

ЧИННИКИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

О.В. Іщук,

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

Статтю присвячено висвітленню чинників, що опосередковують процес становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу. Проаналізовано чинники трьох рівнів, таких як, чинники макрорівня, що включають особливості політичного й соціального розвитку України; соціально-психологічні особливості регіону; особливості соціальної сфери; чинники мезорівня, що включають форму власності вищого навчального закладу; особливості домінуючого типу організаційної культури; факультет за типом освіти, на якому навчається студент; чинники мікрорівня, що включають курс навчання; соціально-демографічні особливості студентів.

Ключові слова: професійна ідентичність, студенти, вищий навчальний заклад, чинники, детермінанти, макрорівень, мезорівень, мікрорівень.

Статья посвящена анализу факторов, которые опосредствуют процесс становления профессиональной идентичности студентов высшего учебного заведения. Проанализированы факторы трех уровней, таких как, факторы макроуровня, включающие особенности политического и социального развития Украины; социально-психологические особенности региона, особенности социальной сферы; факторы мезоуровня, включающие форму собственности высшего учебного заведения, особенности доминирующего типа организационной культуры, факультет по типу образования, на котором обучается студент; факторы микроуровня, включающие курс обучения; социально-демографические особенности студентов.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, студенты, высшее учебное заведение, факторы, детерминанты, макроуровень, мезоуровень, микроуровень.

Українське суспільство переживає певну кризу у сфері професійного навчання й працевлаштування молодих спеціалістів. Тому визначення ефективних чинників та умов становлення професійної ідентичності, насамперед студентської молоді, є надзвичайно актуальною проблемою.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість обумовлюють мету даної статті – психологічний аналіз чинників становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

У процесі становлення професійної ідентичності виділяють зовнішні та внутрішні детермінанти. Аналізуючи праці М. Марусинець [13], Л. Шнейдер [4; 21] автор виділяє власні чинники становлення професійної ідентичності студентської молоді у вищому навчальному закладі (табл. 1.4). Слід указати, що за основу було взято аналіз літератури і підходів, розроблених у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України [5; 6; 20]. Згідно з даними джерелами, чинники становлення професійної ідентичності студентів вищих навчальних закладів поділяються на три групи: макрорівень (рівень суспільства), мезорівень (рівень організації) і мікрорівень (рівень особистості).

У результаті аналізу **чинників макрорівня** було виділено такі підрівні:

Чинники, обумовлені особливостями політичного й соціального розвитку країни.

Сучасні тенденції розвитку України характеризуються глобальною кризою, що значно впливає на розвиток життя кожної людини, її актуальні потреби й вимоги. Нині, розвиток нашої держави характеризується вираженою політичною, економічною, соціально-психологічною кризою, що призводить до відчуття нестабільності, наслідком чого є падіння обсягу виробництва та попиту на різні послуги, у тому числі й освітні, на цьому тлі відбувається зростання показника безробіття.

Чинники становлення професійної ідентичності студентів вищих навчальних закладів

з/п	Назва основних чинників	Характеристика підрівнів чинників
	Чинники макрорівня	особливості політичного й соціального розвитку країни соціально-психологічні особливості регіону (Західний регіон України, Південний регіон України) особливості соціальної сфери, у якій функціонує організація (освіта)
	Чинники мезорівня	форма власності вищого навчального закладу (державна, приватна) особливості домінуючого типу організаційної культури (адхократичний, бюрократичний, клановий, ринковий) факультет (історичний, юридичний, економічний, фізичний, соціально-психологічний, архітектурний) курс навчання (молодші (1-2) курси, старші (4-5) курси)
	Чинники мікрорівня	особистісні характеристики (характерологічний, мотиваційний, комунікативний, емоційно-вольовий блоки) соціально-демографічні особливості (вік, стать)

Як зазначається в літературі, більшість політичних, економічних, соціальних та інших реформ, які впроваджувались в Україні, здебільшого негативно відзначались на добробуті переважної частини населення, що призвело до глибоких соціальних, економічних, культурних розколів українського суспільства, які практично унеможливають зараз його гармонійний розвиток. Отже, наявність нестабільності, матеріально-фінансових проблем, соціально-психологічних негараздів обумовлюють серед студентської молоді почуття невпевненості, песимізму, відсутності бажання активно вчитися й працювати, низьку мотивацію та рівень професійної ідентичності [3; 8; 10; 11; 15; 16; 19; 20].

Значно збільшений в останні роки рівень безробіття серед працеспроможного населення України свідчить про глибинну кризу професійного становлення особистості. Звичайно, існуюча кадрова ситуація не сприяє розвитку професійної мотивації майбутніх фахівців, що навчаються в закладах вищої освіти.

Чинники, обумовлені соціально-психологічними й економічними особливостями регіону, де функціонує вищий навчальний заклад.

Грунтуючись на аналізі літератури, кожен регіон України має суттєві відмінності культурних особливостей, виробничої діяльності, науково-технічного потенціалу, природних і кліматичних умов, привабливості для інвестицій тощо. У залежності від цього, заклади вищої освіти кожного регіону мають пріоритетні напрямки підготовки спеціалістів. А це зумовлює ступінь професійної ідентичності студентів, бажання, і, власне, можливість працевлаштуватися за обраною спеціальністю.

Взагалі, система вищої освіти в певному регіоні країни, як складова загальнодержавної системи освіти, ґрунтується на врахуванні позитивних надбань регіональної системи й водночас передбачає істотні зміни, зумовлені сучасними тенденціями розвитку суспільства й ринку праці. Але, як свідчить аналіз роботи О. Поступної [15] стосовно статистичних даних функціонування вищої освіти в Україні на регіональному рівні, у цій галузі існують певні проблеми [11; 15; 16; 18].

Вплив особливостей регіону, де функціонує вищий навчальний заклад проявляється в наявності певних соціально-економічних інститутів, котрі в майбутньому можуть являтися роботодавцями випускників університету. Тож, даний факт обумовлює необхідність навчальних закладів будувати власну систему менеджменту, яка б базувалася на щільній співпраці з основними суб'єктами економічної діяльності власного регіону, тобто працедавцями. Як зазначає у своєму дослідженні український науковець О. Босак, і для абітурієнтів і для студентів при оцінці вищого навчального закладу «пріоритетним чинником залишається можливість

працевлаштування» [3, с. 294]. Отже, необхідно орієнтуватись на потреби працевлаштувачів, які визначають структуру зайнятості ринку принаймні даного регіону чи області. Враховуючи пріоритет освіти для представників приватного чи державного сектору зайнятості, вищі навчальні заклади мають більше часу приділяти регіональним потребам у фахівцях певного профілю. Вважаємо, що регіональне розташування закладу вищої освіти й впевненість працевлаштувачів даного регіону в належній якості освіти майбутніх фахівців, а також інформованість абітурієнтів і студентів про можливість працевлаштування після закінчення університету значно впливає на формування професійної свідомості і на становлення професійної ідентичності студентів.

Чинники, обумовлені особливостями соціальної сфери, у якій функціонує організація.

Сучасний етап розвитку освіти в Україні вимагає врахування в функціонуванні закладів й установ освіти ринкових відносин, адже протягом останнього століття в усіх високорозвинених країнах активно розвивалася теорія менеджменту, у тому числі й освітнього, що прагне забезпечити успіх й ефективність організацій та їх співробітників. Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку країни вимагають від керівників освітніх закладів швидкого пристосування й адаптації до мінливих умов сьогодення. Це потребує високого рівня відданості працівників організації, довіри політики держави відносно сектору освіти й мотивації до праці в складних умовах із боку представників вищих навчальних закладів і з боку студентів і їх батьків.

Система вищої освіти спрямована на розкриття потенціалу особистості, навчання професійно важливих знань, умінь і навичок, виховання професійних якостей, сприяння становленню професійної ідентичності студента і як наслідок професійної свідомості.

Тож, чинники, що обумовлені особливостями соціальної сфери, у якій функціонує організація, у нашому випадку це сфера вищої освіти, пов'язані зі складністю здійснення можливостей становлення професійної ідентичності студентів без реальних умов праці й належного матеріально-технічного забезпечення [8; 160]. Студенти денних відділень вищих навчальних закладів можуть заглибитися в професійне середовище на практичних заняттях в умовах навчання й під час проходження виробничої практики поза університетом. Враховуючи досить невелику кількість годин, що відводяться на практичні заняття та на практику студентів, можна припустити, що це не сприяє створенню умов для формування належного рівня професійної ідентичності серед студентської молоді.

До **чинників мезорівня** можна віднести такі підрівні:

Чинники, обумовлені формою власності вищого навчального закладу.

В Україні існують дві форми власності вищих навчальних закладів – державна форма власності (державна, національна) і недержавна форма власності (приватна). До закладів державної форми власності відносяться ті, у життєфункціонування яких надходять кошти з місцевого та державного бюджету [10, с. 14]. До закладів недержавної форми власності відносяться ті, які не мають бюджетного фінансування й ставлять собі за мету підготовку інтелектуальної еліти України на основі нових освітніх технологій за новими, найбільш дефіцитними спеціальностями [3].

Підтримуємо вітчизняну дослідницю О. Субіну [14], яка пропонує критерії, що лежать в основі забезпечення належного рівня якості освітніх послуг, як у приватних так й у державних вищих навчальних закладах:

- *матеріально-технічні фактори*: навчальні корпуси й побутові приміщення, сучасне обладнання та техніка, використання інноваційних освітніх технологій;

- *науково-педагогічні фактори*: якісний професорсько-викладацький склад, функціонування наукових шкіл і проведення наукових досліджень за напрямками підготовки фахівців, маркетингові дослідження розвитку ринку праці, наявність різноманітних навчальних програм відповідно до вимог ринку праці, належне навчально-методичне забезпечення, сучасні методики навчання; інноваційні підходи до організації навчального процесу, що розглядаються як сукупність різних характеристик, що зумовлюють забезпечення високого рівня підготовки фахівців згідно із сучасними вимогами суспільства тощо;

- *споживчі фактори*: затребуваність випускників на ринку праці, рівень доступності освітніх послуг, наявність держаної ліцензії на реалізацію освітніх послуг; гнучка цінова політика; медіа-активність керівництва вищого навчального закладу та ін.

Чинники, обумовлені особливостями домінуючого типу організаційної культури вищого навчального закладу.

У науковій психолого-управлінській літературі виділена досить значна кількість можливих рівнів диференціації й відмінностей одних культур організацій від інших. У даному дослідженні

ми дотримуємося поглядів щодо виділення чотирьох типів організаційної культури, а саме – адхократичного, ієрархічного, кланового та ринкового. Наведемо характеристику даних типів.

Тож, *ієрархічний тип організаційної культури* вищого навчального закладу характеризується класичними атрибутами бюрократії – чіткі правила, спрямована спеціалізація, досить жорстка ієрархія, знеособлення співробітників і студентів, облік усіх процесів, що відбуваються в організації. Ефективними лідерами вважаються хороші координатори й організатори. Важливим для керівництва є підтримка плавного, рентабельного ходу діяльності ВНЗ. Вищий навчальний заклад об'єднують формальні правила й офіційна політика. Ключовими цінностями успіху вважаються чіткі лінії розподілу повноважень щодо прийняття рішень у закладі освіти; стандартизовані правила і процедури, які мають виконуватися співробітниками й студентами; механізми контролю та обліку. Довгострокові турботи організації полягають у забезпеченні стабільності, передбачуваності й рентабельності.

Тип організаційної культури, що характеризується функціонуванням вищого навчального закладу з орієнтацією на зовнішнє оточення, а не на свої внутрішні справи, має назву *ринкового типу організаційної культури*. Ринкова культура оцінюється співробітниками й студентами як місце роботи (навчання), орієнтоване на результати. Домінуюча якість лідерів у ВНЗ із таким типом культури – суворі конкуренція, вимогливість і непохитність. Акценти розставляють на зовнішніх позиціях вищого навчального закладу й контролі за якістю, своєчасністю та актуальністю. Головний фокус уваги керівництва налаштований на проведення операцій (обмінів, продажів, контрактів) з іншими клієнтами з метою досягнення конкурентної переваги. Співробітників організації пов'язує прагнення перемагати, бути першими серед конкурентів, що активно транслюється студентам закладу вищої освіти. Успіх визначається в даному типі організаційної культури в обсягах зайнятої ринкової частки й проникнення на ринки освітніх послуг, адже важливим є випередження суперників із конкурентної боротьби (інші ВНЗ) за лідерство.

Форми *кланового типу організаційної культури* вищого навчального закладу характеризуються цінностями й цілями, які є загальноприйнятими; згуртованістю всіх, хто має відношення до організації; відчуттям у співробітників і студентів організації як «ми», як єдиного цілісного об'єкту. Кланова культура оцінюється співробітниками й студентами як дружнє місце роботи (навчання), де люди мають багато спільного й довіряють один одному, ВНЗ нагадує велику родину. Лідерам властиві ролі вихователів, керівництво турбується про людей, що належать до організації, а також заохочує командну роботу. Організація тримається разом завдяки відданості персоналу й глибоким традиціям, яких дотримуються як співробітники, так і студенти. Успіх вищого навчального закладу визначається в показниках здорового соціально-психологічного клімату всередині організації в цілому та окремо в кожній структурній одиниці. ВНЗ робить акцент на довгострокових перевагах і прибутках від удосконалення кожної особистості студента, надає значення високому ступеню згуртованості як колективу викладачів, так і студентів, загальному моральному клімату.

Адхократична культура характеризується новаторським підходом і динамічним розвитком вищого навчального закладу. Тип даної організаційної культури оцінюється співробітниками й студентами як динамічне, підприємницьке й творче місце роботи (навчання). Створюється атмосфера, де люди готові жертвувати собою і йти на ризик заради організації. Взагалі, адхократичні структури, позиціонують себе як такі, які можна швидко реконфігурувати, ледь виникнуть нові обставини. Головна мета адхократичного керівництва – прискорювати адаптивність, забезпечувати гнучкість і творчий підхід до справи. Критеріями успіху при адхократичному типі культури є новаторські рішення, успіх означає надання унікальних й оригінальних послуг, навіть у такій традиційній сфері як освіта.

Проаналізувавши чотири типи організаційної культури у вищому навчальному закладі, переконані, що саме домінуючий тип культури закладу вищої освіти є одним з найвпливовіших чинників становлення професійної ідентичності студентів.

Чинники, обумовлені факультетом за типом освіти.

Для того, щоб зрозуміти як факультет, на якому навчається студент впливає на розвиток його професійної ідентичності, проаналізуємо особливості факультетів, представники яких брали участь у нашому дослідженні, а саме – архітектурного, економічного, історичного, психологічного, фізичного та юридичного.

Архітектурний факультет. «Архітектура» визначається, як мистецтво формування життєвого середовища [12, с. 68]. Архітектурна освіта в цілому виконує важливе соціальне

замовлення держави й суспільства на сучасному етапі її розвитку в період значних суспільно-політичних та економічних перетворень. Специфікою професійної ідентичності студентів-архітекторів є ототожнення власного образу «Я» з ідеальним образом фахівця, особливості сприйняття оточуючого середовища, творча робота, мотивація поліпшення власних творчих розробок і самовдосконалення [12, с. 73].

Економічний факультет. Факторами, що сприяють становленню професійної ідентичності студентів економічного факультету, на думку науковців [3; 9; 16; 18], є бажання студентів працювати в даній галузі знань; позитивне ставлення студентів до обраної професії; прагнення стати фахівцем в обраній спеціальності; усвідомлення необхідності отримання якомога більшого обсягу знань для одержання в подальшому статусу висококваліфікованого працівника й високого рівня оплати праці; формування стійкого інтересу до нормативних дисциплін і дисциплін за вибором; набуття навичок самостійності в навчальній діяльності; потреба самоосвіти; уміння застосовувати отримані знання на практиці; моніторинг навчально-виховного процесу; задоволеність міжособистісними відносинами в студентській групі та між студентами й викладачами, а також позитивний приклад фахівця.

Історичний факультет. Професійна ідентичність майбутніх істориків полягає не лише в опануванні студентами необхідних професійних знань, умінь і навичок, які передбачені навчальними планами й програмами, у ході здійснення навчального процесу чи під час проходження студентської практики [2; 6; 18]. На становлення професійної ідентичності студентів історичного факультету впливають очікування щодо змісту навчально-виховного процесу, майбутньої професійної діяльності, професійно-рольові настанови, норми й набутий соціально-професійний досвід майбутніх істориків.

Психологічний факультет. Практичний психолог за самою суттю своєї професії занурений у сферу живого спілкування з людьми й предметом його діяльності є життєвий світ людини з його складною структурою та динамічними характеристиками [7; 14; 17; 21]. Проблема формування професійної ідентичності, на думку Т. Кириченко, тісно поєднана з механізмом особистісного зростання (саморозвитку) студентів-психологів, який включає самопізнання (самодіагностику), самокорекцію, самоаналіз і самореабілітацію [7, с. 430]. Тож, характерною особливістю професійної ідентичності психологів є перевага установки на допомогу іншим [7, с. 430]. Це суттєвий фактор становлення професійної ідентичності студентів психологічного факультету, адже усвідомлення й подальше пропрацювання своїх проблемних сфер, є одним із найважливіших компонентів ототожнення себе з професією.

Фізичний факультет. Професійна ідентичність студентів фізичного факультету охоплює не тільки усвідомлення своєї тотожності з професійною спільнотою, але й оцінку, важливість членства в ньому, відчуття значущості обраної професії. Звичайно, емоції, відчуття, переживання складають онтологічну сутність процесу ідентифікації. У процесі професійного навчання студент засвоює оцінне значення різних характеристик, присутніх у її когнітивній структурі.

Юридичний факультет. Ототожнення студента-юриста з майбутньою професійною діяльністю характеризується сукупністю загальнотеоретичних, спеціальних юридичних і психологічних знань, вмінь та навичок, якими повинен володіти фахівець. Н. Абдюкова зазначає, що юридична діяльність належить до тих видів професій, що передбачають виконання службових обов'язків у складних, напружених і стресогенних умовах [1, с. 88]. Але, незважаючи на негативні фактори, пов'язані з професійною діяльністю, багато хто зі студентів юридичного факультету прагне стати справжнім професіоналом.

Оскільки, професійна ідентичність виражає уявлення людини про своє місце в професійній групі, спільноті, що супроводжується певними ціннісними й мотиваційними аспектами (прийняттям або не прийняттям) своєї професійної приналежності [1; 113]. У залежності від престижу, іміджу факультету, можливого працевлаштування випускників, взагалі соціальної значущості професії варіюється й професійна ідентичність студентів.

Чинники, обумовлені курсом навчання.

Професійна ідентичність студентів розвивається нерівномірно. У розвитку чергуються латентні й кризові періоди, можна виділити стадії з еволюційною й революційною течією. Ю. Поваренков, наприклад, зазначає, що «провідною ознакою нерівномірності професійного розвитку є професійні макро-і мікрокризи» [4]. У. Родигіна виділяє дві основні кризи – другого й четвертого курсів [17, с. 41]. Звичайно, кожен курс характеризується певними кризовими явищами, так, на першому курсі криза починається після першої сесії й може бути охарактеризована як емоційна [2, с. 96]. Другий курс виглядає найбільш благополучним, але, починаючи з третього курсу, кризові

прояви починають посилюватися, зростають із кожним роком і досягають своїх критичних значень на п'ятому курсі. До п'ятого курсу різко знижуються багато показників, що відображають професійну ідентичність студента. Припускаємо, що студенти випускники переживають сильні емоції стосовно майбутнього працевлаштування й не завжди демонструють високі показники професійної ідентичності.

Чинники мікрорівня, тобто ті, які пов'язані з особистістю студента вищого навчального закладу, включають кілька підрівнів:

Чинники, обумовлені особистісними характеристиками студентів.

До особистісних характеристик студентів вищих навчальних закладів, що можуть впливати на становлення професійної ідентичності, на основі аналізу наукових праць таких дослідників як К. Абульханова-Славська, Г. Айзенк, Б. Ананьєв, Л. Анциферова, А. Бандура, Б. Братусь, Е. Еріксон, А. Зубенко, О. Леонтьєв, А. Маслоу, Л. Мігіна, В. Мясищев, В. Петровський, К. Рождерс, Л. Собчик, З. Фрейд, Е. Фромм та ін., відносимо такі блоки: характерологічний, мотиваційний, комунікативний, емоційно-вольовий.

Характерологічний блок включає уявлення про такі якості особистості студента, як тривожність, самооцінка, нейротизм, ставлення до свого «Я» та ін. Даний блок дає змогу оцінювати особистість за такими характеристиками як впевненість у власних здібностях; задоволеність особливостями темпераменту, характеру, отриманими знаннями, вміннями та навичками, адекватність поведінки, самооцінки тощо.

До мотиваційного блоку входять мотивація досягнень, уникнення невдач, професійні наміри студентів, сформованість образу ідеального фахівця й бажання йому відповідати тощо.

Комунікативний блок відповідає таким особистісним якостям як доброзичливість, емпатія, вміння слухати, потреба в спілкуванні з іншою людиною, бажання професійного спілкування та ін.

Для емоційно-вольового блоку характерними є наполегливість, самоконтроль, почуття професійного обов'язку, професійна цілеспрямованість та ін.

Від рівня розвитку особистісних якостей і характеристик студентів залежить активна життєва позиція й спрямованість до професійної діяльності, що сприяє становленню професійної ідентичності.

Чинники, обумовлені соціально-демографічними особливостями.

До соціально-демографічних особливостей ми віднесли вік та стать студентів вищих навчальних закладів.

У розвитку професійної ідентичності можна простежити гендерні особливості. Зокрема, аналіз наукової літератури показав, що в представників чоловічої статі взаємозв'язок між компонентами професійної ідентичності студентів більш виражений із чіткою структурою, що замикається на професійній ідентифікації, у то час як у дівчат компоненти професійної ідентичності студента взаємопов'язані на слабкому рівні й утворюють розмиту структуру.

Отже, зазначимо, оскільки «ідентичність визначається як динамічна система, яка розвивається нелінійно протягом усього життя людини й має складну ієрархічну структуру» [4, с. 134], робимо висновок, що на її розвиток впливає безліч факторів. Чинники, які опосередковують процес становлення професійної ідентичності студентів, досить різноманітні:

- макрорівень (особливості політичного й соціального розвитку України; соціально-психологічні особливості регіону; особливості соціальної сфери);

- мезорівень (форма власності вищого навчального закладу; особливості домінуючого типу організаційної культури; факультет за типом освіти); -

мікрорівень (курс навчання; соціально-демографічні особливості).

Звичайно, дана проблема потребує подальших наукових розробок, що могли б розширити дослідницьке поле чинників становлення професійної ідентичності студентів вищого навчального закладу.

Література

1. Абдюкова Н. В. Психологічні особливості негативної професійної деформації юриста / Н. В. Абдюкова // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2007. – Вип. 12, ч. 2. – С. 87 – 93.
2. Бодалев А. А. О характеристиках идентификации и идентичности на ступени взрослости / Бодалев А. А. // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 93 – 98. – Библиогр.: с. 98.
3. Босак О. В. Чинники конкурентоспроможності вищих навчальних закладів у системі формування економіки знань [Електронний ресурс] / О. В. Босак // Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн.

- пр. – Львів: НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.6. – С. 291 – 296. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntlu/17_6/291_Bosak_17_6.pdf.
4. Идентичность: хрестоматия: учеб.-метод. пособие / сост. Л. Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 272 с. – (Библиотека психолога).
 5. Карамушка Л. М. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: метод. реком. / Л. М. Карамушка, М. П. Малигіна. – К.; Рівне, 2003. – 20 с.
 6. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко – К.; Львів: Край, 2010. – 212 с.
 7. Кириченко Т. Специфіка становлення професійної ідентичності майбутніх психологів [Електронний ресурс] / Тетяна Кириченко, Юлія Орленко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»: зб. наук. пр. – Переяслав-Хмельницький, 2012. – Вип. 24. – С. 428 – 432. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gvphkdp/2012_24/428_432.pdf.
 8. Клочкова Т. Н. Роль внутренней среды вуза в формировании профессиональной культуры специалиста [Электронный ресурс] : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. социол. наук: спец. 22.00.08 «Социология упр.» / Т. Н. Клочкова. — Н. Новгород, 2003. — 18 с. — Режим доступа: http://planetadisser.com/see/dis_105570.html.
 9. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті [Електронний ресурс]: навч. посіб. / Г. О. Ковальчук – Вид. 2-ге, доп. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с. – Режим доступу: <http://readbookz.com/book/220/8558.html>.
 10. Кондіус І.С. Методи управління освітнім процесом у сучасному вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / І. С. Кондіус // Вісник СевНТУ. Сер.: Педагогіка: зб. наук. пр. – Севастополь : СевНТУ, 2012. – Вип. 127. – С. 11–16. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vsntu/pedag/2012_127/2012_127/127_03.pdf.
 11. Красівський О. Я. Проектний підхід до стратегічного управління освітньою галуззю на регіональному рівні [Електронний ресурс] / О. Я. Красівський, І. Л. Матвішшин, Т. М. Кіцак // Демократичне врядування : електронне наук. фах. вид. Львів. регіон. інституту держ. управління Нац. академії держ. управління при Президентіві України. — 2009. — № 4. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVr/2009_4/fail/Matv_i.pdf.
 12. Кушніренко М. Досвід та завдання роботи постійної координаційної ради з питань вищої архітектурної освіти за спеціальністю «Містобудування» [Електронний ресурс] / М. Кушніренко // Досвід та перспективи розвитку міст України: зб. наук. пр. – 2004. – № 6 – С. 68 – 76. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/dprmu/2004_6/Kushnirenko_6.pdf.
 13. Марусинець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості / М. Марусинець // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – С. 90 – 97.
 14. Павлюх В. В. Особливості дослідження професійної ідентичності у майбутніх практичних психологів [Електронний ресурс] / Павлюх В. В. // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. університету імені Івана Огієнка. Сер.: Соціально-педагогічна. – 2009. – № 11. – С. 190 – 200. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znppk_sp/2009_11/33.pdf.
 15. Поступна О.В. Організаційно-функціональне вдосконалення механізмів управління вищою освітою на регіональному рівні [Електронний ресурс] / О. В. Поступна // Державне будівництво: електронне наук. фахове вид. — 2009. — № 1. — Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Debu/2009-1/doc/2/31.pdf>.
 16. Решетило В. П. Особливості та проблеми сучасного етапу інноваційного розвитку України [Електронний ресурс] / В. П. Решетило // Комунальне господарство міст. Сер.: Економічні науки: зб. наук. пр. – К.: Техніка, 2010. – Вип. 92. – С. 3 – 11. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/kgm_econ/2010_92/staty_92/3-11.pdf.
 17. Родыгина У. С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У. С. Родыгина // Психологическая наука и образование. – 2007. – № 4. – С. 39 – 51.
 18. Сорочан В. В. Психология профессиональной деятельности: конспект лекций / В. В. Сорочан. – М.: МИЭМП, 2005. – 70 с.
 19. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие. / В. А. Спивак – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.: ил. – (Учебники для вузов).
 20. Технологічна психологічна підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): навч. посіб. / Карамушка Л. М., Федосова Г. Л., Філь О. А. [та ін.]; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Наук. світ, 2008. – 230 с.
 21. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики: учеб.-метод. пособие / Л. Б. Шнейдер. – М.: Моск. психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.