

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

Кар'єрні бар'єри та їх вплив на розвиток особистості професіонала
(назва теми)

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр”

Виконав: студент 431 групи

Спеціальності 053 Психологія
(шифр, назва)

Рефатов Рід Зієвич
(ПІБ)

Керівник проф. Попович І.С.
(наук. ступінь, вчене звання ПІБ)

Рецензент проф. Блинова О.Є.
(наук. ступінь, вчене звання ПІБ)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР’ЄРНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ	6
1.1. Поняття, види та проблеми розвитку кар’єри.....	6
1.2. Теорії і концепції розвитку кар’єри особистості.....	11
РОЗДІЛ 2. ТИПИ КАР’ЄРНИХ БАР’ЄРІВ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА	17
2.1. Поняття професійного становлення та напрямки його вивчення як психологічної категорії.....	17
2.2. Поняття кар’єрних бар’єрів особистості, причини їх виникнення...	22
2.3. Типи кар’єрних бар’єрів та їх вплив на професійне становлення та розвиток особистості професіонала.....	24
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА КАР’ЄРНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА	29
3.1. Характеристика вибірки, етапів та методів дослідження.....	29
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів першого етапу дослідження....	31
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	44
ДОДАТКИ	48
Додаток А «Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету».....	47

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена тенденціями розвитку сучасного суспільства. В наш час актуалізуються проблеми конкурентоспроможності й забезпечення успішності особистості, однією з показників якої стає успіх у професійній діяльності та кар'єрі.

Спрямованість держави й громадськості на стабілізацію та швидкий розвиток всіх сфер життєдіяльності, модернізації освіти висувають принципово нові вимоги до особистості майбутнього фахівця, процесу його професійного становлення, стверджують необхідність активних громадян демократичного суспільства, суб'єктів власної життєдіяльності та майбутньої професійної кар'єри.

В умовах змін у структурі ринку праці, відбувається посилення особистої відповідальності молодшої людини, щодо професійної інтеграції в суспільство. Тому, для успішного професійного становлення особистості в процесі фахової підготовки, необхідно сформувати систему адекватних уявлень про професійну кар'єру, які впливають на формування життєвих та професійних планів особистості, організують і спрямовують її активність, надають їй якісної своєрідності, неповторного вигляду, впливають на професійний розвиток і постають регуляторами професійного самовизначення.

Невдале професійне становлення сприяє виникненню негативних явищ у суспільстві, як приклад плінність кадрів, низька продуктивність праці, професійне вигорання, невиправдана витрата коштів на підготовку нових спеціалістів та ін. Серед ускладнень такого становлення особистості важливе місце займають психологічні бар'єри, які руйнують цей процес.

Узагальнюючи різні дослідження, які мають відношення до проблеми психологічних бар'єрів (Г. Балл, Т. Дембо, К. Левін, О. Леонтьєв, Б. Ломов, В. Москалець, Н. Пов'якель, В. Пономаренко та

ін.), маємо привід констатувати актуальність їх ґрунтовного вивчення, основується на інтеграції сучасних уявлень та досягнень, що накопичились у різних галузях знань. Так, останнім часом психологічні бар'єри аналізують, пов'язуючи їх з інноваційними процесами в освіті, творчою діяльністю і зокрема, педагогічною творчістю (Ю. Крижанська, Р. Грановська, О. Советова, Л. Коростильова, та ін.).

На сучасній стадії розвитку психології фактично не розкритими є понятійна сутність та механізми дії психологічних бар'єрів у професійному становленні особистості, що розвивається, це істотно ускладнює процес опанування цього явища, специфіки його виникнення, формовиявів і способів усунення. Процес професійного становлення досліджувався у роботах С. Бережної, Т. Кисельова, Н. Кузьміна, Л. Коновалової, Т. Полякова, А. Бодальова, Л. Божович та ін.

Проблема подолання кар'єрних бар'єрів зберігає свою актуальність у зв'язку з відсутністю усталеної системи поглядів на розуміння впливів кар'єрних бар'єрів на особистість професіонала. Суттєвого уточнення потребують питання засобів подолання кар'єрних бар'єрів.

Об'єкт дослідження: кар'єрні бар'єри професійного становлення.

Предмет дослідження: зв'язок кар'єрних бар'єрів і розвитку особистості професіонала.

Мета дослідження: теоретико-емпіричне дослідження впливу кар'єрних бар'єрів на розвиток особистості професіонала.

Відповідно до мети були поставлені та розв'язані такі **завдання:**

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури узагальнити інформацію з проблеми дослідження.
2. Емпірично визначити зв'язок емоційних бар'єрів з вибором кар'єрного шляху.

3. На основі теоретичного аналізу та проведеного емпіричного дослідження визначити особливості становлення професіонала

Методи дослідження:

1) теоретичні методи: аналіз наукової літератури, гіпотез, узагальнення, порівняння матеріалу;

2) емпіричні: психо-діагностичні методики: «Якір кар'єри» методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейна, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова), Тест-опитувальник Сандри Бем, Методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (за В. Бойко).

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження опубліковані в науковому журналі «Інсайт: психологічні виміри суспільства» ХДУ, представлено на II Міжнародній науково-практичній конференції «Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості» (м. Херсон, 26-27 вересня 2019 р.).

Структура роботи: складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 36 найменувань. Повний обсяг роботи становить 47 сторінок, з них основного тексту – 42 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО–МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

1.1. Поняття, види та проблеми розвитку кар'єри

У зв'язку з кардинальними змінами на ринку праці змінилися перспективи людини щодо досягнення кар'єри. Раніше умови кар'єри встановлювалися внутрішнім ринком праці, і надавали можливість отримати повну довгострокову, гарантовану зайнятість, просування по кар'єрним сходам, прихильність професії та організації, але зараз умови диктує ринок зовнішній. Характерним стало укладання тимчасових контрактів, зайнятість у декількох галузях діяльності, неповна зайнятість, часткові зміни в кар'єрі, самоуправління кар'єрою.

Сьогодні кар'єра вимагає ефективного професіоналізму та самореалізації при виконанні професійних обов'язків. Саме це викликає необхідність ретельного вивчення психолого-педагогічних аспектів професійного зростання особистості в сьогоденні.

Поняття «кар'єра» почали використовувати порівняно нещодавно. Однак, єдиного трактування змісту цього поняття та його складових, ще не виробили.

Найпопулярнішим визначенням «кар'єри» є наступне: «кар'єра» це просування вперед обраним шляхом діяльності, як приклад, отримання більшої кількості повноважень, більш високого статусу, грошей і влади. «Зробити кар'єру» – перш за все, для нас, це означає домогтися престижного положення в суспільстві і високого рівня доходу [5]. Кар'єра (франц. Carriere) – це професійний шлях досягнення успіху,

до престижного соціального статусу і положення в суспільстві. Соціальні психологи та психологи в галузі «психології професійної діяльності» розглядають кар'єру, як індивідуальну послідовність установок і поведінки, які пов'язані з досвідом і активністю в роботі протягом всього життя [8].

У країнах пострадянського простору слово «кар'єра» вживають відповідно існуючої традиції – це успіх у певному виді діяльності, але з певним негативним відтінком (типу «кар'єризм»). Д. Сьюпер розглядає кар'єру з декількох точок зору: з економічної точки зору, вона є послідовністю позицій, які займає особистість у майновій ієрархії, і які можна виміряти рівнем доходу, що приносить та чи та діяльність; із соціологічної точки зору, кар'єра це послідовність ролей, які виконує особистість, характер кожної ролі, спосіб виконання і ситуації, в яких вона виконується; з психологічної точки зору, кар'єру також розглядають як серію ролей, яку виконує особистість, при цьому вибір ролей і успіх у виконанні їх детерміновані частково атитюдами, цінностями, інтересами, потребами, і частково досвідом з минулого та очікуваннями в майбутньому [27; 36].

Зауважимо, що успішність кар'єри особистості визначається не тільки матеріальними, але й духовними цінностями. Наприклад вчений В. Дятлов стверджує, що кар'єру можна розуміти саме, як мотивацію для досягнення успіху, самопізнання, самоконтроль і працездатність тощо. Іншими словами, її можна назвати процесом успішної самореалізації, який супроводжується соціальним визнанням, і є результатом досягнення успіху в просуванні кар'єрними сходами [10].

За А. Кибановим, кар'єра це індивідуально усвідомлені дії людини відносно її власного професійного майбутнього, Сюди входять як поступове просування по службових сходах, зміна здібностей,

навичок, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагород, що пов'язані із діяльністю працівника [12].

Аналізуючи вищезазначене, можемо розуміти, що кар'єра є результатом свідомо обраного шляху, позиції і дій людини у певній сфері діяльності, що пов'язана з просуванням по кар'єрним сходам.

Варто акцентувати увагу на те, що кар'єра має свої рушійні мотиви, опираючись на які менеджери докладають всіх зусиль для того, щоб досягти конкретної мети [25, с. 282]. До таких мотивів відносяться:

– автономія. Прагнення до самоорганізації, незалежності, можливості робити все по-своєму;

– функціональна компетентність. Прагнення бути професіоналом у своїй справі та вміти вирішувати проблематичні ситуації, орієнтуючись для цього на професійне зростання;

– безпека і стабільність. Працівники прагнуть зберегти і зміцнити своє місце в організації, тому основним завданням для них є отримання посади, котра дає такі гарантії;

– управлінська компетентність. Бажання успіху, влади, лідерства, які асоціюються з високим положенням в організації, визнанням керівництва, швидким просуванням службовими сходами;

– підприємницька креативність. Прагнення створювати або організувати щось нове;

– потреба в першості. Прагнення завжди і всюди бути першим, «випередити» своїх колег;

– стиль життя. Інтеграція потреб особистості та сім'ї в процес постановки завдань.;

– матеріальний добробут. Бажання зайняти посаду, яка буде пов'язана з високою заробітною платою чи іншими привілеگیями;

– забезпечення здорових умов. Прагнення зайняти посаду, яка дозволить працювати в таких умовах [1, с. 195].

Види кар'єри класифікують за різними підходами. Розрізняють кар'єру внутрішньо організаційну, її суть у проходженні конкретним працівником у процесі професійної діяльності усіх етапів розвитку: навчання, влаштування на роботу, професійне зростання, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці етапи конкретний працівник послідовно проходить в межах однієї організації. Кар'єра може бути спеціалізованою і неспеціалізованою.

Якості, котрі визначають кар'єрний успіх у професіях, – це:

- освіченість;
- системність й аналітичність мислення, уміння прогнозувати, передбачати результат рішень, здатність мислити масштабно і одночасно реалістично;
- комунікативні вміння, навички ефективної соціальної взаємодії, проникливість, уміння впливати на інших людей;
- високий рівень саморегуляції, уміння контролювати свій психічний стан, розвинений самоконтроль, стресостійкість;
- ділова спрямованість;
- активність, наполегливість і спрямованість на прийняття рішень, уміння вирішувати нестандартні ситуації, прагнення до постійного розвитку;
- реалістична оцінка своїх можливостей і здібностей, висока самоповага.

Професійна кар'єра – це активні дії працівника, що спрямовані на досягнення успіхів у професійній діяльності. Такий тип кар'єри тісно пов'язаний з професійним зростанням і майстерністю, і характеризується не стільки самою метою, а скільки проходженням шляху до цієї мети. Вдалою кар'єра вважається тоді, коли людина наперед знає, чого вона хоче, і навіщо їй це потрібно, а також що вона буде робити, коли досягне своєї мети [33, с. 302].

Вчені наголошують, що кар'єра не завжди є владою, багатством чи просуванням по кар'єрним сходам, але вона завжди є успіхом та зростанням: професійним, творчим, службовим чи просто економічним (підвищення заробітної плати) [21, с. 172].

Важливо підкреслити те, що однією з основних умов успішної професійної кар'єри є правильний вибір професії. Підґрунтям для вирішення цієї проблеми є аналіз декількох факторів: Фактор 1: необхідно вміти орієнтуватись у світі професій і вимог, які висуваються до людини, яка виконує яку-небудь роботу.

Фактор 2: необхідно визначити свої інтереси і схильності, оцінити свої сили та можливості, здібності, стан здоров'я і відповідність вимогам обраній професії.

Фактор 3: Необхідно вивчити стан ринку праці, його запити і регіональні особливості.

Фактор 4: Необхідно відштовхуватись від реальних можливостей отримання освіти, перенавчання та підвищення кваліфікації. Проаналізувавши все це, можна відібрати для себе декілька відповідних професій, і серед них – обрати ту яка вам підходить найкраще, окреслити свій професійний маршрут і обрати індивідуальний шлях до досягнення поставленої мети [28].

Вчені, що вивчали кар'єрні орієнтації чоловіків і жінок отримали дані, які свідчать про те, що для чоловіків більш характерною є спрямованість на сучасні виклики, менеджмент, підприємництво, а для жінок – на стабільність, професійну компетентність, автономію, відданість справі та інтеграцію стилів життя [9].

Важливо розуміти, які фактори та яким чином вони позначаються на кар'єрних установках й намірах людини. Це корисно для неї, як для співробітника певної організації, так і як для особистості, що розвивається. Тим більше, це є важливим й для організації, що

зацікавлена у створенні ефективної стратегії управління кар'єрою і професійним розвитком своїх співробітників.

Виходячи з вищевказаного, можна зробити наступні висновки:

1. Не можна пов'язувати поняття кар'єри тільки з роботою, тому що життя людини поза роботою і ролі, які вона відіграє в цьому житті, мають істотний вплив на кар'єру, будучи її частиною.
2. Однією з рушійних сил кар'єри є її мотиви. З віком і зростанням кваліфікації вони можуть змінюються.

У результаті ми маємо такі трактування поняття «кар'єра»:

- 1) Вид професійної діяльності на окремих етапах становлення особистості професіонала;
- 2) Професійний ріст і накопичення майстерності, досвіду, професійних знань і активної життєвої позиції впродовж усього життя;
- 3) Види діяльності, поєднані зі способом життя, котрі реалізують життєві цілі і мотиви;
- 4) Професійні знання, уміння та навички конкретної людини, що стосується не тільки професії;
- 5) Посада; праця; робота; служба; професія – призначення із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, що спрямовані на досягнення певної мети.

1.2. Теорії і концепції розвитку кар'єри особистості

Розвиток кар'єри особистості насамперед є успішним оволодінням професією та ефективним виконанням професійної діяльності за умов наявності системи професійно важливих якостей, що динамічно взаємопов'язані між собою. До їх числа відносять не тільки індивідуально-типологічні властивості, а й професійно-значущі якості особистості. При цьому, системо утворюючою характеристикою їх є професійна спрямованість та кар'єрні ціннісно-мотиваційні орієнтації.

За Б. Ананьєвим цінності є первинними властивостями особистості, які формують її установки, здібності і характер. У свою чергу, професійні атитюди є важливим аспектом загальних життєвих установок і цінностей [13;14]. Однак, як визнає Л. Анциферова, не всяка діяльність є умовою ефективного розвитку особистості [21; 22]. Е. Борисова стверджує, що в процесі професіоналізації, інтереси людини починають проникати в усі сфери її життя [18]. Це означає, що життєві цінності й установки все більше здійснюють вплив на ефективність діяльності.

Необхідно зазначити те, що на думку Г. Суходольського, діяльність яка спрямована на отримання шкідливого для суспільства результату або «антирезультату» називають професійно-деструктивною [32]. Тут має місце вже не професійна некомпетентність, а прояв «антипрофесіоналізму». У цьому випадку, фахівець володіє необхідними професійними знаннями, вміннями та досвідом, але він орієнтований на деструктивні цінності. Як наслідок він ставить за мету досягнення деструктивних цілей, використовуючи при цьому деструктивні засоби.

Таким чином, розвиток, якщо говорити загально, є закономірним процесом зміни об'єкта при його взаємодії з дійсністю. Саме розвиток є основною формою існування будь-якої матерії. Він відбувається незалежно від волі й свідомості. Для успішного професійного розвитку, подальшої професійної ідентифікації, самої професіоналізації та подальшого розвитку кар'єри необхідною є наявність певних особистісних і професійних якостей людини, та внутрішніх ресурсів для їх розвитку.

Вчений А. Реан акцентує увагу на тому, що одним з основних критеріїв професійної зрілості є самооцінка, в структурі якої обов'язково мають вирізнятися операційно-діяльнісний і особистісний аспекти [23].

Останній виражається в оцінюванні власних особистісних якостей у співвідношенні з ідеалом.

В. Франкл вважає, що основною детермінантою розвитку особистості є набуття сенсу життя. Відповідно, рушійною силою професійного розвитку особистості стають внутрішні ресурси змістоутворюючих цінностей, які визначають життя людини. Ядром внутрішніх ресурсів у цій теорії виступає «Я-концепція» а через неузгодженість в якій між еталоном «Я-ідеальне» й актуалізованим станом «Я – реальне» задається вектор професійного розвитку особистості. Будь-який можливий шлях вирішення протиріччя між сенсом життя і сенсом професійної діяльності за умови наявності у людини необхідних внутрішніх ресурсів, здатності протистояти професійним деформаціям і деструкціям, збереженні ефективних шляхів особистісного розвитку, є можливим у кар'єрному розвитку людини.

Отже, можна стверджувати, що основною передумовою розвитку кар'єри особистості є її індивідуальний розвиток професіоналізму, що зумовлює ціннісно-мотиваційний вектор особистості.

Варто наголосити, що Д.Сьюпер та чимало інших дослідників у процесі вивчення кар'єри особистості застосовують теорію «Я-концепції». Це пов'язано з тим, що вона концентрується на індивідуумі як суб'єкті прийняття рішення, враховуючи його уявлення про себе у конкретній ситуації. Необхідно пам'ятати, що ця концепція не стосується уявлення себе у вакуумі. Люди завжди діють, враховуючи як уявлення про самих себе, так і про ситуацію [27].

У дослідженнях концептуальних засад розвитку кар'єри нас зацікавила теорія Е. Гінцберга щодо ролі професійного вибору. На думку автора, цей процес є тривалим (до десяти років), він включає в себе ряд взаємопов'язаних рішень. Особливу увагу Е. Гінцберг приділяє його незворотності. Це пов'язано з тим, що більш ранні рішення

обмежують подальші можливості і у більшості випадків закінчуються компромісом між зовнішніми (престиж, кон'юнктура) та внутрішніми факторами (індивідуальні особливості).

На думку вченого успішне самовизначення характеризується наявністю цілого ряду особистісно-значущих позитивних цінностей, що в свою чергу дає можливість для своєрідного маневру. Неуспішне самовизначення, навпаки, характеризується «ціннісною порожнечою», її вузьким спектром або взагалі відсутністю. Е. Гінцберга у своєму дослідженні використовував метод інтерв'ювання. У процесі дослідження фіксувалася емоційна забарвленість проблем, які бачать перед собою підлітки, та вирішення яких детермінує хід професіоналізації. Професійний розвиток, на думку автора, представляється у формі послідовності якісно специфічних фаз, визначальним критерієм яких є зміст і форма переведення індивідуальних імпульсів у професійні бажання[10].

Надалі, на базі концепції Е. Гінцберга, Д. Сьюпер створив теорію, в якій врахував деякі недоліки розглянутої раніше концепції, а саме: недостатність методичного забезпечення, механічне співвіднесення професійних бажань і професійних реалій, невикористання загально-психологічних закономірностей, і на основі цього запропонував концепцію «кар'єрної зрілості».

Нова теорія є найпопулярнішою за кордоном її особливість в тому, що вона об'єднує феноменологічні концепти і диференціальну психологію. Автор пояснює професійний розвиток як цілісний, тривалий процес розвитку особистості. Д. Сьюпер виділяє такі стадії професійного розвитку, кожна з яких має самостійні завдання: стадія «пробудження»; стадія «дослідження»; стадія «зміцнення»; стадія «збереження»; стадія «зниження» [27].

Аналізуючи вищезначене, можна говорити, у процесі здійснення кар'єри особистості необхідно врахувати системний аналіз професійної поведінки особистості у процесі розв'язання професійних проблем та завдань, її здатності аналізувати і прогнозувати подальші професійні дії з урахуванням життєвих стадій, при цьому передбачаючи реальне співвіднесення професійних реалій і професійних бажань. З'являється необхідність формувати суб'єктну позицію у майбутніх фахівців, їхню позитивну професійну «Я – концепцію» та адекватну самооцінку в окресленні шляхів розвитку професійної кар'єри.

Таким чином, можемо стверджувати, що у процес розвитку кар'єри входить проходження особистістю професійної соціалізації та професійної індивідуалізації. Професійне становлення в обраній професії відбувається на засадах реальної самооцінки, професійної зрілості, формування «Я – концепції» в узгодженості очікувань і досягнених результатів на всіх етапах, стадіях і періодах професійного становлення особистості і професійної активності. Важливо врахувати те, що індивідуальні та соціальні чинники що стосуються відповідності розвитку кар'єри людини до реальних соціально-економічних вимог і потреб в контексті ефективної взаємодії з соціальним та професійним середовищем, окресленням відповідних цілей і мотивів.

Отже, приходимо до висновку, що сучасні теорії і концепції розвитку кар'єри особистості враховують не тільки розвиток самого професіоналізму, але й враховують особливості що супроводжують його. До них відносять аналіз особистісного і професійного потенціалу, виявлення рівня мотивації та професійної адаптації особистості до конкретних умов праці, враховуючи можливі прогнози кар'єрного розвитку людини.

Теорії розвитку кар'єри передбачають можливості надання відповідної допомоги на основі уявлень про варіанти професійного

розвитку особистості, її закономірності і перспективи в контексті сучасних соціально-економічних вимог і потреб. Соціально-когнітивні теорії відрізняються тим, що в них процеси професійного самовизначення та розвитку особистості розглядаються в контексті індивідуальних особливостей щодо прогнозування та прийняття самостійних рішень. Професійний успіх і кар'єру особистості пов'язують із формуванням професійної «Я-концепції», встановленням ефективної взаємодії, реальної самооцінки щодо реалізації потенціалу як особистісного так і професійного в розвитку власної кар'єри.

РОЗДІЛ 2

ТИПИ КАР'ЄРНИХ БАР'ЄРІВ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА

2.1. Поняття професійного становлення та напрямки його вивчення як психологічної категорії.

Одним з найважливіших завдань, що у сьогоденні покладаються на вищу школу, є формування у студента особистості професіонала. Так, у Законі України «Про вищу освіту», вказано, що «мова повинна йти про професійне становлення і професійне зростання особистості студента як спеціаліста, професіонала, про формування творчої, духовно багатой особистості з урахуванням її потреб, інтересів, бажань, здібностей» [24].

Як зазначає Л. Шнайдер професійне становлення особистості можна визначити, так: «це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграції, готовність до постійного особистісного і професійного зростання» [35].

Професійне становлення майбутнього професіонала залежне від певних характеристик наявних у людини. Вони визначально детермінують кінцевий результат формування студента як професіонала. Основними характеристиками, на думку В. А. Бодрова є:

– професійна мотивація як спонукальна та спрямовуюча активність особистості на задоволення як біологічних потреб, так і потреб у праці, самостверженні, спілкуванні, самовдосконаленні, самореалізації;

– загальна і професійна підготовленість у формі попередніх і кваліфікаційних знань, навичок і умінь, необхідних для виконання професійних завдань;

– рівень функціональної готовності і ресурсів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих фізіологічних функцій фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість) та аналізаторів;

– стан індивідуально-психологічних функцій і професійно важливих якостей людини для конкретної діяльності, що характеризують пізнавальні процеси, темперамент і психомоторику, характерологічні та емоційно-вольові особливості [2].

Говорити про професійне становлення особистості неможливо окремо від професійного самовизначення. О. В. Винославська наводить таке формулювання поняття професійного самовизначення – це визначення людиною себе порівняно з виробленими у суспільстві і прийнятими цією людиною критеріями професіоналізму. Якщо одна людина буде вважати критерієм професіоналізму просту приналежність до професії або здобуття спеціальної освіти, відповідно до цього вона і себе буде оцінювати з цих позицій; Навпаки якщо інша людина вважає, що критерієм професіоналізму є конкретний індивідуальний творчий внесок у свою професію, то відповідно до цієї вищої «планки» людина буде інакше себе самовизначати і самореалізувати [7].

Важливою складовою щодо ефективності професійного становлення є основні напрями, змістовність та етапність навчально-пізнавальної діяльності студентів. Якщо індивід обрав фах свідомо з конкретною метою і вважає його гідним і значущим для себе та суспільства, це буде позитивно впливати на якість його навчально-пізнавальної діяльності. Т. Туркот наголошує, що професійне становлення є динамічним і має досить складний характер і як наслідок видозмінюється впродовж усього періоду навчання [24].

Розглянемо детальніше, так завдання першого курсу полягає в залученні вчорашнього абітурієнта до студентських форм життя, його адаптації до нових умов вузівського навчання. У поведінці студентів спостерігають високий рівень конформізму, відсутність диференційованого підходу до своїх соціальних ролей.

Основна характеристика другого курсу – найбільш напружена навчальна діяльність. Життя другокурсників інтенсивно наповнено усіма формами навчання й виховання. Студенти мають отримати загальну підготовку, і водночас сформувати та розвинути свої культурні запити та потреби. На цьому етапі процес адаптації до освітнього середовища в цілому можна вважати завершеним.

Третій курс є початком професійної спеціалізації, зміцнення інтересу до наукової діяльності як відображення подальшого розвитку й поглиблення професійних інтересів студентів. Починаючи з цього часу форми становлення особистості у вузі значною мірою визначаються фактором спеціалізації.

На четвертому курсі студенти проходять через перше, реальне, знайомство зі спеціальністю в період практики. Поведінка студентів характеризується інтенсивним пошуком більш раціональних шляхів і форм спеціальної підготовки, проходить переоцінка студентами багатьох цінностей життя й культури.

П'ятий курс (магістратура) – перспектива скорого закінчення вищого навчального закладу формує чіткі практичні настанови на майбутню сферу діяльності. Студенти виражають бажання пізнавати нові, більш актуальні цінності, що пов'язані з матеріальним і сімейним станом, місцем роботи та ін.

Дослідник Е. Зеєр виділяє п'ять етапів професійного становлення особистості: оптація (формування професійних намірів), професійна підготовка, професійна адаптація, первинна та вторинна

професіоналізація та професійна майстерність [11]. На цих етапах важливо застосувати форми та методи навчання, які дадуть змогу студенту подолати можливі сумніви стосовно правильності вибору спеціальності, переконатися у власних здібностях, засвоїти теоретичні аспекти підготовки майбутніх фахівців.

Основним показником професійного становлення вважають професіоналізм, який у свою чергу виражається у набутті нових знань, умінні застосовувати їх у житті, формуванні широкого кругозору, здатності приймати рішення у складних ситуаціях. Велику роль у процесі професійного становлення відіграють якості особистості, які розвиваються і вдосконалюються у процесі навчання та в подальшій трудовій діяльності. Найчастіше виокремлюють такі професійно важливі якості майбутнього фахівця, як активність, комунікативність, високі інтелектуальні показники, відповідальність, професійне мислення, компетентність, високий рівень самопізнання [2].

Ще одним вартим уваги наслідком професійного зростання особистості майбутнього фахівця є фахова компетентність. Вона характеризується: ґрунтовними знаннями із загальноосвітніх і фахових дисциплін, здатністю мобілізувати у професійній діяльності знання і вміння, готовністю застосовувати узагальнені засоби виконання дій під час вирішення професійних завдань, уміннями і професійною технологією (технікою). У період навчання у вищому навчальному закладі професійне становлення стає важливим етапом у її соціалізації, а провідним видом діяльності стає навчально-професійна.[15].

Однією з важливих умов успішного професійного становлення майбутнього фахівця є формування та розвиток уявлень про самого себе як суб'єкта власної професійної діяльності, іншими словами конкретним баченням себе у професії. За Е. Зеером успішність професійного

становлення студента залежить від власної активності студента та від наявності рушійних мотивів [3].

Мотиви визначають два рівні активності студента в навчально-професійній діяльності: 1) вищий рівень – коли навчально-професійна діяльність студента приносить йому радість творчості; 2) виконавчий рівень – коли студент здійснює діяльність лише як «споживач культури», який копіює зразки навчальної діяльності в інших авторитетних осіб.

Для того, щоб професійний розвиток особистості пройшов успішно необхідним є наявність індивідуально-особистісних (внутрішніх) та соціокультурних (зовнішніх) факторів. Внутрішні чинники активізують індивідуальні особливості людини, потребу у самореалізації, саморозвитку, зовнішні суспільні відношення, психологічну готовність до праці, характер професійної діяльності, професійні вимоги до індивіда. Підґрунтям самореалізації у цьому випадку є наявність творчого потенціалу.

Творчий потенціал – це особливий динамізм усіх якостей і властивостей особистості, що здатні реалізуватися у творчому акті. Залучення особистості до творчої діяльності пов'язують з механізмом внутрішньої активності суб'єкта, яка є базою вияву усіх потенційних сил людини. Вона базується на спроможності здійснювати внутрішні можливості (цілі, наміри, задуми), тобто здатності самореалізуватися. Діяльність є соціальною формою вияву творчої активності людини [19].

Отже, ми бачимо, що професійне становлення є складним, етапним та динамічним процесом. Велику роль, у якому відіграють якості, які у процесі здобуття професійної освіти, виховання і самоосвіти розвиваються і вдосконалюються. Професійне становлення майбутнього фахівця включає себе формування професійної

компетентності, розкриття його творчого потенціалу, професійної готовності до самостійної трудової діяльності.

2.2. Поняття кар'єрних бар'єрів особистості, причини їх виникнення.

Кар'єрні бар'єри, або бар'єри, що виникають у професійній діяльності розглядаються з декількох різних позицій: у залежності від розуміння їхньої сутності, природи і способів аналізу. Так, Р. Немов трактує психологічний бар'єр як внутрішню перешкоду психологічної природи (непевність, небажання, острах і т.п.), яка не дає людині змогу успішно виконувати певну дію.

А. Петровський та М. Ярошевський дають так визначення: психологічний бар'єр – психічний стан, що виявляється в неадекватній пасивності суб'єкта, яка перешкоджає виконанню їм тих чи інших дій [16]. Суть емоційного механізму психологічного бар'єра полягає в підсиленні негативних переживань і установок - страху, сорому, низької самооцінки, почуття тривоги, провини, які асоціюються із завданням.

За К. Платоновим психологічний бар'єр є мотивом, що перешкоджає виконанню певної діяльності або дії [20]. М. Конюхов говорить, що психологічні бар'єри насправді є інтенсивними емоційними переживаннями, що часто проявляються у негативному плані (сором, страху, почуття провини, низька самооцінка, тривоги й т.п.), які заважають діяльності, реалізації особистісної потенції та смислу [16]. Психологічний бар'єр як психологічну категорію, яка являє собою необхідну умову саморозвитку особистості, трактує Р. Шакуров [34]. Як приклад психологічних бар'єрів наводять наступні переживання: невпевненість, острах критики й осміяння, відсутність

сталого інтересу до своєї діяльності, недовіра, сумніви, відрази, страх і т.п.

Часто буває так, що людина побоюючись труднощів, ухиляється від них, як наслідок вона не зустрічається з психологічними бар'єрами. Однак таке поведження викликає деформації у життєвому шляху людини, перешкоджаючи її самореалізації як особистості. Звідси ми бачимо, що психологічні бар'єри та бар'єри, що фіксуються в пам'яті індивіда реально існують і можуть впливати на розвиток особистості.

Загалом, виникнення психологічних бар'єрів визначається трьома факторами: а) зовнішніми умовами діяльності; б) ступенем підготовленості індивіда до діяльності, в) особистісними якостями.

До функцій психологічних бар'єрів індивіда відносять: 1) регулятивна; 2) адаптивна. Пояснюючи функції, можна сказати, що психологічні бар'єри виконують певну регулюючу функцію в поведженні особистості, активізують її діяльність. Тобто, це говорить про те, що ми можемо розглядати психологічні бар'єри як складовий елемент механізму особистісного зростання. Вони виступають як внутрішні протиріччя, які є рушійною силою розвитку психіки.

Психологічні бар'єри є складними психічними станами, тому ми можемо визначити їх структуру таким чином: 1) переживання пов'язані з мотивацією до досягнення мети; 2) переживання пов'язані з раціональною й ірраціональною оцінкою умов і наслідків досягнення мети; 3) емоційні реакції на ситуацію досягнення мети; 4) функціональний стан вольових можливостей у ситуації досягнення мети.

Розкриваючи психологічний механізм формування бар'єру, акцентуємо увагу на тому, що таке формування починається лише після появи мотиву до виконання певної діяльності або дії. Оцінювання ситуації виконання діяльності відбувається на раціональному, ірраціональному та емоційному рівнях.

Результатом оцінювання є емоційно забарвлений прогноз щодо процесу, результату й наслідків бажаної діяльності, який може бути сприятливим або несприятливим для запланованої дії. Реакція індивіда на несприятливе прогнозування бажаної дії буде виникнення психологічного бар'єра і його переживання.

Виходячи з вищеописаного, ми бачимо, що в утворенні психологічного бар'єра беруть участь психічні регулятори поведінки, а саме: когнітивні, мотиваційні, вольові й емоційні процеси індивіда. Для формування психологічного бар'єра буде недостатньо лише несприятливого когнітивного або емоційного прогнозу успішності запланованої дії. Для його формування потрібно, щоб мотивація знизилася а вольові зусилля були недостатніми для здійснення дії. Існують різні варіанти усунення психологічних бар'єрів. Але у всіх в основі лежить зміна психічного стану, який стримує діяльність на стан, що дозволяє діяти.

2.3. Типи кар'єрних бар'єрів та їх вплив на професійне становлення та розвиток особистості професіонала

Психологічні бар'єри, як стверджує Е. Буравльова, розглядаються із самих різних позицій: залежно від розуміння їхньої природи, сутності й способів аналізу. Так, у загально-психологічному контексті бар'єри класифікують як когнітивні, смислові, емоційні і тактичні. У діяльнісному підході бар'єри розділяють на дві групи: мотиваційні й операційні, котрі, у свою чергу, виявляються в поведінковій, когнітивній і афективній сферах. Ці розходження у поглядах знаходять своє відображення у великій кількості різноманітних визначень психологічних бар'єрів, які у свою чергу розкривають погляди на їх розвиток, природу і визначають методи їхнього дослідження. Деякі з

визначень схожі між собою у своїх істотних частинах, інші ж виявляють явну суперечливість [4].

Так, розглядаючи бар'єри авторитету, Ю. Платонов вказує на наявність бар'єрів, які займають певне місце в становленні управлінців [29].

Бар'єр процесу спілкування – це бар'єр недостатнього розуміння важливості спілкування, який виникає, по-перше, як наслідок помилкової установки керівника, що вважає, що повну інформацію підлеглому повідомляти не обов'язково, по-друге, внаслідок недооцінки ним спілкування як соціально-психологічного механізму керування людьми.

Бар'єр неправильної установки. Установка – це схильність суб'єкта до певної активності відповідно до певної ситуації спілкування. Так звана неправильна установка виникає у результаті деформації: стереотипами мислення; упередженими ставленнями; неадекватними стосунками; відсутністю уваги й інтересу до будь кого або будь чого; зневага до фактів.

Особливої уваги потребують стереотипи, що являють собою стійку, спрощену думку про окремих людей і ситуації. Стереотипи створюють бар'єри в спілкуванні двояким образом: зміст інформації може бути перекручений стереотипом промовця, а також стереотипним мисленням сприймаючих. Упереджене ставлення виникає у результаті зниження рівня самокритичності й завищення самооцінки (не завжди обґрунтованих). У цьому випадку людина шукає контакту тільки з тими, хто розділяє її погляди й ідеї, і відкидає все, що їй суперечить.

Неадекватні стосунки формуються у результаті зсуву функціонально-рольових і особистісних позицій. Вони створюють перешкоди на шляху до налагодження контактів і створенню обстановки психологічної рівності партнерів по спілкуванню. Відсутність інтересу

характеризує ситуацію, коли людина у процесі спілкування перестає надавати значення сприйманої ним інформації. А відсутність уваги визначається відсутністю інтересу, а також невмінням управляти своєю увагою. Зневага фактами – наслідок звички робити поспішні висновки, не маючи у своєму розпорядженні достатньої кількості фактів або неправильно їх розуміючи.

Бар'єр мови виникає внаслідок допущених мовних помилок, тому що мова – основний засіб спілкування. Цей бар'єр спотворює (а іноді й повністю заглушає) слова поінформовувача. Виникає такий бар'єр у результаті: емоційного порушення, викликаного неправильним вибором слів; нездатністю вірно зрозуміти та оцінити передану партнером інформацію; взаємною індукцією або самоіндукцією; помилками у побудові повідомлення; слабкої аргументації; відсутність соціально-психологічних механізмів спілкування.

Отже, бар'єр авторитету – це перешкода на шляху до психологічного контакту й ефективного впливу партнерів один на одного. Бар'єри розглянутої групи можна назвати особистісними.

Об'єктом спеціального розгляду в багатьох роботах виступають бар'єри педагогічного спілкування. По суті, комунікативну компетентність можна розглянути як здатність педагога переборювати такі бар'єри. Комунікативні бар'єри розглядають у якості «ключового пункту» звертання до педагогічної реальності, показника ефективності професійної діяльності (В. Кан-Калік, Н. Кузьміна, А. Леонт'єв, А. Маркова й ін.), інструмента регулювання й розвитку педагогічної комунікації (Р. Байярд, В. Рижов, Е. Цуканова, Р. Шакуров). Разом з тим, можливості цілеспрямованого використання такого роду бар'єрів у процесі професійного становлення керівників ЗНЗ до самопроекування комунікативної компетентності не виявлені. Виникає проблема: які групи комунікативних бар'єрів і в якій логічній структурі варто

використовувати при підготовці керівників ЗНЗ до самопроекування комунікативної компетентності?

Психологічні бар'єри в спілкуванні виникають непомітно й суб'єктивно, нерідко вони не відчуються керівником, але негайно сприймаються оточуючими. Управлінець перестає відчувати неадекватність своєї поведінки й упевнений, що спілкується нормально. У випадку виявлення невідповідності, починають розвиватися комплекси.

Перелічимо психологічні бар'єри, які виникають у процесі спілкування керівника та підлеглих. Перше враження вважається одним з бар'єрів, що може сприяти помилковому сприйняттю партнера по спілкуванню. Кожен керівник повинен знати, що на формування образу впливає стан сформованості пізнавальних процесів особистості (зорова, слухова пам'ять тощо). Отже, воно може бути відносно адекватним, відповідати особистісним характеристикам людини, або бути помилковим.

Бар'єр упередженості та безпричинної негативної установки. Виявляється у безпричинному, на перший погляд, негативному ставленні до тої чи іншої людини. Це вимагає встановлення можливих мотивів появи такого ставлення та усунення їх.

Бар'єр «острахи» контакту – виникає тоді, коли людина відчуває дефіцит спілкування, має низький рівень товарищкості. Після бесіди обов'язково проаналізуйте чи успішною була розмова й сфокусуйте власну увагу на тому, щоб не відбулося нічого несподіваного.

Бар'єр «очікування непорозуміння» – пов'язаний з тривожністю, невпевненістю у собі, очікуванням невдачі тощо. Для того, щоб позбутися цього треба перед тим спокійно й докладно проаналізувати плановану бесіду та за можливості усунути з неї ті моменти, які можуть

викликати неадекватне тлумачення ваших намірів. Після цього сміло вступайте в контакт.

Бар'єр «віку» є найбільш вживаним, так як виникає у системі повсякденного спілкування: між дорослими й дітьми (дорослий не розуміє, чим живе дитина, що є причиною багатьох конфліктів); між людьми різних поколінь (дорослі засуджують поведінку молодих, молоді дратуються тощо); між батьками і дітьми.

На думку Л. Голіциної та О. Коби, можна виділити психологічні бар'єри, які стоять на шляху лідерського росту. Психологічні бар'єри, вказують автори, результат минулого досвіду, переконань, обмежень і звичок. Бар'єри тісно пов'язані з невпевненістю, страхом, роздратуванням. Такі психологічні характеристики стають непереборними перешкодами на шляху до поставленої мети керівників [26]. Виділяються такі бар'єри: розпливчатість і туманність поставлених цілей; нетерплячість і очікування миттєвих змін; острах нових ситуацій; острах вразливості; поведінка й очікування оточуючих; невіра у власні сили; недостатні вміння і навички. Знання специфіки психологічних бар'єрів допоможе створенню стратегій їх уникнення.

РОЗДІЛ ІІІ

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА КАР'ЄРНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА

3.1. Характеристика вибірки, етапів та методів дослідження

Метою нашого дослідження було проведення теоретико-емпіричне дослідження впливу кар'єрних бар'єрів на розвиток особистості професіонала. Спираючись на дані теоретичного розділу ми визначили емпіричні завдання нашого дослідження: 1. проведення психодіагностичних методик і збір емпіричних даних; 2. розкрити особливості взаємозв'язку між кар'єрними бар'єрами та вибором кар'єрного шляху; Відповідно, різні емпіричні задачі дослідження визначили і різні етапи його проведення.

На першому етапі, відповідно до першого завдання, вибірку дослідження склали 40 осіб (20 чоловіків, 20 жінок) віковий діапазон яких становив від 21 років до 25 років.

На цьому етапі нами було обрано наступні психодіагностичні методи та методики: методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова) вона дозволяє виявити соціальні установки, ціннісні орієнтації, інтереси, соціально обумовлені спонукання до діяльності, що характерні для певної людини. Саме цей тест дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: служіння, виклик, професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Процедура й особливості роботи за методикою полягають у наступному. Групі досліджуваних, що складається з 10 студентів надається бланк з переліком тверджень. Їхнє завдання – перші 21 твердження оцінити у балах (від 1 (найменш значущі) до 10 (найбільш значущі)), інші 20 оцінити у балах (від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (повністю згоден)).

Обробка методики полягає в наступному: По кожній з восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації і отриману суму розділити на кількість питань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація – кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді провідною не стає ні одна кар'єрна орієнтація – в такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

Тест – опитувальник Сандри Бем. Методика була запропонована Сандрою Бем (Sandra L. Bem, 1974) для діагностики психологічного статі і визначає ступінь андрогінності, маскулінності і фемінності особистості. Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких випробовуваний відповідає «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей. Обробка методики проходить за чотирма шкалами, за допомогою ключа бали підсумовують і ділять на кількість питань у шкалі. За домінуючою шкалою визначають спрямованість особистості.

Методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (за В.В. Бойко) спрямована на виявлення рівня емоційної ефективності в спілкуванні і виявлення типу емоційних бар'єрів.

Серед емоційних бар'єрів В.В. Бойко виділяє п'ять підгруп: невміння керувати емоціями, неадекватне прояв емоцій, нерозвиненість

емоцій, домінування негативних емоцій, небажання зближуватися з людьми на емоційній основі.

Опитувальник містить 25 тверджень (якостей), на кожне з яких випробовуваний відповідає «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей. Обробка методики полягає в наступному: По кожній з п'ятьох шкал, за допомогою ключа підраховується кількість балів. Висновок про рівень емоційної ефективності в спілкуванні робиться виходячи з суми набраних балів (вона може коливатися в межах від 0 до 25). Якщо випробовуваний набрав 3 і більше балів з якої-небудь шкали, то робиться висновок про наявність бар'єрів у встановленні емоційних контактів.

На другому етапі дослідження відповідно до другого емпіричного завдання, ми розкривали особливості взаємозв'язку між кар'єрними бар'єрами та вибором кар'єрного шляху за допомогою кореляційного аналізу.

3.1 Аналіз та інтерпретація результатів першого етапу дослідження

На першому етапі дослідження отримано результати діагностичних методик: за методикою «Якорі Кар'єри» отримано такі дані (Рис.2.1)

7% студентів у виборці схильні до кар'єрної орієнтації «Стабільність місця проживання». Такі люди відчують потребу в захисті, безпеці і можливості прогнозування. Вони будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Для таких людей поняття «робота» і «кар'єра» є тотожними. Їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри.

Авантюрні або короткострокові проекти, що тільки-но стають на ноги їх, скоріш за все, відштовхнуть. Вони дуже цінують соціальні

гарантії, які можуть запропонувати організації, і, як правило, їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом і стабільним становищем компанії на ринку.

Такі люди схильні перекладати відповідальність за управління своєю кар'єрою роботодавця. Часто дана ціннісна орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань.

9% студентів у своєму житті орієнтовані на «Служіння» ця кар'єрна орієнтація є характерною для людей, що будують кар'єру через бажання реалізувати у своїй роботі власні домінуючі цінності. При виборі роботи вони часто орієнтуються більше на цінності, ніж на здібності, що вимагаються для цього типу роботи. Такі люди прагнуть нести користь суспільству та людям. Для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті.

Основною тезою побудови їх кар'єри є «отримати можливість максимально ефективно використовувати їх таланти і досвід для реалізації суспільно важливої мети.»

Люди, орієнтовані на служіння, товариські і часто консервативні. Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа його цілям і цінностям.

10% опитуваних націлені на «Професійну компетентність». Люди з такою орієнтацією стають щасливими, коли досягають успіху в професійній сфері, але у протигагу цьому вони швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності.

Мала вірогідність того, що їх зацікавить значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їх професійними компетенціями. Вони шукають визнання своїх талантів, що має виражатися в статусі, відповідному їх майстерності. Багато хто з цієї категорії відкидають

роботу керівника, управління розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

14% орієнтовані на «Менеджмент». Для таких людей характерною є орієнтація особистості на з'єднання різних функцій організації, повноту відповідальності за кінцевий результат й інтеграцію зусиль інших людей. Ключовими цінностями та мотивами для таких людей є можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і внесок в успіх своєї організації.

Головне для них – управління: проектами, людьми, якими бізнес-процесами в цілому не має принципового значення чим, головне займати керуючу позицію. Центральне поняття для їх професійного розвитку це влада, відчуття того, що від них залежить прийняття ключових рішень.

Причому для них не є принциповим управління власним проектом або цілим бізнесом, скоріше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в найманому менеджменті, але за умови, що їм будуть делеговані значні повноваження.

До поки людина не займе посаду, на якій буде керувати різними сторонами діяльності підприємства, вона буде вважати, що не досягла мети своєї кар'єри.

16% студентів прагнуть зберегти гармонію між особистим життям і кар'єрою. Для людей категорії «Інтеграція стилів життя» кар'єра має співвідноситись із загальним стилем життя, при цьому врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри.

Для них важливо, щоб організаційні відносини виражали повагу до їх особистих і сімейних проблем. На першому місці для них стоїть обирання і підтримування певного способу життя, домагатися успіху в кар'єрі далеко позаду.

Розвиток кар'єри приваблює їх тільки в тому випадку, якщо вона відповідає звичному їм стиль життя і оточення. Для них є важливим,

щоб все було урівноважено – кар’єра, сім’я, особисті інтереси і т.п. Жертвувати чимось одним заради іншого це не про них. Такі люди зазвичай у своїй поведінці проявляють конформність (тенденція змінювати свою поведінку залежно від впливу інших людей, з тим, щоб воно відповідало думку оточуючих)

16% людей з вибірки націлені на «Підприємство». Такі люди займаються створенням нових організацій, товарів або послуг, які можуть бути ототожені з їх зусиллями. Працювати на інших – це не їх, вони – підприємці за духом, і мета їх кар’єри – створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя ідею, цілком належить тільки їм. Вершина кар’єри в їхньому розумінні – власний бізнес.

7% схильні до ціннісної орієнтації «Виклик» Для таких людей успіх це подолання нездоланих перешкод, вирішення нерозв’язних проблем або просто виграш, коли все проти. Вони орієнтовані на те, щоб "кидати виклик". Одні людей вважають, що виклик представляє собою більш важку роботу, інші вважають виклик конкуренцією і міжособистісними відносинами.

Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе процвітаючими тільки тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем чи в ситуацію змагання. Кар’єра для них – це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти.

Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції "виграшу – програшу". Процес боротьби і перемога важливіша для них, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все йде дуже просто, їм ставати нудно.

9% опитуваних орієнтовані на «Автономію». Такий тип людей прагне звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. В

них виникають труднощі, що пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу і т.д. Їх основне бажання виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами. Вони не люблять, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому воліють робити незалежну кар'єру власним шляхом. Вони скоріше виберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії та незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри – отримати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них є способом реалізації їх свободи, тому будь-які рамки і суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливою вакансії. Така людина може працювати лише в тій організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи.

12% студентів схильні до кар'єрної орієнтації «Стабільність роботи». Такі люди відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Ці люди ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри.

Ці орієнтації є цілком суб'єктивними, і для кожної людини є свій шлях, котрий він обирає у побудові свого кар'єрного шляху. Едгар Штейн називає ці орієнтації якорями кар'єри, і кожна людина на початку свого професійного шляху визначає для себе ту, якої він буде дотримуватися. Усі вони є рівнозначними, і мають своє місце.

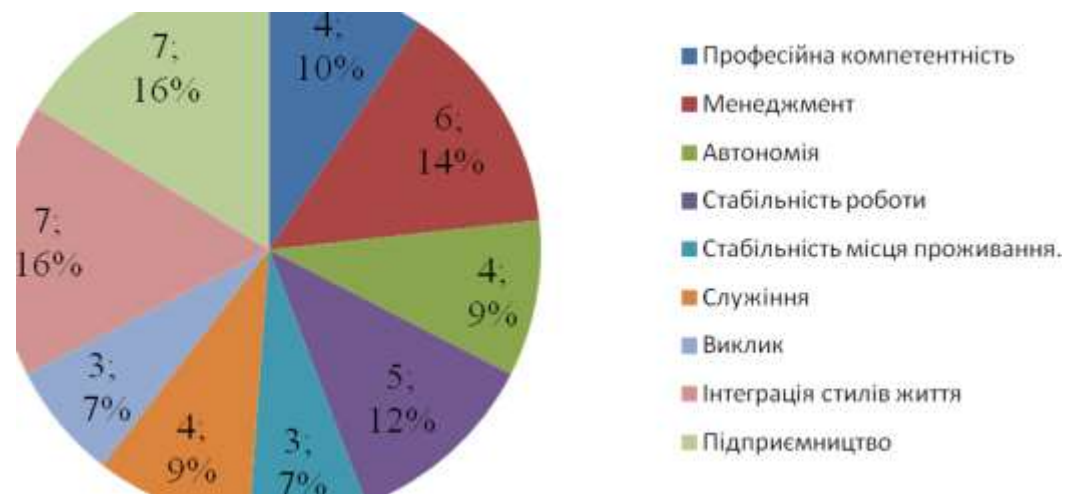


Рис 2.1. Кар'єрні орієнтації досліджуваних

Тест – опитувальник Сандри Бем спрямований на визначення ступені андрогінності, маскулінності і фемінності особистості.

За результатами дослідження (Рис.2.2.) 18% досліджуваних набрали середню кількість балів за оцінкою маскулінних якостей. Такі люди здатні протистояти всім негараздам, згуртовувати людей навколо себе, надихати їх на досягнення цілей. Вони орієнтовані на досягнення успіху, подолання перешкод, на самоствердження в діяльності. Прагнуть виробляти у себе твердість духу і характеру, що притаманні їм значною мірою. Проте людям навколо них подекуди не вистачає їхньої емоційної підтримки, співчуття, ласкавих слів.

У 30% респондентів яскраво виражені фемінні якості. Такі люди на співчуття яких розраховують і близькі, і друзі, і колеги. Проте в обставинах, які потребують уміння взяти на себе керівництво справами, виявити наполегливість і добитися безумовного підпорядкування комусь одному, Вони виявляють слабкість характеру, ухиляються від

відповідальності, передоручають розв'язання своїх проблем іншим людям.

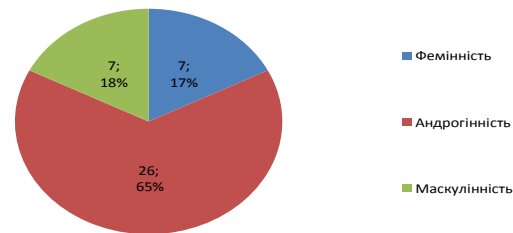


Рис 2.2. Гендерна ідентичність респондентів

65% людей мають виражену андрогінність. Відповідно до існуючих сьогодні уявлень, індивід необов'язково є носієм чітко вираженої психологічної маскулінності або фемінності. В особистості у рівній мірі можуть бути представлені істотні риси як маскулінного, так і ремінного типів.

При цьому у андрогінів риси представлені гармонійно і доповнюють одна одну. Що підвищує адаптивні можливості цього андрогенного типу.

Аналіз цих якостей допомагає визначити, чим люди послуговуються при виборі роботи, одним з цих факторів є схильність о маскулінних чи фемінних якостей, які впливають на розвиток кар'єри особистості.

Третя методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (за В. В. Бойко) мала за мету, визначити наявні емоційні бар'єри в міжособистісному спілкуванні.

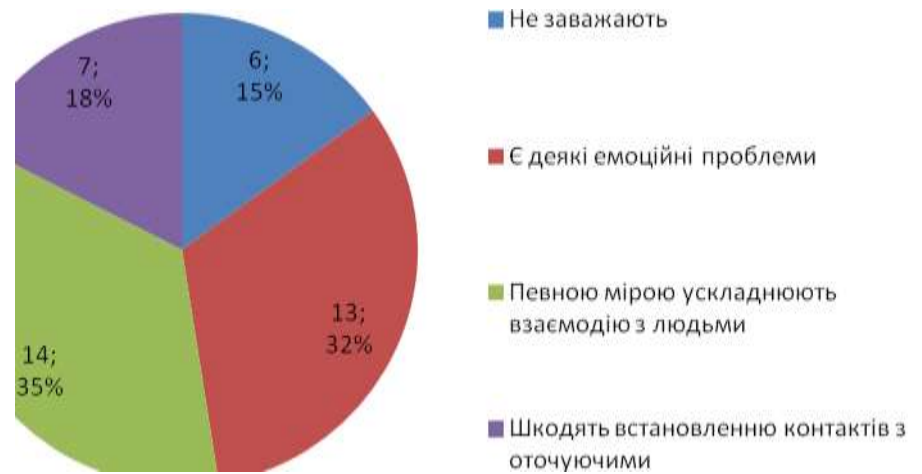


Рис 2.3. Наявність емоційних бар'єрів у спілкуванні

За результатами методики (Рис 2.3.) у 15% опитуваних емоції, зазвичай, не заважають йому спілкуватися з іншими, емоційні бар'єри у спілкуванні практично не виникають.

У 32% респондентів є деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні;

Для 35% досліджуваних «щоденні» емоції певною мірою ускладнюють взаємодію з людьми;

У 18% людей з вибірки емоції шкодять встановленню контактів з оточуючими, можливо досліджуваному притаманні якісь дезорганізуючі реакції чи стани.

Також за допомогою цієї методики ми визначили домінуючі емоційні бар'єри, які наявні у виборці (Рис 2.4.)

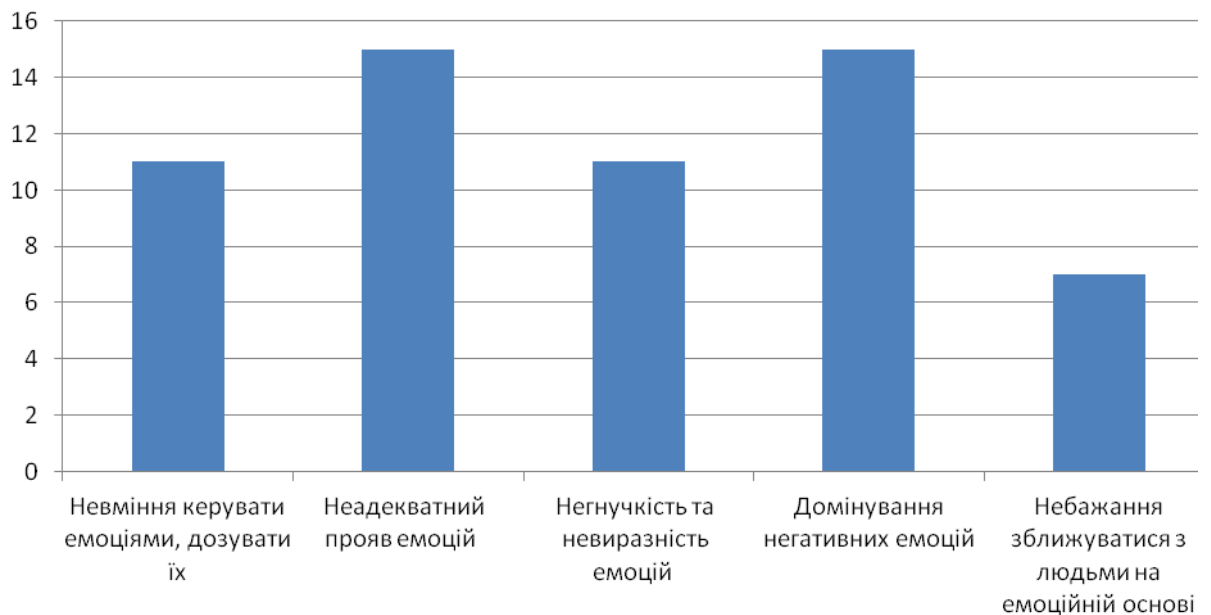


Рис 2.4. Наявні емоційні бар'єри

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів другого етапу дослідження

До результатів за трьома методиками кар'єри «Якорі кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова), тест – опитувальник Сандри Бем. Методика була запропонована Сандрою Бем (Sandra L. Bem, 1974), методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (за В. В. Бойко) нами застосовувалася процедура кореляційного аналізу за Пірсоном, у програмі Excel. Отримані кореляційні зв'язки презентовано нами на рисунку 2.5.

Нами встановлено пряму кореляційну залежність, між шкалою «Наявності бар'єрів» та шкалами «Небажання зближуватися з людьми на емоційній основі», «Невміння керувати емоціями, дозувати їх» і «Негнучкість та невиразність емоцій». Зв'язок проявляється у наявності бар'єра і його типу.

Ще один зв'язок має зворотню кореляційну залежність між шкалами «Негнучкість та невиразність емоцій» та «Підприємництво». А

саме, високим значенням негнучкості та невиразності емоцій відповідають низькі показники підприємництва. Що говорить, про те, що чим більше у людини виражений даний бар'єр – тим з меншою вірогідністю вона обере для себе цю кар'єрну орієнтацію.

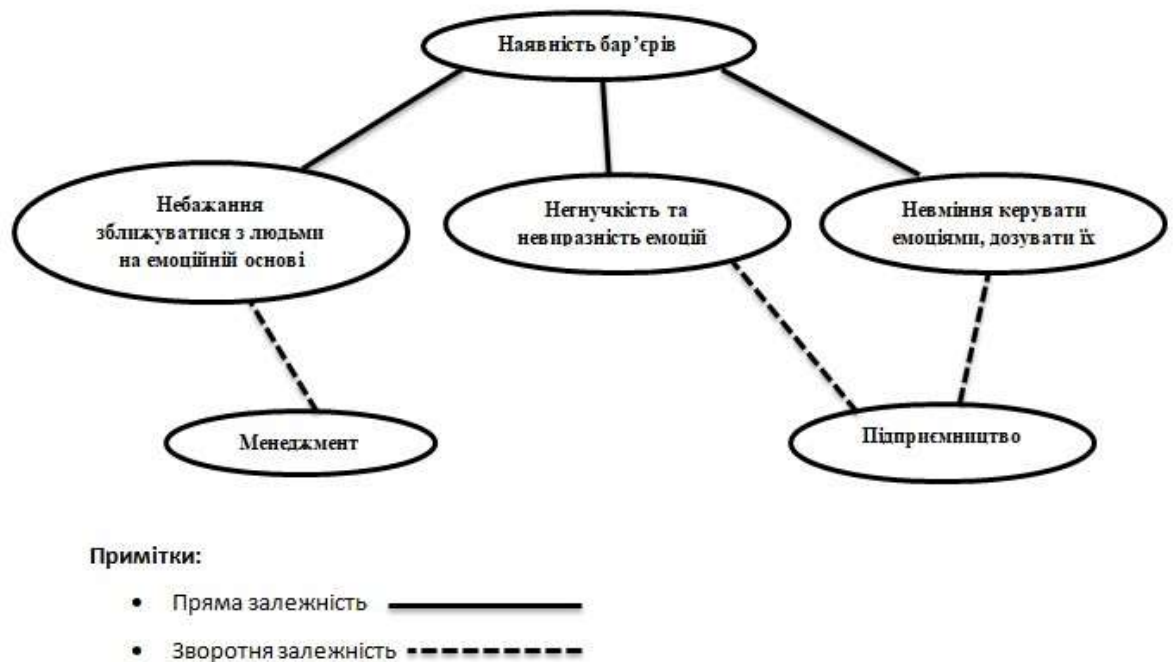


Рис 2.5. Кореляційна залежність між наявністю бар'єрів і вибором кар'єрної орієнтації.

Також зворотною кореляційною залежністю отримана за шкалами «Невміння керувати емоціями, дозувати їх» та «Підприємництво». Тобто чим сильніше виражений цей бар'єр, тим менша вірогідність обрання цієї кар'єрної орієнтації.

Наступні отримані показники за лінійною кореляцією Пірсона, показали взаємозв'язок кожного зі своєю шкалою, що говорить про підтвердження статистичної значимості даного дослідження.

Узагальнення, стосовно отриманих результатів. Емпірично було доведено і показано існування взаємозв'язку кар'єрних бар'єрів і обрання кар'єрного шляху і в подальшому розвитку особистості професіонала.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного аналізу кар'єрних бар'єрів у професійному становленні та розвитку особистості професіонала, можемо зробити такі висновки:

1. Теоретично проаналізовано кар'єрні бар'єри у професійному становленні та розвитку особистості професіонала. Таким чином кар'єрні бар'єри, вони ж психологічні, визначають як перешкоду на шляху виконання певної діяльності або дії, подолання якої призводить до розвитку особистості.

Розкриваючи психологічний механізм формування бар'єру, зауважимо, що його формування може початися лише після появи мотиву до виконання певної діяльності або дії. Людина оцінює ситуації виконання діяльності на раціональному, ірраціональному й емоційному рівні. Результатом цього оцінювання є емоційно забарвлене передбачення щодо процесу, результатів і наслідків бажаної діяльності. Якщо у людини виникає несприятливе передбачення щодо бажаної дії, реакцією індивіда буде переживання психологічного бар'єра.

2. У ході емпіричного дослідження через процедуру кореляційного аналізу визначено, що наявність певних бар'єрів, може впливати на вибір людиною свого кар'єрного шляху і в подальшому на розвиток особистості професіонала.

3. На основі теоретичного аналізу та проведеного емпіричного дослідження визначено наступні особливості становлення професіонала.

Літературні джерела говорять про те, що розвиток професійної кар'єри відбувається паралельно з особистісним розвитком самої людини і перший без другого є неможливим. Емпірична частина дослідження, показала, що у ході особистісного розвитку, людина

обирає для себе шлях у якому пізніше розвиває свою кар'єру, і цей шлях тісно пов'язаний з особистими цінностями.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Богдан Н. Могилевкин Е. Технология карьеры: учеб. пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. 156 с.
2. Бодров В. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
3. Бондаренко З. Деякі аспекти професійної підготовки студентів в умовах ВНЗ. URL: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf3/Bondarenko.pdf
4. Буравлева Е. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя. URL: [//www.mirrabort.com/work/work75491.html](http://www.mirrabort.com/work/work75491.html)
5. Вірна Ж. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога. Луцьк : РВВ «Вежа» ; ВДУ ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.
6. Гибсон Дж., Иванцевич Д., Доннелли.Д. Организация:поведение, структура, процессы. М: ИНИОН, 2000. 78 с.
7. Глисон К. Оптимизация персональной деятельности. Как организовать свой труд, чтобы делать больше, а работать меньше. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. 288 с.
8. Десслер Г. Управление карьерой.*Управление персоналом*. М.: Издательство БИНОМ, 1997. С. 226–241.
9. Дружилов С. Индивидуальный ресурс профессионального развития.*Актуальные проблемы современной науки*. 2002, № 4 (7). С. 269–272.
- 10.Закатнов Д. Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді.*Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук.*

- праць : Вип. 9. Інстт проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Радкевич(голова) та ін.]. К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. С. 86–94.
11. Карпенко Г. Психологія праці та вибір професії : навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга, 2008. 168 с.
 12. Кибанов А. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА – М., 2010. 695 с.
 13. Кісарчук З. Проблема професійної підготовки психологів–консультантів та психотерапевтів. *Психологічній службі системи освіти України 10 років: здобутки, проблеми і перспективи* К.: Ніка–Центр, 2002. С.176–177.
 14. Киосаки Р. Летчер Л. Богатый папа бедный папа. Ужгород : «СВІТ», 2012. 192 с.
 15. Конюхов Н. Словарь-справочник по психологии. М.: Полиграфресурсы, 1996.
 16. Крыжановская Л. Методы психологической коррекции личности. М.: ВЛАДОС, 2015. 290 с.
 17. Массанов А. Психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості : монографія. Одеса : Видавець М. П. Черкасов, 2010. 371 с.
 18. Могилёвкин Е., Новгородов А. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вузов. *Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса*. 2011. № 1. С. 61 – 78.
 19. Подымов, Н. Психологические барьеры в педагогической деятельности : монография. М. : Прометей, 1998. 239 с.
 20. Подоляк Л., Юрченко В. Психологія вищої школи. К.: ТОВ Філ-студія, 2006. 320 с.

21. Професійна діагностика *Упорядник Т.Гончаренко.К.:*
Ред. загальнопед. газ., 120с.
22. Рибалка В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації. К.: ІПППО АПН України, 2004. 24 с.
23. Реан А. Психология изучения личности: учеб. пособие. СПб., Изд-во Михайлова В. А., 1999. 288 с.
24. Словарь для начинающего психолога. [2-е изд.] / Под ред. И. Дубовиной. СПб.: Питер, 2008. 160 с
25. Стасюк У., Мороховська У. Перспективи досліджень мотивів вибору професії психолога. *Мова, освіта, культура в контексті Болонських реалій* : матеріали наук.-практ. конф., 2-4 квіт. 2008 р. Київський нац. лінгвістич. ун-т. К., 2008. № 16. С. 322–324.
26. Стасюк У., Мороховська У, Особливості професійного самовизначення майбутніх психологів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільський нац. ун-т ім. Івана Огієнка ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Кам'янець-Подільський, 2009. № 6, ч. 2. С. 265–274.
27. Сьюпер Д. Развитие карьеры: теория представления о самом себе. Приемная комиссия Колледжа Принстон. 1963. 35 с.
28. Твердохвалова Ю. Психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів: автореф. дис. ... канд.. психол. наук: 19.00.07 / Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. Х., 2011. 19 с.
29. Туркот Т. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. К.: Кондор, 2011. 628 с.
30. Філософський словник / За ред. В.І.Шинкарука. К., 1986. 800 с.
31. Шакуров Р. Барьер как категория и его роль в деятельности. *Вопросы психологии*. 2001. №1. С. 3–18.

32. Шандрук С., Чаплак Я., Чаплак М. Професійне самовизначення майбутніх практичних психологів. *Современные научные исследования и инновации*. 2011. № 6 URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/10/3116>
33. Шерстюк А., Огієвич І. Працевлаштування молоді в Україні : проблеми та шляхи їх вирішення URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2876>
34. Шнейдер Л. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. 600 с.
35. Яхонтова Е. Эффективность управленческого лидерства. М.: ТЕИС, 2002. 501 с.
36. Super D. E., Bahn M. Y. Occupational psychology. L.: Tavistock, 1971. 209 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Рефатов Рід Зісвич,
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
 - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
 - принципів та правил академічної доброчесності;
 - нульової толерантності до академічного плагіату;
 - моральних норм та правил етичної поведінки;
 - толерантного ставлення до інших;
 - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
 - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
 - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
 - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
 - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
 - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
 - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
 - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
 - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
 - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
 - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
 - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
 - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
 - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
 - не підроблювати документи;
 - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
 - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
 - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
 - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
 - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
 - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
 - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

15.04.2020
(дата)



(підпис)

Рід Рефатов
(ім'я, прізвище)