17-31.