

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТІВ НА  
РІЗНИХ ЕТАПАХ НАВЧАННЯ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконав: здобувач (ка) 231 М гр  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійної (наукової)  
програми магістр

Марина ЦАРЕВСЬКА

Керівник канд. психол. наук, доцентка  
Вікторія КАЗІБЕКОВА

Рецензент канд. психол. наук,  
доцентка Олена КАЗАННІКОВА

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретичне вивчення особливостей кар’єрних орієнтацій як структурного елементу професійної кар’єри особистості.....</b>	<b>8</b>
1.1. Соціально-психологічний зміст поняття «кар’єра».....	8
1.2. Особливості кар’єрних орієнтацій у студентському віці.....	13
Висновки до першого розділу.....	18
<b>РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження особливостей кар’єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання у вищому освітньому закладі.....</b>	<b>20</b>
2.1. Організація, процедура та методи дослідження.....	20
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей кар’єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання.....	25
Висновки до другого розділу.....	40
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>43</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>46</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>51</b>
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	51

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Відсутність у осіб юнацького віку чітких уявлень про власну майбутню професійну діяльність та реальну кар'єру утворює значні труднощі на шляху професійної соціалізації сучасної молоді. У контексті сьогоденної динамічної ситуації в соціумі дуже важливими та актуальними завданнями психологічної науки постають не тільки стимулювання особистісного та професійного розвитку студентської молоді, підвищення рівня її професіоналізації, але й забезпечення психологічних засад для їх майбутнього кар'єрного зростання. Сучасна соціально-економічна ситуація розвитку суспільства є досить динамічною та мінливою, що, в свою чергу, вимагає підготовку високо кваліфікаційних та професійно спрямованих фахівців. Тому враховуючи запити працедавців та сучасні вимоги суспільства, перед вищими освітніми закладами виникає важливе завдання – підготовка конкурентоспроможних фахівців, що ґрунтуватиметься не лишень на формуванні високого рівня професійної компетентності випускників, але й на особистісну зацікавленість молоддю майбутньою професійною діяльністю. У зв'язку з цим, особливу увагу привертають особливості кар'єрних орієнтацій особистості, її мотивація у досягненні кар'єрних висот, її потенціал.

На жаль, відсутність допомоги студентській молоді у професійному орієнтуванні, неможливість держави гарантувати після закінчення вищого освітнього закладу працевлаштування значно ускладнюють формування, розвиток та успішну реалізацію кар'єрних орієнтацій та стратегій у студентів. Також слід зазначити, що окрім цього, не менш значущою є проблема адекватності, певної невідповідності кар'єрних орієнтацій сучасної молоді реально існуючим умовам сучасного суспільства. Через те, що кар'єрні очікування молоді є завищеними, вони потенційно не можуть бути реалізованими, що в свою чергу призводить до не лише їх розчарування у майбутньому у обраній

професії, але й втрати віри в себе, втрати життєвого оптимізму. Тому проблема вивчення кар'єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання є необхідною та актуальною, в умовах постійних трансформаційних освітніх та суспільних змін.

Аналіз наукової літератури з цього питання свідчить про те, що проблема суті професійної кар'єри відображена в працях багатьох науковців. Дослідженням питання формування образу кар'єри займалися А. Курденко, К. Міхно, І. Панкратова, В. Фомічова та інші науковці. Вивчення кар'єрних орієнтацій як ключового компоненту професійного розвитку знаходить своє відображення у наукових працях С. Джанеряна, Ф. Зеффа, Є. Клімова, А. Маркової, Л. Почебута, С. Рубінштейна та ін. Проблематика особливостей розвитку кар'єрних орієнтацій особистості відображені в працях Е. Шейна, Д. Холланда, Л. Карамушки, В. Чернявської та ін. Особливості кар'єрних орієнтації у студентів досліджувалися такими вченими як: Л. Березовська, Ю. Бурмакова, Н. Дороніна, Р. Каламаж, А. Книш, О. Терновська та ін. Індивідуальні особливості постановки кар'єрних цілей у студентської молоді досліджувалися А. Гусевою, А. Кібановим та ін.

Проте не зважаючи на значну кількість наукових публікацій та досліджень у цій галузі, проблема вивчення особливостей кар'єрних орієнтацій сучасної студентської молоді є недостатньо вивченою, хоча й актуальність її є очевидною, тому що саме в період навчання у вищому освітньому закладі формування кар'єрних орієнтацій є дуже важливим, оскільки впливає на особливості постановки кар'єрних цілей та планів молоддю та визнає в цілому успішність їх кар'єрно-професійного розвитку. Саме на етапі навчання у вищому освітньому закладів в період пізньої юності відбувається придбання конкретних уявлень про особистісне та професійне майбутнє, усвідомлення вимог, що пред'являються конкретною професією. У зв'язку з цим виникає необхідність теоретико-методологічного та прикладного обґрунтування

особливостей процесу формування кар'єрних орієнтацій у сучасної студентської молоді, що ґрунтується на балансі кар'єрних потреб, цілей особистості, мотивів, інтересів суспільства, а її недостатня теоретична та практична вирішеність зумовили наш вибір теми кваліфікаційного дослідження: «Кар'єрні орієнтації студентів на різних етапах навчання».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Кваліфікаційна робота написана в межах ініціативної теми кафедри психології факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

**Мета** кваліфікаційного проекту полягає в дослідженні особливостей кар'єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання.

Відповідно до поставленої мети нами було визначено наступні **завдання** кваліфікаційної роботи:

1. Здійснити на основі сучасних літературних джерел аналіз змісту поняття «кар'єра».
2. Розглянути характеристику ціннісно-сміслового змісту кар'єрних орієнтацій особистості.
3. Емпірично дослідити особливості кар'єрних орієнтацій у студентів на різних етапах навчання: на третьому курсі бакалаврського рівня вищої освіти та на другому курсі магістерського рівня.
4. Вивчити вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій.

**Об'єкт** дослідження: кар'єрні орієнтації.

**Предмет:** кар'єрні орієнтації студентів на різних курсах навчання.

**Теоретико-методологічною основою** кваліфікаційного дослідження виступають теоретичні положення суб'єктно-діяльнісного підходу (С. Рубінштейн); фундаментальні теоретичні положення про системний характер властивостей особистості (К. Абульханова-

Славська, Б. Ананьєв, Л. Анциферова, І. Дубровіна, Б. Ломов, С. Максименко та ін.); основні положення про кар'єрні орієнтації як ключового компоненту професійного розвитку (Ф. Зефф, Є. Клімов, А. Маркова, Л. Почебут, С. Рубінштейн та ін.); основні теоретичні положення про кар'єрні орієнтації, що пов'язані з концепцією «якорів кар'єри» Е. Шейна; основні положення про становлення і розвиток особистості під час кар'єрного просування (А. Деркач, А. Маркова, Е. Молл, Д. Сьюпер).

У кваліфікаційному проєкті використані наступні **методи дослідження**: 1) **теоретичні**: теоретичний аналіз наукової літератури з теми дослідження, синтез та узагальнення теоретичних підходів; 2) **емпіричні**: методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна в адаптації В. Чикер та В. Винокурова з метою виявлення домінуючої кар'єрної орієнтації у студентів; методика «Вивчення мотивації навчання в вузі» Т. Ільїної з метою виявлення домінуючого мотиву навчання в вищому освітньому закладі: придбання знань, отримання диплому, оволодіння професією, професійними навичками, якостями; 3) **методи математично-статистичної обробки емпіричних даних**:  $\phi$  – критерій Фішера,  $t$  – критерій Стьюдента, кореляційний аналіз за Спірменом.

**Наукова новизна** отриманих результатів полягає в поглибленні змісту поняття «кар'єрні орієнтації»; виявленні основних типів кар'єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання; у визначенні основних тенденції розвитку кар'єрних орієнтацій студентів в процесі професійної підготовки.

**Практична значущість** кваліфікаційної роботи: отримані результати можуть використовуватися фахівцями психологічних служб вищих освітніх закладів для планування та проведення профілактичних, просвітницьких та консультаційних занять зі студентами. Також результати можна використовувати для розробки корекційної програми розвитку кар'єрних орієнтацій студентів і підготовки їх до професійної

кар'єри. Крім цього отримані результати будуть корисними для розробки рекомендацій для психологів загальноосвітніх шкіл щодо професійної орієнтації і мотивації учнів, а також для психологів вищих освітніх закладів щодо професійної орієнтації та мотивації студентів. Також на основі отриманих результатів можлива розробка циклу тренінгових занять з метою полегшення адаптації та професійної соціалізації молоді в майбутньому.

**Апробація дослідження.** Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету (протокол № 3 від 04.10.2021 р.). Основний зміст та результати проведеного дослідження відображено у двох публікаціях у збірниках наукових праць та матеріалів конференцій:

1. Особливості кар'єрних орієнтацій у студентів. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 22 квітня 2021 р.) / ред. кол. : С. І. Бабатіна, В. В. Мойсеєнко, І. І. Чиньона та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2021. С 434-435.

2. Динамика кар'єрних орієнтацій в студентському віці. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості* : зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.) / ред. колегія : І. Р. Крупник, О. Є. Блинова, Н. І. Тавровецька (відпов. За випуск) та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 311-313.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел, що нараховує 46 найменувань, та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЯК СТРУКТУРНОГО ЕЛЕМЕНТУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

#### 1.1. Соціально-психологічний зміст поняття «кар'єра»

У науковій літературі поняття «кар'єра» виникли відносно нещодавно. Тому поки єдиного погляду на визначення цього поняття не має. Загальноживаним визначення поняття «кар'єра» є трактування його як просування вперед по обраному шляху діяльності (приміром, отримання більш високого статусу, влади, більших повноважень, престижу, грошей) (Петрушин В. І.) [27].

На сьогоднішній день майже зник негативний відтінок поняття «кар'єра». Наразі особистість, яка займається власною кар'єрою, розглядається у соціумі як така, що орієнтована на реалізацію професійного та особистісного потенціалу. Кар'єра виступає в ролі одного з показників індивідуального професійного життя особистості, досягнення певного бажаного статусу, відповідного рівня життя, досягнення визнання, слави, поваги. Успішна кар'єра дозволяє особистості досягнути визнання власної неповторності, значущості для оточуючих людей, для суспільства в цілому (Кричевський Р. Л.) [17].

Кожна людина має власну концепцію, спонукання, цінності, таланти, мотиви, які вона може нівелювати, надаючи перевагу кар'єрі. Особистісний життєвий досвід індивіда формує у кожної особистості певну систему ціннісних орієнтацій, установок щодо кар'єри зокрема, та професійної діяльності, роботи в загалі. Тому в професійному аспекті суб'єкт розглядається через систему його ціннісних орієнтацій, диспозицій, інтересів, соціальних установок та інших соціально обумовлених спонукань до діяльності (Самоукіна Н. В.) [30].



Взагалі слово «кар'єра» трактується як успішне просування в області суспільної, наукової, службової та іншого виду діяльності, професії, заняття (Мучинські П.) [23].

У психології професійної діяльності та соціальній психології поняття «кар'єра» розглядається як індивідуальна послідовність атитюдів і поведінки, що обумовлений досвідом та активністю у роботі протягом життя (Тейлор Ш., Піпло Л., Спірс Д.) [34].

А. Кібанов визначає кар'єру як: «поступове просування особистості в певній сфері діяльності, зміна здібностей, кваліфікаційних можливостей, навичок і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю» (Кібанов А. Я., Каштанова К. В.) [15, с. 37].

Л. Березовська, розглядаючи поняття «кар'єра», зазначає про широкий та вузький його сенс. У широкому значенні «кар'єра» – це посадове просування, що гарантує соціальне та професійне самоствердження особистості згідно з її кваліфікацією; у вузькому – професійний рух від оволодіння певною професією до досягнення майстерності в цій професії (Березовська Л. І.) [4].

Таким чином, кар'єра розглядається як ланцюг життєвих подій, послідовність професійних занять та інших життєвих ролей, які в сукупності відображають схильність особистості діяти згідно з її узагальненою моделлю саморозвитку. Кар'єра є траєкторією руху людини, яку вибудовує вона сама, враховуючи особливості зовнішньої та внутрішньої організаційної реальності та власні цілі, установки, бажання. Тобто, кар'єра науковцями розглядається з одного боку як процес та результат сходження по кар'єрній драбині, а з іншого як спосіб самореалізації та розвиток власних можливостей професійної діяльності.

У сфері управління «кар'єра» розуміється як серія ролей, що виконує особистість, вибір яких і успіх яких, детерміновані цінностями, потребами, інтересами, установками, існуючим досвідом та очікуваннями від майбутнього (Занковський А. М.) [11].

Є. Клімов надає наступне визначення: «Кар'єра – це вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху особистості» (Клімов Є. О.) [16, с. 213]. Я. Чернишев, в свою чергу, інтерпретує поняття кар'єра як послідовність професій, посад, місць та позицій протягом трудового життя людини, враховуючи до та після професійні позиції, а саме період студентства та виходу на пенсію (Чернишев Я. Л.) [39]. О. Москаленко зазначає, що кар'єру слід розглядати як вид діяльності, що інтегрований з образом життя, та містить в собі різні сфери життя (Москаленко О. В.) [22]. В. Франкл надає наступну інтерпретацію поняттю «кар'єра»: «це покликання як діяльність, що найкращим чином виконується і узгоджується з життєвим завданням людини» (Франкл В.) [36, с. 198]. М. Пряжников зазначає: «кар'єра – це професійний досвід, який не зводиться до професії або професійної ролі, а виражається через громадську активність» (Пряжников М. С.) [29, с. 173].

Таким чином, аналізуючи зазначені вище визначення поняття «кар'єра» ми можемо зробити висновок, що цей феномен являє собою контекст особистісних перетворень суб'єкта професійної діяльності.

Також слід зазначити, що зазвичай науковців акцентують увагу на існуванні двох груп факторів, які визначають формування кар'єри, а саме: фактори, які пов'язані безпосередньо з особистістю, та, які пов'язані з взаємодією людини з оточуючими чи організаціями. До факторів, що пов'язані безпосередньо з особистістю, відносять здібності, інтереси, мотивацію людини, особливості спеціалізації, прийняття рішень про зміну статусу та ролей й інше. До факторів, що пов'язані з взаємодією з оточуючими людьми та організаціями, зазвичай відносять особливості впливу інших осіб на професійну кар'єру особистості (на кшталт, матеріальні можливості при отриманні освіти батьківської сім'ї, поєднання інтересів сім'ї та організації, планування власної сім'ї,

потреба в фахівцях певного профілю, досягнення організаційного «плато» кар'єри та інше) (Швальбе Б., Швальбе Х.) [41].

Взагалі поняття успішної кар'єри пов'язано в першу чергу з успішним професійним самовизначенням особистості відповідно до теорії професійного самовизначення Д. С'юпера. Ця теорія ґрунтується на дев'яти основних положень. Одне із них свідчить: «задоволеність роботою (багато в чому й життям) залежить від того, в якій мірі людина знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів та властивостей особистості в професійній діяльності, що в значній мірі визначається можливістю грати в ту роль, яка вважалась підходяща на стадії професійного розвитку» (за Лозовецькою В. Т.) [19, с. 94]. Науковець зазначає, що найголовнішою детермінантою професійного шляху особистості виступає її уявлення про власну особистість. Визначається автором як «професійна Я-концепція», яку кожна особистість втілює в серію кар'єрних рішень. Д. С'юпер вважає, що професійні вподобання та типи кар'єри є спробою особистості відповісти на запитання: «Хто я?». Також науковець зазначає, що обрана професія та кар'єрні досягнення мають досить суттєвий вплив на загальну «Я-концепцію» та самооцінку людини, однак при цьому зчаста особистість реалізує власні кар'єрні орієнтації несвідомо (за Шатіловою О. С.) [40].

Д. С'юпер виокремлює чотири типи кар'єри, що обумовлені особистісними особистостями, відносинами, образом життя, цінностями людини, а саме: стабільна (характеризується навчанням, просуванням, тренуванням в одній постійній професійній діяльності), звичайна (є найбільш розповсюдженою та співпадає зі стадіями життєвого шляху особистості, враховуючи вікові кризи), нестабільна (характеризується двома чи декілька спроб, а зміна професійної діяльності відбувається після деякого періоду стабільної роботи в минулій професійній сфері) та кар'єра з численними спробами (зміна професійних орієнтацій

відбувається протягом всього життя особистості). В основі цієї класифікації автор помістив показник стабільності кар'єри (за Лозовецькою В. Т.) [18].

Виокремлюючи типи кар'єри обов'язково враховуються особливості частоти, послідовності, тривалості обраної професійної діяльності, компетентність, досягнутий рівень професійної майстерності. Значна індивідуальна своєрідність типів професійних кар'єр обумовлені також і особистісними особливостями.

Розглядаючи поняття «кар'єра» слід зупинитися на її структурі та компонентному складі. Н. Перегончук та М. Фальчук зазначають, що у структурі кар'єри рушійними мотиви, що активізують фахівця до досягнення поставлених цілей є: автономія (прагнення до незалежності), безпека та стабільність (прагнення зміцнити та зберегти власне становище в організації), функціональна компетентність (прагнення бути кращим у своїй справі, орієнтуватися на професійне зростання), креативність (прагнення працювати творчо, створювати або організовувати щось нове), управлінська компетентність (прагнення до влади, успіху, лідерства, що виражається у високій посаді, званні, статусі, визнанням керівництва тощо), потреба у першості (прагнення до високих кар'єрних цілей з метою всюди бути першим), стиль життя (бажання інтегрувати потреби сім'ї та особистості), матеріальний добробут (прагнення отримати посаду з високою заробітною платою) (Перегончук Н. В., Фальчук М. П.) [25].

Для створення успішної кар'єри важливим є поєднання мотивації особистості, здібностей, ціннісних орієнтацій та високого рівня загально особистісного та інтелектуального розвитку.

## 1.2. Особливості кар'єрних орієнтацій у студентському віці

Професійна кар'єра – це інтеграція трудової діяльності та просування по кар'єрній драбині. Кар'єрна спрямованість формується під впливом установок, мотивів, світоглядів особистості та ін. Також слід зазначити про вплив ціннісних детермінант на вибір певної кар'єрної спрямованості. Існуюча ієрархія професійних цінностей створює відповідну кар'єрну орієнтацію, що віддзеркалює спрямованість особистості на означені цінності та норми в сфері професійної діяльності (Хаммер Я.) [37]. Професійні кар'єрні орієнтації – сполучення особистісних та професійних цілей, що спрямовані на задоволення потреб професійного зростання, особистісного саморозвитку з метою успішного кар'єрного становлення. У науковій літературі поняття «кар'єрні орієнтації» розглядалося в контексті життєвих орієнтацій (Н. Низовських), стратегій життя (К. Абульханова-Славська), як фактор успішності кар'єри (Є. Жорнікова) (за Богатирьовою О. О.) [5].

Отже, кар'єрна орієнтація особистості передбачає багатогранність дослідження, відповідно до різних сторін вивчення цієї проблематики. Кар'єрне просування може розглядатися з двох сторін: як просування по кар'єрній драбині, так і просування, розвиток у професійній сфері. Тобто, кар'єра може розглядатися як послідовність посад протягом трудової діяльності, а також як професійна мотивація та здібності особистості.

Поняття «кар'єрна орієнтація» засноване на концепції «якорів кар'єри» Е. Шейна. Е. Шейн зазначав: «кар'єрні якорі – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри. За допомогою якорів можна передбачити, який вид кар'єри найбільше задовольнить людину, оскільки люди

намагаються вибрати спосіб життя відповідно до найважливіших для них цінностей» (Шейн Е.) [46, с. 83].

Е. Шейн виокремив вісім таких цінностей («кар'єрних якорів»): техніко-функціональний якор («професійна компетентність»); підприємницька жилка («підприємництво»); випробування сил у чистому вигляді («виклик»); загальне керівництво («менеджмент»); прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»); почуття безпеки та стабільність («стабільність роботи» і «стабільність місця проживання»); самостійність і незалежність («автономія»); стиль життя («інтеграція стилів життя») (Шейн Е.) [43].

Професійна компетентність як кар'єрна орієнтація пов'язана з наявністю талантів та здібностей у певній галузі. Автономія розглядається науковцем як кар'єрна орієнтація спрямована на звільнення від організаційних правил, обмежень, розпоряджень та пов'язана з вираженою потребою в незалежності, що проявляється в бажанні все робити по-своєму, самому вирішувати як, над чим, коли та скільки працювати. Менеджмент розуміється як орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших, взяття на себе відповідальності за кінцевий результат та вміння об'єднати різноманітні функції організації. Служіння – це кар'єрна орієнтація, що пов'язана з роботою з людьми, допомога людям, бажання зробити світ кращим. Стабільність розглядається як кар'єрна орієнтація, що обумовлена потребою в безпеці та постійності задля передбачуваності майбутніх подій. Підприємництво – це кар'єрна орієнтація спрямована на прагнення створювати щось нове, бажання мати власну справу, фінансове багатство, щоб це було продовженням самої особистості. Виклик виражає потребу у конкуренції, подоланні перешкод, перемозі над іншими, вирішенні важких завдань. Інтеграція стилів життя – це кар'єрна орієнтація спрямована на уникнення домінування лише однієї сфери тільки сім'ї

або тільки кар'єри, проявляється в потребі збалансованості всіх сфер життєдіяльності (Шейн Е.) [43].

І. Штученко розглядає кар'єрні орієнтації як цінності, що містяться в основі формування кар'єрної спрямованості особистості. Система ціннісних орієнтацій особистості окреслює життєву перспективу, спрямованість, направлення розвитку особистості. Тому узгодженість ціннісних орієнтацій особистості є визначальною передумовою самореалізації як у професійній, так і у суспільній діяльності (Штученко І. Є.) [44].

Взагалі існує досить багато факторів, що впливають на розвиток певного типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, професійна спрямованість, пізнавальні інтереси, нахили, професійна мотивація. Кожна особистість має власні індивідуальні якості, характеристики, певну концепцію, цінності, мотиви, які детермінують вибір кар'єри. У прийнятій кар'єрних рішень особистості втілюється її професійна «Я-концепція». Досить часто реалізація особистістю власних кар'єрних орієнтацій відбувається не усвідомлено (Твердохвалова Ю. Л.) [33].

Кар'єрні орієнтації допомагає особистості самореалізуватися чи самоактуалізуватися у професійному плані. Це стає можливим лише у випадку, коли професія обирається відповідно до власних здібностей та інтересів. У випадку, коли професійний вибір обумовлюється випадковими умовами ситуації чи випадковим фактором (наприклад, через близькість роботи до місця проживання, можливість отримати місце по знайомству, моду на певну професію тощо), особистості досить складно реалізувати власний професійний потенціал (Авраменко Н. М.) [1].

Науковиця Д. Жуїна зазначає: «кар'єрна спрямованість є складним структурним компонентом загальної спрямованості особистості, багатоаспектним процесом орієнтації та спонукань людини до діяльності

в професійній сфері, інтегративною характеристикою, що містить в собі стійкий кар'єрний образ, сформовані кар'єрні орієнтації та кар'єрний потенціал, стійку мотивацію до кар'єри, що опосередковані процесом професіоналізації» (Жуїна Д. В.) [45, с. 102].

Інші дослідники розглядали кар'єрні орієнтації як компонент професійної Я-концепції особистості. Так, науковиця А. Жданович зазначає, що кар'єрна орієнтація виступає елементом професійної Я-концепції особистості студентів та є смисловою диспозицією, яка демонструє стійкий, наповнений життєвим сенсом, пріоритетний напрям професійного просування (Жданович А. О.) [10]. Науковиця поділяє кар'єрні орієнтації студентів (у розумінні спрямованості) на горизонтальну (бажання до професійно-особистісного зростання) та вертикальну (бажання до просування в соціально-професійній ієрархії). Також А. Жданович звертає увагу що на кар'єрну орієнтацію впливають різні психологічні (індивідуальні чинники представлені особистісними якостями, задоволеність обраною професією) та соціальні (наприклад, домінуючий за впливом профіль освіти й освітній рівень батьків) фактори, що обумовлюють соціальну ситуацію розвитку (Жданович А. О.) [9].

З. Акбієва виокремлює три основні групи факторів, що визначають кар'єрні орієнтації людини: психологічні (потреби, цінності, інтелект, що впливають на досягнення успіху в кар'єрі), соціальні (соціально-економічний статус, сімейна ситуація, рівень освіти), економічні та суспільні (технологічні зміни в виробничій та економічній сфері, стихійні лиха, кризи світового масштабу, війни). Останні фактори людина не може самостійно проконтролювати, проте вони впливають на ринок праці, а, таким чином, і на можливості розвитку кар'єри (Акбієва З. С.) [2].

О. Цариценцева вважає, що кар'єрні орієнтації відображають спрямованість особистості на певні цінності та норми в сфері кар'єри.



О. Цариценцева зазначала: «Система кар'єрних орієнтацій визначає шляхи для особистісного зростання та саморозвитку, включаючи в себе одночасно їх напрямки і способи їх здійснення» (Цариценцева О. П.) [38, с. 74]. Також науковця зазначає про проблеми формування кар'єрних орієнтацій. А саме наразі у сучасній молоді формується новий тип особистості, у якого превалює пріоритет приватного інтересу, орієнтованість на індивідуалізм, цінність багатства, розрахунок на власні сили, тобто формується нова система цінностей, що нав'язується ринковою економікою. У зв'язку з цим виникає дуже висока ймовірність виникнення протиріччя між суспільно декларованими пріоритетами та власними кар'єрними орієнтаціями (Цариценцева О. П.) [38].

Отже, П. Цариценцева констатує, що кар'єрні орієнтації відображають особистісний сенс професійної діяльності та є основою для формування кар'єрних цілей особистості. Кар'єрні орієнтації закладаються під час професійного самовизначення старшокласників та формуються надалі впродовж всього фахового навчання. У студентів-випускників кар'єрні орієнтації встановлюють кар'єрні цілі і забезпечують планування шляхів їх досягнення. Важливою передумовою, на думку науковиці, подальшої успішної реалізації кар'єрних цілей молоді є узгоджена система їх кар'єрних орієнтацій (Цариценцева О. П.) [38].

На думкою О. Полянської кар'єрні орієнтації у особистості студентського віку здебільшого відповідають характеру майбутньої професійної діяльності, проте відзначаються суперечливістю, слабкою усвідомлюваністю та диференційованістю (Полянська О. М.) [28].

Відповідно до емпіричних результатів проведеного наукового дослідження кар'єрної спрямованості студентів-психологів І. Петровською, науковиця встановила, що у більшості студентів початкових курсів (першого та другого року навчання) провідною кар'єрною орієнтацією є автономія, що вказує на прагнення молоді

звільнитися від організаційних приписів та обмежень. Вчена, підводячи підсумки проведеного дослідження, дійшла висновку, що система навчання у в педагогічному вищому освітньому закладі лише частково формує кар'єрні орієнтації студентської молоді, також зазначає, що цей процес носить стихійний характер, під час навчання у більшості студентів не формуються правильні уявлення про кар'єру, стійкі професійні наміри, позитивне ставлення до професії (Петровька І. Р.) [26].

### **Висновки до першого розділу**

На основі теоретичного аналізу, нами встановлено, що професійна кар'єра – це єдність трудової діяльності та просування, що обумовлено сукупністю низки посад. Тобто, це ланцюг життєвих подій, послідовність професійної діяльності та інших життєвих ролей, які всі разом віддзеркалюють схильність особистості діяти відповідно до її узагальненої моделі саморозвитку. Кар'єра є траєкторією руху особистості, яку вона створює сама, враховуючи особливості зовнішньої та внутрішньої реальності та власних установок, бажань, цілей. Кар'єра є процесом та результатом сходження по кар'єрній драбині та одночасно способом розвиток власних можливостей, самореалізації. Поняття успішної кар'єри пов'язано з успішним професійним самовизначенням.

З'ясовано, що існує дві групи факторів, які впливають на формування кар'єри: фактори, які пов'язані безпосередньо з особистістю та з взаємодією з оточуючими чи організаціями.

Д. С'юпер виокремлює чотири типи кар'єри: стабільна, звичайна, нестабільна та кар'єра з численними спробами. Ці типи обумовлені особистісними особливостями, образом життя, цінностями, відносинами. В основі кваліфікації розміщений показник стабільності кар'єри.

Професійні кар'єрні орієнтації – сполучення професійних і особистісних цілей, які спрямовані на задоволення потреб особистісного та професійного зростання задля успішного кар'єрного становлення. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації, під час навчання на початкових етапах кар'єри, та є стійкими. Кар'єрні орієнтації допомагають особистості самореалізуватися та самоактуалізуватися у професійному плані. Це можливо за умови, що професія обирається у відповідності до власних здібностей та інтересів. А. Жданович поділяє кар'єрні орієнтації студентів на вертикальні та горизонтальні.

Виокремлюють багато факторів, що мають значний вплив на розвиток кар'єрних орієнтацій. До них відносяться пізнавальні інтереси особи, психологічний тип особистості, нахили, професійна мотивація, професійна спрямованість. З. Акбієва виділяє наступні фактори, що визначають кар'єрні орієнтації: психологічні, соціальні економічні та суспільні.

Кар'єрні орієнтації у студентів зазвичай відповідають характеру майбутньої професійної діяльності, однак відзначаються протиріччями, слабкою усвідомлюваністю та диференційованістю. У студентів, що закінчують навчання у вищому освітньому закладі, кар'єрні орієнтації встановлюють кар'єрні цілі та забезпечують планування можливих шляхів їх досягнення. Важливим для успішної реалізації кар'єрних цілей студентів є узгоджена система кар'єрних орієнтацій. Вищий освітній заклад частково формує у студентської молоді кар'єрні орієнтації. Цей процес є більш стихійним.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ

#### 2.1. Організація, процедура та методи дослідження

У другій (емпіричній) частині кваліфікаційного дослідження ми поставили за мету дослідити особливості кар'єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання.

Емпіричну вибірку кваліфікаційного дослідження склали студенти третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти та студенти другого курсу магістерського рівня вищої освіти факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету. Загальна кількість досліджуваних 40 осіб, з яких 20 осіб є студентами третього курсу та 20 осіб – другого курсу магістратури. Вік досліджуваних 19-28 років.

У кваліфікаційній роботі нами було використано наступні психодіагностичні методи для вивчення особливостей кар'єрних орієнтацій досліджуваних студентів:

1. Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна в адаптації В. Чикер та В. Винокурова з метою вивчення домінуючих кар'єрних орієнтацій, ціннісних орієнтацій в кар'єрі досліджуваних студентів (Могилевкін Є. О.) [21].

2. Методика «Вивчення мотивації навчання у вузі» Т. Ільїної для дослідження домінуючого мотиву навчання студентів (Ільїн Є. П.) [13].

4. Методи математико-статистичної обробки емпіричних даних (кореляційний аналіз за Спірменом,  $\phi$  – критерій Фішера,  $t$  - критерій Стьюдента) (Андрієнко В. О.; Наследов А. Д.; Сидоренко О. В.) [3; 24; 31].

**Методику «Якоря кар'єри» Е. Шейна** в адаптації В. Чикер та В. Винокурова використовували у своїй кваліфікаційній роботі для дослідження домінуючої кар'єрної орієнтації студентів третього курсу бакалавріату і другого курсу магістратури та їх ціннісних орієнтацій в кар'єрі.

Методика складається із 41 твердження. Досліджуваним необхідно оцінити наскільки важливими для них є кожне твердження та на скільки вони з ними погоджуються за 10-бальною шкалою. За допомогою ключів підраховується сума балів за кожною кар'єрною орієнтацією, а отриману суму балів слід поділити на кількість запитань. Таким чином ми визначаємо домінуючу кар'єрну орієнтацію досліджуваних студентів – кількість набраних балів повинна бути не менше п'яти. Можуть бути випадки, коли не вдається виокремити у досліджуваного домінуючу кар'єрну орієнтацію. В такому випадку, ми можемо припустити, що для таких досліджуваних осіб кар'єра не є центральною в їхньому житті (Могилєвкін Є. О.) [21].

В методиці виокремлено вісім шкал – вісім основних кар'єрних орієнтацій («якорів»):

1. Професійна компетентність. Ця кар'єрна орієнтація пов'язана з наявністю здібностей у певної області (технічне проектування, наукові дослідження, фінансовий аналіз тощо). Особистість, у якої домінує ця кар'єрна орієнтація, прагне стати майстром своєї справи, її переповнює щастя, коли вона досягає успіху у власній професійній діяльності, проте здібна досить швидко втрачати інтерес до роботи, коли не має можливості розвивати власні здібності. Керування іншими не є особливо важливим та цікавим для неї, однак готова керувати в рамках своєї компетентності.

2. Менеджмент – кар'єрна орієнтація, яка спрямована на об'єднання зусиль оточуючих людей, взяття на себе відповідальності за результат діяльності. Це вимагає від особистості наявність не лише аналітичних

навичок, а також навичок спілкування, взаємодії, емоційної рівноваженості. Для особистості з зазначеною кар'єрною орієнтацією важливо зайняти таку посаду, на якій вона зможе керувати різними сторонами діяльності підприємства.

3. Автономія – орієнтація на прагнення звільнитися від організаційних правил, приписів. Свідчить про схильність у осіб домінування потреби самому вирішувати чим та коли займатися, проявляти таким чином власну незалежність. Особистість, у якій домінує ця кар'єрна орієнтація, не бажає підкорюватися правилам організації, аж до того, що схильна відмовитися від посади та інших можливостей аби зберегти власну незалежність.

4. Стабільність – це кар'єрна орієнтація, що спрямована на забезпечення потреби в безпеці та стабільності задля передбачуваності майбутніх життєвих подій. Кар'єрна орієнтація на стабільність місця роботи спрямована на пошук роботи у такій організації, яка має гарну репутацію, здатна гарантувати певний термін служби, проявляє турботу про власних працівників, навіть тих, хто вже вийшов на пенсію, та виглядає надійно в своїй сфері. Особистість, у якій домінує зазначена кар'єрна орієнтація, схильна перекладати відповідальність за керування кар'єрою на наймача та готова здійснювати переїзд, якщо того потребує організація. Особистість, у якій домінує кар'єрна орієнтація на стабільність місця проживання, пов'язує себе з місцем проживання та схильна змінювати роботу лише у випадку, коли підприємство вимагає переїзду. Особи, що орієнтовані на стабільність, можуть бути досить талановитими та здійснювати переїзд на високі посади в підприємстві, проте, надаючи перевагу стабільному життю та роботі, легко можуть відмовитися від підвищення, якщо воно загрожує тимчасовими незручностями чи ризиком, навіть при широко відкритих можливостях (Могилевкін Є. О.) [21].

5. Служіння. Основними цінностями є робота з людьми та прагнення їм допомагати. Особистість, у якої виражена ця кар'єрна орієнтація, не буде працювати в організації, що вороже відноситься до її цінностей, схильна відмовитися від просування по службі у випадку, коли вона не має можливості реалізувати основні цінності життя.

6. Виклик. Фундаментальними цінностями у цій кар'єрній орієнтації є конкуренція, перемога, подолання перешкод, вирішення складних задач. Особистість з цією кар'єрною орієнтацією є орієнтованою на кидання виклику. Для неї сам процес боротьби та перемоги є важливішими, ніж певна сфера діяльності чи кваліфікація. Дуже важливу цінність складають новизна, виклик та різноманітність, а у випадку, коли все відбувається досить просто, їй стає нецікаво та нудно.

7. Інтеграція стилів життя – це кар'єрна орієнтація, що спрямована на об'єднання різних сторін образу життя. Особистість з домінуванням цієї орієнтації прагне, щоб все було збалансовано в її житті, щоб не домінувала лише сім'я, чи кар'єра, чи саморозвиток.

8. Підприємство. Особистість з зазначеною кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, готова до ризику, хоче подолати перешкоди, прагне мати власну справу, не хоче працювати на інших. Однак слід зазначити, що особистість з цією кар'єрною орієнтацією не завжди є творчою, для неї найважливіше – створити справу чи концепцію, побудувати її таким чином, щоб це було її продовженням. Схильна продовжувати власну справу, навіть якщо спочатку буде терпіти поразки та слід буде йти на ризик (Могилєвкін Є. О.) [21].

**Методика «Вивчення мотивації навчання у вузі» Т. Ільїної** призначення для виявлення домінуючого мотиву навчання: придбання знань, оволодіння професією, професійними навичками, якостями, отримання диплому. У методику для маскування автор додала ряд фонових тверджень, які надалі не обробляються.

Методика містить в собі 50 тверджень. Респонденти повинні надати відповідь «так», або «ні». Отримані результати підраховуються за ключем (Ільїн Є. П.) [13].

При створенні цієї методики авторка використовувала ряд інших відомих методик. У методиці є три шкали: «придбання знань» (прагнення до придбання знань, допитливість); «оволодіння професією» (прагнення оволодіти професійними знаннями та сформувані професійно важливі якості); «отримання диплома» (прагнення придбати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків) (Ільїн Є. П.) [13].

### **Методи математико-статистичної обробки даних.**

*Кореляційний аналіз за Спірменом.* Кореляція – це статистична залежність між випадковими величинами, коли зміна однієї з величин призводить до зміни математичного очікування іншої. Також слід звернути увагу, що кореляційний зв'язок не є причинним, а віддзеркалює лише міру впливу значення однієї змінної на можливі прояви значень іншої. Основним завданням кореляційного аналізу є кількісний опис форм, спрямованості зв'язку між ознаками, тісноти, виражений в коефіцієнті кореляції (Андрієнко В. О.) [3].

*$\varphi$  – критерій Фішера* використовують для співставлення двох вибірок за частотою виразності чинника, що вивчається. Критерій оцінює достовірність розбіжностей між відсотковими частками двох вибірок, де є чинник, який нас цікавить. Критерій дозволяє встановити чи насправді один із кутів статистично достовірно перевищує інший. Однак існують обмеження у нього використанні. Жодна із часток, що порівнюється не має дорівнювати нулю. Також слід зазначити, що верхня межа відсутня, а нижня має бути не менше 2 спостережень в одній із вибірок (Сидоренко О. В.) [31].

*T - критерій Стьюдента* є параметричним критерієм, оскільки містить у своїй формулі розрахунок параметрів розподілу. Ми



застосовували цей критерій з метою порівняння середніх значень двох незалежних вибірок (студентів третього курсу та магістрів другого курсу) за мотивами навчання. Використовувати цей критерій можна лише у випадку нормально розподілу емпіричних даних у кожній вибірці, а також дисперсії генеральних сукупностей, які будуть порівнюватися, мають бути рівними (Наследов А. Д.) [24].

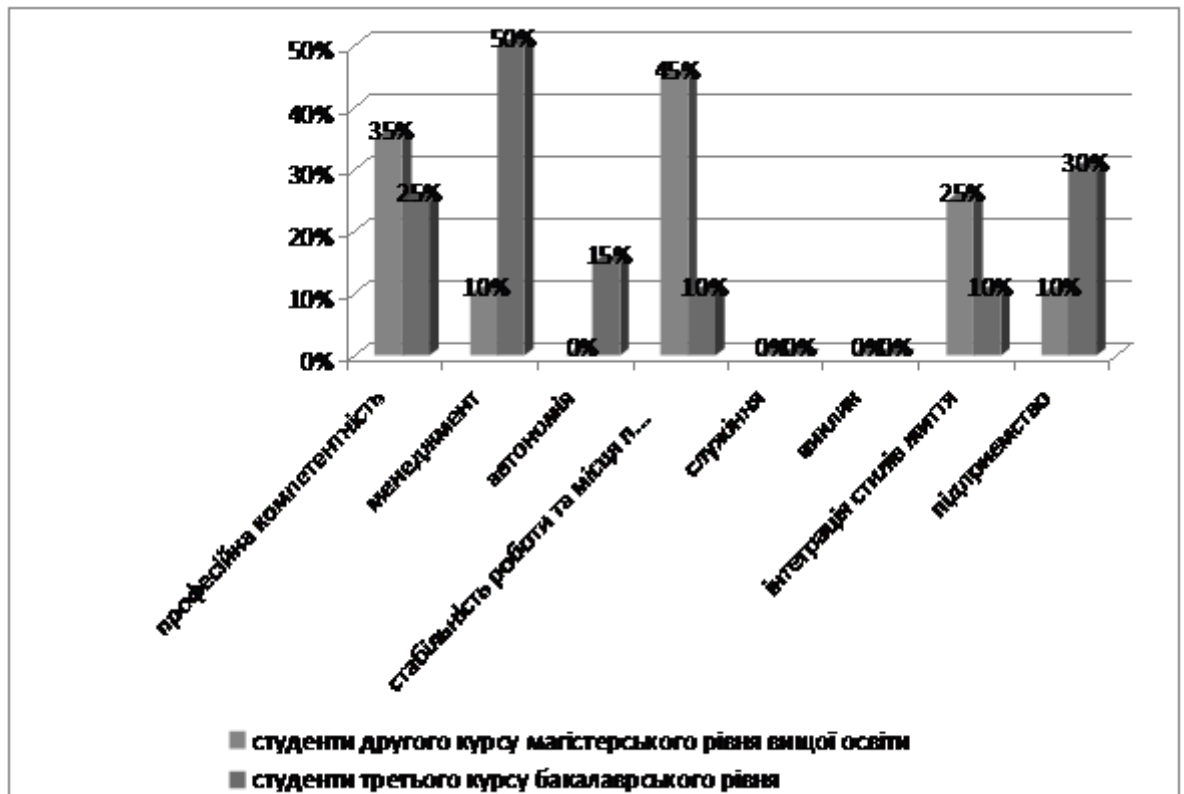
## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання**

За допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна в адаптації В. Чикер та В. Винокурова ми вивчали домінуючу кар'єрну орієнтацію у студентів на різних етапах навчання, а саме на третьому курсі бакалавріату та другому курсі магістратури. Проаналізувавши отримані дані, розподіл результатів за методикою зображений на рис. 2.1., нами було виявлено значимі домінуючі кар'єрні орієнтації. Для вибірки студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти це наступні кар'єрні орієнтації: стабільність, професійна компетентність, інтеграція стилів життя, а для студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти – менеджмент, підприємництво, професійна компетентність.

Отже, аналізуючи отримані результати, встановлено, що у студентів-магістрантів другого року навчання на першому місці серед восьми можливих кар'єрних орієнтацій є орієнтація на стабільність роботи та місця проживання (діагностовано домінування зазначеної кар'єрної орієнтації у 45 % досліджуваних), а у студентів третього курсу бакалаврського рівня – кар'єрна орієнтація «менеджмент» (виявлено у 50% досліджуваних студентів). Тобто, для студентів-магістрів, що закінчують навчання у вищому освітньому закладі, більш важливою є потреба в безпеці, наявності стабільності у роботі й можливого місця проживання, для них є більш важливо, щоб їхні майбутні життєві події

були більш передбачуваними. Тобто, студенти другого курсу магістерського рівня вищої освіти більш схильні віддавати перевагу роботі в організації, яка є більш надійною у своїй професійній сфері, має грану репутацію, піклується про власних працівників, забезпечує більшу стабільність місця проживання, відсутність постійних відряджень. Досліджувані студенти-магістри, віддаючи перевагу кар'єрній орієнтації «стабільність роботи та місця проживання» можуть бути досить талановитими, мати гарний кар'єрний ріст, підійматися по кар'єрній драбині, займати високі посади в організації, однак віддаючи перевагу стабільній роботі та умовам життя, вони схильні відмовлятися від підвищення, якщо воно пов'язане з ризиком та тимчасовими незручностями, навіть у випадку широко відкритих перспектив та можливостей. На нашу думку такі результати є обумовлені віковими особливостями досліджуваних студентів магістрантів, оскільки вони закінчують навчання у вищому закладі освіти та починає превалювати окрім професійної сфери також і сімейна сфера, молодь починає піклуватися про комфортні та стабільні умови проживання власної сім'ї, а лише потім кар'єрні зміни.

Однак для студентів, що навчаються на третьому курсів бакалаврського рівня вищої освіти, першочергове значення має така кар'єрна орієнтація, як менеджмент (діагностовано домінування у 50 % досліджуваних студентів). Тобто, для них більш важливим є орієнтація на об'єднання зусиль інших людей, відчуття відповідальності за кінцевий результат та важливість поєднати різні функції організації. Для досліджуваних студентів з домінування кар'єрної орієнтації «менеджмент» важливо зайняти саме таку посаду у власній професійній сфері, на якій вони матимуть можливість керувати різноманітними аспектами діяльності організації чи підприємства. Поки вони не займуть таку посаду, схильні вважати, що не досягли мети власної кар'єри.



**Рисунок 2.1 – Розподіл даних досліджуваних студентів на різних етапах навчання щодо домінування кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна**

На другому місці у досліджуваних студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти розмістилася кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» (діагностовано домінування у 35 % досліджуваних студентів-магістрів), а у досліджуваних студентів третього курсу бакалавріату – кар'єрна орієнтація «підприємство» (діагностовано у 30% досліджуваних цієї вибірки). Тобто, ми можемо зазначити, що для досліджуваних студентів третього курсу більш характерно прагнення створити щось нове, вони є більш готовими до ризиків та подолання перешкод. Також вони не хочуть працювати на когось іншого, а навпаки, бажають мати власну справу, створити власну фірму, власну «марку». Тобто, для них дуже важливо побудувати власну справу, організацію, концепцію так, щоб це було продовженням їх самих, такий спосіб самовираження. Вони схильні продовжувати власну

справу навіть при поразках, що можуть зустрічатися на початкових етапах, вони готові йти на ризик для досягнення власної мети. А ось для досліджуваних студентів другого курсу магістратури більш властиво домінування кар'єрної орієнтації «професійна компетентність». Тобто, вони прагнуть досягнути успіху у власній професійній діяльності, хочуть стати майстрами своєї справи, однак схильні швидко втрачати інтерес до діяльності, коли не можливо розвивати власні професійні здібності. Особи, у яких виражена кар'єрна орієнтація «професійна компетентність», готові керувати іншими, але лише в межах власної компетентності, оскільки сам процес керування не цікавить їх, не приносить їм задоволення. Вони ставляться до цього більше як до необхідної умови задля досягнення професійних вершин в своїй діяльності.

На третьому місці у студентів-магістрів другого року навчання за рівнем прояву розташована кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя» (діагностовано у 25 % досліджуваних), а у студентів третього курсу бакалаврського рівня – кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» (виявлено у 25% досліджуваних). Тобто, для досліджуваних студентів-магістрів більш характерно у власній кар'єрі прагнути до інтегрування різних сторін власного життя. Досліджувані студенти другого курсу магістратури не хочуть, щоб в їхньому житті превалювала лише певна одна сфера, наприклад, лише кар'єра, чи лише сім'я, чи лише саморозвиток. Вони прагнуть до гармонії, певного балансу у всіх сферах життєдіяльності. А ось у досліджуваних студентів третього курсу бакалавріату на третьому місці розташована кар'єрна орієнтація «професійна компетентність» – тобто, досліджувані цієї вибірки прагнуть бути справжніми майстрами власної справи.

Також варто зазначити, що не залежно від різного етапу навчання у досліджуваних студентів для них не є характерними наступні кар'єрні орієнтації (не виявлено домінування у жодного досліджуваного студента

третього курсу бакалавріату та другого курсу магістратури): служіння та виклик. Тобто, у досліджуваних студентів ці кар'єрні орієнтації є не вираженими. Отже, для них не характерно прагнути зробити світ кращим, не є «служіння людству» головними цінностями. Також для них не властиво цінність конкуренції, вони не схильні прагнути до перемоги над іншими, до вирішення певних складних задач у власній професійній діяльності, не прагнуть обов'язково долати перешкоди, не є орієнтованими те, щоб «кидати виклик». Тобто, сам процес боротьби та перемоги над іншими не превалює над важливістю для досліджуваних студентів розвитку конкретної діяльності в професійній сфері чи кваліфікації.

Крім цього варто зазначити, що для досліджуваних студентів-магістрів другого року навчання не вираженою кар'єрною орієнтацією також є автономія (не діагностовано домінування у жодного досліджуваного). Тобто, отримані результати свідчать про те, що досліджувані студенти-випускники магістерського рівня вищої освіти скоріше готові підкорюватися правилам організації (носити фірмовий одяг, виконувати розпорядок роботи, дотримуватися робочого часу та інше), ніж відстоювати незалежну власну позицію. Досліджувані студенти-магістри не орієнтовані на роботу в організації, на підприємстві, що забезпечує достатню кількість свободи та не вимагає при цьому відданості від них. Тобто, ми можемо припустити, що незалежність не є для досліджуваних студентів другого курсу магістратури тією базовою цінністю, заради збереження якої вони б були готові відмовитися від різних можливостей у власній професійній діяльності, від підвищення по службі. А ось у досліджуваних студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти ця кар'єрна орієнтація («автономія») домінує у 15 % досліджуваних. Тобто, для них є важливим звільнення від обмежень, організаційних правил, властива виражена потреба самостійно приймати рішення як, коли та над чим саме

працювати, робити все по-своєму, їм необхідний достатній рівень свободи, вони намагатимуться будь-які спроби обмеження їх автономності відхиляти. Для досліджуваних студентів третього курсу, у яких домінує ця кар'єрна орієнтація, є яскраво вираженою потреба в незалежності, заради збереження якої вони навіть готові відмовитися від кар'єрного росту, просування по службовій драбині та від інших можливостей.

Діагностовано також, що у 10% досліджуваних студентів другого року навчання на магістерському рівні вищої освіти домінуючою кар'єрною орієнтацією є менеджмент. Тобто, лише для незначної частини досліджуваних студентів-магістрів важливою є прагнення керувати різними сторонами діяльності підприємства чи організації, орієнтація на інтеграцію зусиль співробітників, переживання відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Також слід зазначити, що ця кар'єрна орієнтація в порівнянні з вибіркою досліджуваних студентів третього курсу бакалавріату домінує у значно меншій кількості досліджуваних.

Ще у 10 % досліджуваних студентів-магістрів вираженою є кар'єрна орієнтація на підприємництво, але також в значно меншій мірі ніж у досліджуваних студентів третього курсу бакалаврського рівня. Тобто, для студентів, що навчаються на магістерському рівні вищої освіти, менш властивим є прагнення до створення чогось нового, побудови власної справи, ніж для студентів третього курсу бакалавріату.

Крім цього варто відмітити, що у порівнянні із досліджуваними студентами другого курсу магістратури у досліджуваних студентів третього курсу бакалаврського рівня є менш вираженими кар'єрні орієнтації на стабільність роботи та місця проживання й інтеграцію стилів життя (діагностовано високого рівня прояву відповідно по 10 % досліджуваних студента третього курсу). Тобто, для досліджуваних третьокурсників є менш важливою потреба в передбачуваності

майбутніх життєвих подій, безпеці та стабільності, для них не важливим є поєднання різних сфер життя, вони значно менше прагнуть до балансу особистісного та професійного життя, відпочинку, вони готові повністю занурюватися в роботу, віддаватися їй, нівелюючи інші сторони власного життя.

Отже, як ми бачимо з отриманих результатів, для досліджуваних студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти більше властиво превалювання кар'єрних орієнтація на стабільність роботи та місця проживання, професійна компетентність, інтеграцію стилів життя та дещо в меншій мірі орієнтації на підприємство та менеджмент. А у досліджуваних студентів третього курсу навчання навпаки домінують кар'єрні орієнтації на менеджмент та підприємство, а кар'єрні орієнтації на стабільність роботи та інтеграцію стилів життя є майже не характерними для них. Кар'єрна орієнтація «автономія» для студентів-магістрантів є не характерною. Однак, що стосується досліджуваних студентів третього курсу навчання, то у них виявлено ще кар'єрну орієнтацію на автономію, в порівнянні з досліджуваними студентами-магістрами. Також слід зазначити, що кар'єрна орієнтація на професійну компетентність є домінуючою для досліджуваних студентів не залежно від етапу їх навчання у вищому освітньому закладі. Крім цього ми можемо зазначити, що кар'єрні орієнтації на виклик та служіння не є характерними для досліджуваних студентів обох вибірок.

Крім цього нами було проведено аналіз отриманих результатів за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна в адаптації В. Чикер та В. Винокурова за допомогою  $\phi$ -критерію Фішера для визначення статистичних розбіжностей у результатах досліджуваних студентів на різних етапах навчання у закладі вищої освіти. Встановлено статистично значущі розбіжності між кількістю студентів другого курсу магістратури та третього курсу бакалавріату за рівнем вираженості кар'єрної орієнтації «менеджмент» ( $\phi_{\text{емп.}} = 2,418$ , при  $p \leq 0,01$ ). Таким чином, ми

можемо стверджувати, що серед студентів, що навчаються на третьому курсі бакалаврського рівня вищої освіти, кількість осіб з домінуючою кар'єрною орієнтацією менеджмент (50%) суттєво переважає кількість осіб з цією кар'єрною орієнтацією серед студентів, що навчаються на другому курсі магістерського рівня вищої освіти (10%). Отже, для третьокурсників більш властиво превалювання такої кар'єрної орієнтації як менеджмент, керувати різними формами підприємницької діяльності, організовувати, об'єднувати співробітників для виконання професійних обов'язків, ніж для другокурсників-магістрів.

Також встановлено статистично значущі відмінності у чисельності студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти та студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти за рівнем прояву кар'єрної орієнтації «стабільність роботи та місця проживання» ( $\varphi_{\text{емп.}} = 2,527$ , при  $p \leq 0,01$ ). Тобто, серед студентів-магістрів другого року навчання кількість осіб з домінування кар'єрної орієнтації на стабільність роботи та місця проживання (45%) переважає кількість осіб серед студентів третього курсу бакалавріату (10%). Отже, ми можемо стверджувати, що серед магістрів другого року навчання частіше зустрічаються особи з кар'єрною орієнтацією на стабільність роботи та місця проживання, для них більш властиво потреба в безпеці, важливо вміти передбачувати власне майбутнє, їм важливо, щоб робота була надійною, стабільною, ніж для третьокурсників бакалавріату.

За критерієм кутового перетворення Фішера було встановлено статистично значущі розбіжності між відсотком студентів другого курсу магістерського рівня освіти та відсотком студентів третього курсу бакалаврського рівня за рівнем вираженості кар'єрної орієнтації «підприємництво» ( $\varphi_{\text{емп.}} = 2,197$ , при  $p \leq 0,05$ ). Тобто, серед студентів третього курсу частіше зустрічаються ті молоді особи, які мають виражену кар'єрну орієнтацію на підприємництво (30%), ніж серед студентів другого курсу магістратури (10%). Отже, для третьокурсників



більш властиво прагнення мати власну справу, створити власну марку, щоб це було продовженням їх самих, ніж для магістрів.

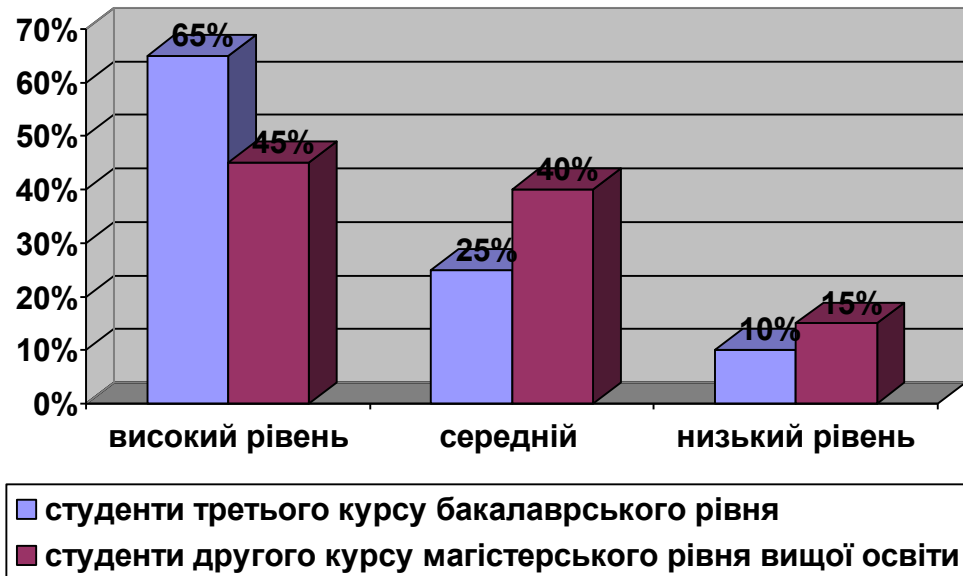
Також встановлено статистично значущі розбіжності у чисельності осіб з вираженою кар'єрною орієнтацією на інтеграцію стилів життя серед магістрів другого року навчання та студентів-третьокурсників ( $F_{\text{емп.}} = 2,183$ , при  $p \leq 0,05$ ). Тобто, серед студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти частіше зустрічаються ті особи, у кого переважає кар'єрна орієнтація на інтеграцію стилів життя (25 %), ніж серед студентів третього курсу (10 %). Таким чином, ми можемо стверджувати, що магістри другого року навчання значно частіше мають кар'єрну орієнтацію на інтеграцію стилів життя, для них більш властиво прагнення поєднувати всі сфери власного життя, щоб вони були збалансовані, ніж для студентів третього курсу.

Далі нами було проаналізовано отримані результати за методикою «Вивчення мотивації навчання у вузі» Т. Ільїної, що використовувалася нами для дослідження домінуючої навчальної мотивації студентів.

Встановлено, що за шкалою «Придбання знань» високий рівень більш властивий для досліджуваних студентів третього курсу (діагностовано у 65 % досліджуваних), ніж для магістрів другого року навчання (виявлено у 45 % досліджуваних). Тобто, ми можемо припустити, що для студентів-третьокурсників більш властивим є прагнення отримувати знання та проявляти допитливість зацікавленість при вивченні учбового матеріалу, ніж для студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти. Отримані результати відображено на рис. 2.2.

Також нами встановлено, що 25 % досліджуваних студентів третього курсу бакалавріату та 40 % досліджуваних магістрів другого року навчання мають середній рівень за цією шкалою, що свідчить про їх ситуаційне прагнення в отриманні знань, що може бути, на нашу думку, обумовлено рівнем зацікавленості до інформації, що вивчається,

чи від їхнього бачення важливості тієї інформації, що слід вивчити, а також від професійних якостей викладача, що надає знання та інших чинників.



**Рисунок 2.2. – Розподіл результатів досліджуваних студентів на різних етапах навчання за шкалою «Придбання знань»**

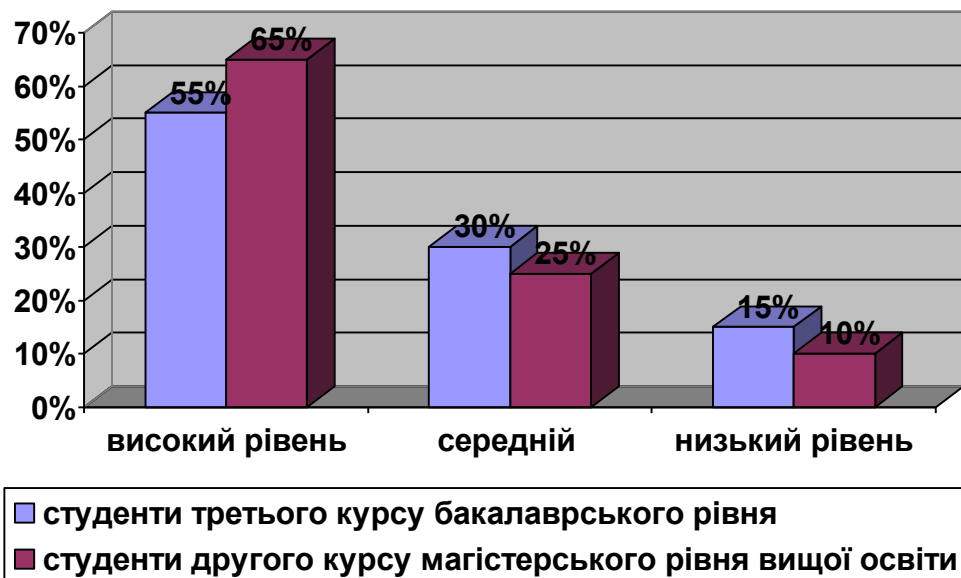
10 % досліджуваних третьокурсників та 15 % досліджуваних магістрів мають низький рівень за шкалою «придбання знань». Таким чином, ми можемо припустити, що вони не мають бажання навчатися, отримувати знання, для них характерний низький рівень пізнавального інтересу. На нашу думку, ці студенти, навчаючись у вищому освітньому закладі, є мотивовані не навчанням, а іншими аспектами.

Отже, ми можемо стверджувати, що для студентів третього курсу більш властиво прагнення до придбання знань, ніж студентам-магістрам другого курсу.

Далі ми аналізували отримані результати за шкалою «Оволодіння професією» (див. рис. 2.3.). Виявлено, що високі показники за цієї шкалою властиві для 55 % досліджуваних студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти та 65 % досліджуваних студентів

другого курсу магістерського рівня вищої освіти, що свідчить про їх бажання оволодіння професійними знаннями та сформувати необхідні професійні якості, розвинути професійні навички.

30 % досліджуваних третьокурсників та 25 % досліджуваних магістрів мають середній рівень за показником «оволодіння професією», що вказує про їх ситуаційне прагнення отримувати професійні навички, вміння, знання, розвивати якості, що є необхідними для їх майбутньої професійної діяльності. Тобто, ми можемо припустити, що їм необхідно періодично отримувати додаткову мотивацію, підтримку в оволодінні професійними навичками.



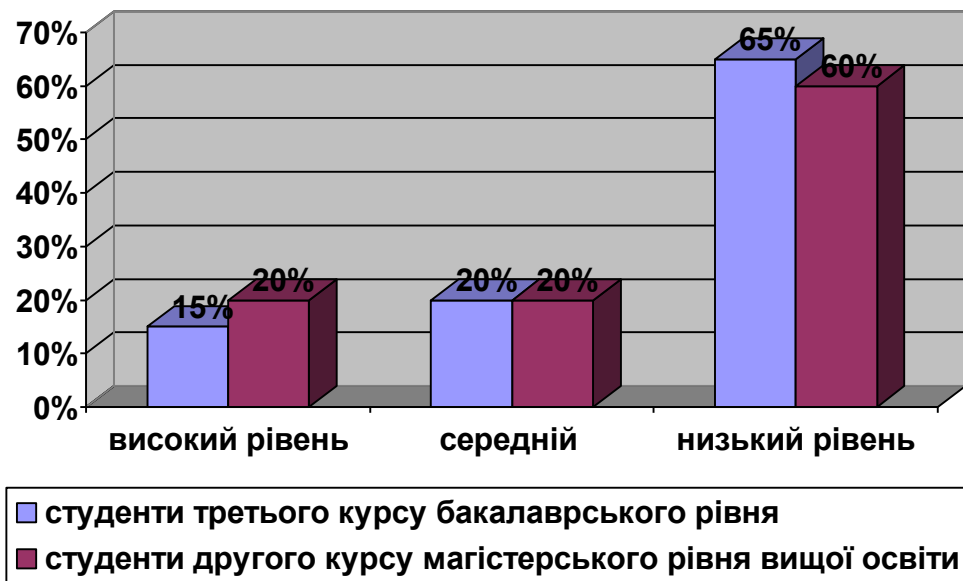
**Рисунок 2.3. – Наочне зображення результатів досліджуваних студентів за шкалою «Оволодіння професією»**

Ще 15 % досліджуваних студентів третього курсу та 10 % досліджуваних магістрів другого року навчання мають низький рівень до прагнення оволодіти професійними якостями та знаннями під час навчання у вищому освітньому закладі. Тобто, ми можемо припустити, що вони на момент тестування переживають певне розчарування в

обраній професійній сфері, поки не бажають працювати відповідно до обраної майбутньої професії.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що не залежно від різних етапів навчання, як третьокурсникам, так і магістрам другого року навчання, властиво бажання сформувати важливі професійні якості та навички й оволодіти професійними знаннями.

За шкалою «Отримання диплому» встановлено, що 15 % досліджуваних студентів третього курсу та 20 % досліджуваних другого курсу магістратури мають бажання отримати диплом при формальному засвоєнні знань та пошуку обхідних шляхів під час складання заліків та екзаменів. Отримані результати зображені на рис. 2.4.



**Рисунок 2.4. – Розподіл результатів досліджуваних за показником «Отримання диплому»**

Ще 20 % досліджуваних студентів третього курсу бакалавріату та 20 % досліджуваних магістрів прагнуть отримати диплом не для себе та свого професійного розвитку, а з інших причин, наприклад, таких як: це престижно, диплом про вищу освіту мають друзі, модно, так хотіли батьки та інше.

Також нами було виявлено, що для 65 % досліджуваних третьокурсників та 60 % досліджуваних студентів магістратури другого року навчання отримання диплому зовсім не має значення. Тобто, ми можемо припустити, що для них отримання диплому є більш другорядним, а більш важливим є саме отримання знань, професійних умінь та навичок. Диплом є доповненням, а найголовнішим є власне професійне навчання та становлення їх як майбутніх фахівців.

Аналізуючи отримані результати, за цією шкалою, ми можемо констатувати, що для магістрів-випусників більш важливим є саме орієнтація на отримання диплому, навіть при формальному засвоєнні знань, пошуку шляхів складання заліків, ніж для студентів третього курсу. На нашу думку, це пов'язано з тим, що магістри знаходяться вже на завершальному етапі навчання й прагнуть отримати підтвердження свого багатолітнього навчання.

Отже, нами було встановлено, що домінуючим мотивом навчання у вищому освітньому закладі у студентів третього курсу є отримання знань, цей мотив домінує у 65 % досліджуваних осіб, на другому місці розташований мотив – оволодіння професією (діагностовано у 55 % досліджуваних) та мотив отримання диплому займає останнє місце (виявлено лише у 15 % досліджуваних). Також встановлено, що на першому місці у досліджуваних магістрів другого курсу є орієнтація на оволодіння професією (діагностовано у 65 % досліджуваних), на другому місці – придбання знань (виявлено у 45 % досліджуваних) і на останньому місці – отримання диплому (у 20 % досліджуваних). Також слід зазначити, що бажання отримати диплом будь-яким способом діагностовано у не значної частини досліджуваних студентів не залежно від курсу навчання, однак серед магістрів таких студентів дещо більше, ніж серед третьокурсників.

З метою виявлення статистичних розбіжностей серед студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти та студентів другого

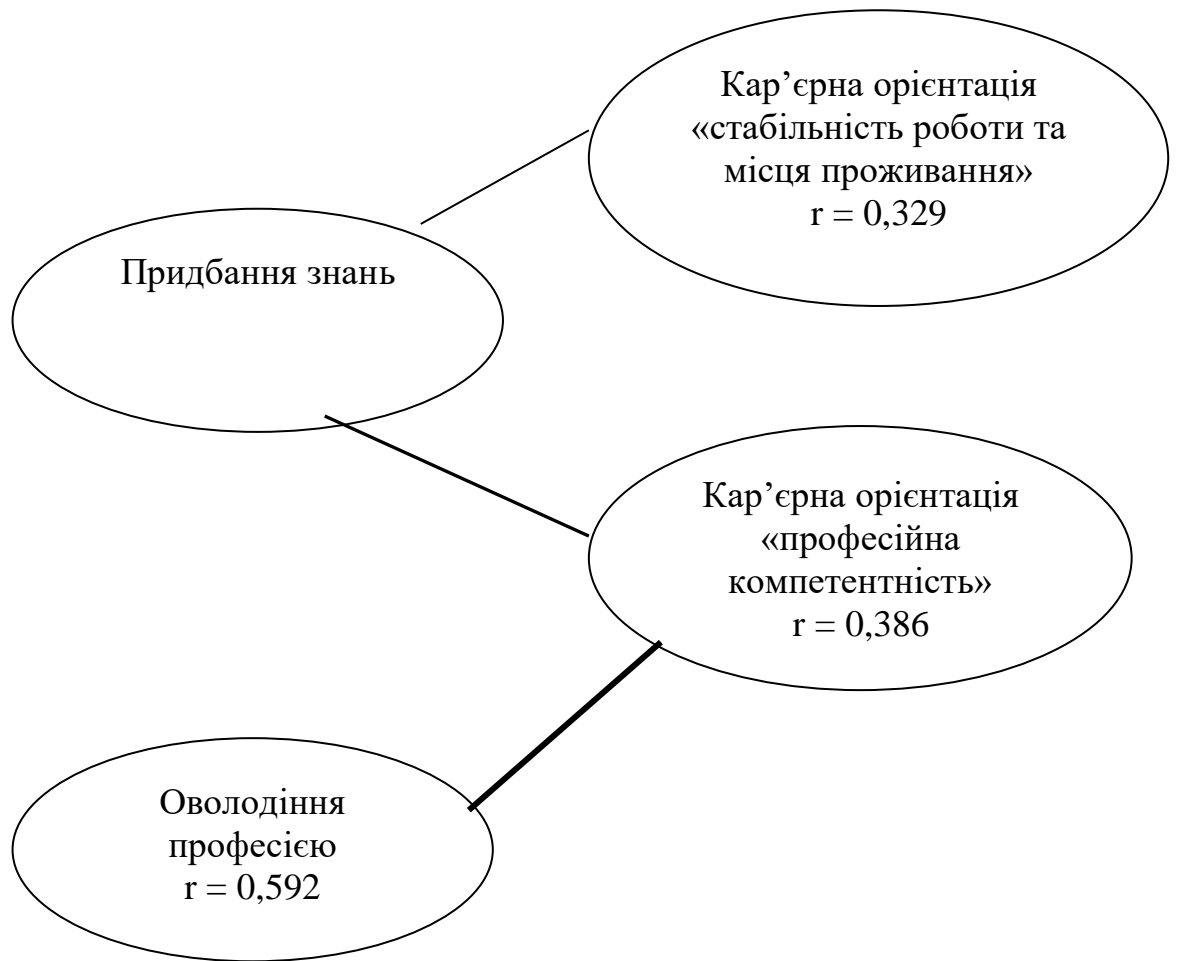
курсу магістерського рівня за рівнем домінування мотивів навчання нами було використано  $t$  - критерій Стюдента для незалежних вимірів.

Встановлено достовірність розбіжностей за  $t$ -критерієм Стюдента між досліджуваними студентами третього курсу та досліджуваними студентами-магістрами другого курсу в домінуванні мотиву «придбання знань» ( $t_{\text{емп}}=2,3 > t_{\text{кр}}= 2,024$ , при  $p \leq 0,05$ ). Отже, для студентів третього курсу більш властиво прагнути отримувати знання, ніж для студентів другого курсу магістерського рівня вищої освіти.

Крім цього слід зазначити, що за всіма останніми мотивами навчання (оволодіння професією та отримання диплому) у вищому освітньому закладі серед студентів третього курсу бакалавріату та другого курсу магістратури нами не було встановлено достовірних статистичних розбіжностей.

Також нами було проведено кореляційний аналіз отриманих результатів з метою встановити статистично значущі взаємозв'язки між навчальними мотивами студентів та їх кар'єрними орієнтаціями.

Встановлено, що мотив «придбання знань» пов'язане з рядом кар'єрних орієнтацій досліджуваних студентів, таких як: «професійна компетентність» ( $r = 0,386$ , при  $p \leq 0,05$ ) та «стабільність роботи та місця проживання» ( $r = 0,329$ , при  $p \leq 0,05$ ). Кореляційна плеяда зображена на рис. 2.5. Тобто, для студентів, що прагнуть до отримання знань, проявляють зацікавленість при вивченні навчального матеріалу, більш властиво сформованість кар'єрної орієнтації на стабільну роботу, в організації, що має досить гарну репутацію, яка піклується про власних співробітників, що гарантує більшу передбачуваність їхнього майбутнього, а також орієнтацію на досягнення успіху у власній професійній діяльності, щоб бути гарними фахівцями своєї справи. В свою чергу «професійна компетентність» як кар'єрна орієнтація прямо корелює з мотивом «оволодіння професією» ( $r = 0,416$ , при  $p \leq 0,01$ ), що є досить логічним.



**Рисунок 2.5 – Структура кореляційних зв'язків між мотивами навчання у студентів та їх кар'єрними орієнтаціями**

*Примітка:* тонка лінія – позитивні зв'язки, значущі при  $\alpha = 0,95$ ; напівжирна лінія – позитивні зв'язки, значущі при  $\alpha = 0,99$ .

Встановлено, що кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя» прямо корелює з мотивом «отримання диплому» ( $r = 0,313$ , при  $p \leq 0,05$ ). Тобто, студенти, які прагнуть збалансувати всі сфери свого життя більш схильні отримати диплом при формальному засвоєнню знань, знаходження можливостей не здавати іспит, менше приділяти уваги навчанню, щоб було більше часу на інші сфери свого життя.

## Висновки до другого розділу

В ході емпіричного дослідження встановлено, що для досліджуваних студентів магістерського рівня другого року навчання більше властиво переважання кар'єрних орієнтація на стабільність роботи та місця проживання, професійну компетентність, інтеграцію стилів життя та слабкий прояв орієнтації на менеджмент та підприємство. Встановлено, що для досліджуваних студентів третього курсу бакалавріату навпаки характерно превалювання кар'єрних орієнтації на менеджмент та підприємство, а ось орієнтації на інтеграцію стилів життя та стабільність роботи й місця проживання є майже не властивими для них. З'ясовано, що кар'єрна орієнтація на професійну компетентність є характерною для досліджуваних студентів не залежно від курсу їх навчання. Також слід зазначити, що кар'єрна орієнтація «автономія» у магістрантів другого року навчання є не виявленою, однак вона є характерною для досліджуваних студентів третього курсу. Крім цього виявлено, що кар'єрні орієнтації «служіння» та «виклик» не залежно від курсу навчання студентів є не властиві для них.

Статистично встановлено, серед студентів третьокурсників кількість осіб з вираженою кар'єрною орієнтацією «менеджмент» суттєво переважає кількість осіб з цією орієнтацією серед студентів-магістрів другого курсу. Тобто, для третьокурсників більш властиво переважання орієнтації на менеджмент, ніж для магістрів другого року навчання. Також статистично встановлено, що серед магістрів другого року кількість осіб з превалюванням кар'єрної орієнтації «стабільність роботи та місця проживання» переважає кількість осіб серед студентів третьокурсників. Тобто, для магістрів другого курсу більш властиво потреба в безпеці, їм важливо, щоб робота була надійною, стабільною, важливо вміти передбачувати власне майбутнє, ніж для третьокурсників. Статистично встановлено, що для студентів третього курсу більш



характерно мати виражену кар'єрну орієнтацію «підприємництво», більш властиво прагнення мати власну справу, ніж для студентів другого курсу магістратури. Також статистично встановлено, що серед магістрів другого курсу частіше зустрічаються ті особи, у кого виражена кар'єрна орієнтація «інтеграція стилів життя», ніж серед третьокурсників бакалавріату.

Крім цього слід зазначити, що статистичні розбіжності за домінуванням таких кар'єрних орієнтацій як: «професійна компетентність», «автономія», «служіння» та «виклик» нами не було встановлено.

З'ясовано, що домінуючими мотивами навчання у студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти є отримання знань, на другому місці мотив – оволодіння професією, а мотив отримання диплому – на останньому місці. У магістрів другого року навчання на першому місці – мотив оволодіння професією, на другому – придбання знань, на останньому – отримання диплому. Виявлено, що для студентів третьокурсників більш характерно прагнення до придбання знань, ніж магістрам другого курсу. Також з'ясовано, що не залежно від курсу навчання для студентів властиво прагнення сформувати важливі професійні навички, оволодіти майбутньою професією. Також встановлено, що магістрам другого року навчання більш властиво прагнення отримати диплом при формальному засвоєнню знань, ніж третьокурсникам.

Статистично встановлено, що для студентів, що навчають на третьому курсі бакалавріату, більш властиво прагнути отримувати знання, ніж для магістрів другого курсу. За останніми мотивами навчання у вищому освітньому закладі (оволодіння професією та отримання диплому) статистичних розбіжностей у їх превалюванні не встановлено.

На основі кореляційного аналізу встановлено, що мотив придбання знань пов'язаний з кар'єрними орієнтаціями студентів «професійна компетентність» та «стабільність роботи та місця проживання». А «професійна компетентність», в свою чергу, як кар'єрна орієнтація корелює з мотивом «оволодіння професією». Також статистично встановлено, що кар'єрна орієнтація студентів «інтеграція стилів життя» корелює з мотивом отримання диплому.

## ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне-методологічне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій студентів на різних етапах навчання дало підстави зробити нам наступні висновки:

1. Узагальнення наукових досліджень особливостей кар'єрних орієнтацій особистості дало змогу окреслити поле її аналізу й розумінням. З'ясовано, що кар'єру розглядають як професійне просування, зростання, перехід з одного рівня професіоналізму на інший; як взаємозв'язок особистісного та професійного розвитку особистості; як послідовність професійної діяльності, ланцюг життєвих подій, послідовність життєвих ролей, що відображають разом схильність діяти згідно з моделлю саморозвитку. Поняття успішної кар'єри поєднано з успішним професійним самовизначенням. Виявлено дві групи факторів, що обумовлюють формування кар'єри: фактори, що пов'язані з взаємодією з оточуючими та організацією, вплив інших людей на професійну кар'єру особистості та що пов'язані безпосередньо з людиною.

2. З'ясовано, що кар'єрні орієнтації є сполучення особистісних та професійних особливостей, що орієнтовані на задоволення потреб особистісного та професійного зростання з метою успішного кар'єрного становлення. Кар'єрні орієнтації формуються у процесі соціалізації, на початкових етапах кар'єри під час навчання, та є стійкими. Вони допомагають особистості самоактуалізуватися та самореалізуватися на професійному поприщі, але за умови, що при виборі професії було враховано власні здібності та інтереси. Існує досить багато факторів, що впливають на розвиток кар'єрних орієнтацій: психологічний тип особистості, нахили, пізнавальні інтереси, професійна мотивація, професійна спрямованість та інші. Умовно всі фактори поділяють на соціальні, психологічні, економічні та суспільні. Особливості кар'єрних орієнтацій у студентів обумовлені тим, що вони здебільшого

відповідають характеру майбутньої професійної діяльності, проте мають протиріччя, є слабо усвідомлюваними та слабо диференційованими. У студентів-випускників кар'єрні орієнтації здебільшого встановлюють кар'єрні цілі та обумовлюють планування шляхів їх досягнення.

3. Статистично встановлено, що для студентів третього курсу бакалаврського рівня вищої освіти більш властиво домінування кар'єрної орієнтації «менеджмент» та «підприємництво», вони більш схильні об'єднувати співробітників для виконання професійних обов'язків, керувати різними формами підприємницької діяльності, більш схильні до прагнення мати власну справу, створити щось своє, щоб воно було їх продовженням, ніж для студентів другого курсу магістерського рівня. А для студентів другого курсу магістратури більш властиві кар'єрні орієнтації «стабільність роботи та місця проживання» й «інтеграція стилів життя», для них важливою є потреба у безпеці, надійності, стабільності, передбачуваності подій власного майбутнього, більш характерно прагнення поєднати всі сфери власного життя, щоб вони були в гармонії, збалансовані, ніж для студентів третього курсу. За рівнем сформованості кар'єрних орієнтацій «професійна компетентність», «автономія», «служіння» та «виклик» не встановлено статистичних розбіжностей між студентами третьокурсниками та магістрами другого року навчання.

Статистично встановлено, що для студентів третього курсу бакалавріату більш властиво домінуванням мотиву навчання отримання знань, більш характерно проявляти допитливість при вивченні навчальних дисциплін, ніж для студентів другого курсу магістратури. За мотивами оволодіння професією та отримання диплому статистичних розбіжностей серед студентів, що перебувають на різних етапах навчання, не встановлено.

4. На основі кореляційного аналізу встановлено, що чим більше студенти прагнутимуть до отримання знань, проявлятимуть

зацікавленість при вивченні навчальних дисциплін, тим більш характерними для них будуть кар'єрні орієнтації на професійну компетентність, досягнення майстерності у власній професійній діяльності та стабільну роботу в надійній організації, що піклується про свої співробітників. Встановлено, що мотив оволодіння професією також впливає на становлення кар'єрної орієнтації «професійна компетентність», що є логічно. Виявлено, що чим більше студенти прагнуть отримати диплом при формальному засвоєнню знань, тим більше їм властива кар'єрна орієнтація на інтеграцію стилів життя, щоб всі сфери були збалансовані.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко Н. Н. Профессиональная направленность и карьерные ориентации будущих психологов. *Прикладная юридическая психология*. 2015. № 2. С. 134-142.
2. Акбиева З. С. Карьерные перспективы: влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций. *Вестник дагестанского государственного университета*. 2016. № 3. С. 72 - 75.
3. Андрієнко В. О. Математична статистика для психологів. Одеса : Астропринт, 2001. 232 с.
4. Березовська Л. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 1. С. 105-113.
5. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92-98.
6. Воронкова А. Б. Карьерные ориентации у студентов с разным уровнем удовлетворенности жизнью. *Международный студенческий научный вестник*. 2015. № 5 (2). С. 190-192.
7. Головнева И. В., Твердохвалова Ю. Л. Проблемы формирования успешной карьерной стратегии у студентов выпускных курсов вуза. Вища освіта України у контексті у контексті інтеграції до європейського освітнього простору : тематичний вип. *Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Григорія Сковороди*. К., 2013. Т. 5. С. 122-132.
8. Доронина Н. Н. Карьерные ориентации студентов вуза. *Науч. ведомости Белгород. гос. ун-та. Сер.: Гуманитар. науки*. 2017. № 28. С. 179–185.
9. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М., 2011. 277 с.

10. Жданович А. А. Отношение студентов к профессиональной карьере. *Психологический журнал*. 2005. № 4. С. 37 – 43.
11. Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособие. М. : Форум, 2009. 647 с.
12. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд. М. : Издательский центр Академия, 2007. 240 с.
13. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2005. 508 с.
14. Каламаж Р. В. Кар'єрні орієнтації майбутніх юристів як прояв професійної Я-концепції. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог : Вид-во НаУОА, 2009. Вип. 13. С. 127-133.
15. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением : учебно-практическое пособие. М. : Проспект, 2014. 60 с.
16. Климов Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды. Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. 456 с.
17. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры. Психология профессиональной деятельности / под общ ред. А. А. Деркача. М. : Изд-во РАГС, 2006. 95 с.
18. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка* : зб. наук. праць. К. : «НВП Поліграфсервіс», 2014. Вип. 8. С. 21-28.
19. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості у сучасних умовах : монографія. Київ : 2015. 279 с.
20. Малинин Е. Д. Философия жизненного успеха. Практическое руководство : учеб. пособие. М. : МОДЭК, 2004. 304 с.
21. Могилевкин Е. А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. СПб : Речь, 2007. 336 с.

22. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности : учебное пособие. М. : РАГС, 2007. 352 с.
23. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб. : Питер, 2009. 544 с.
24. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. СПб. : Речь, 2004. 392 с.
25. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації : вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). С. 60-64.
26. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 224-227.
27. Петрушин В. И. Психология карьеры. М. : Академический проект, 2008. 207 с.
28. Полянская Е. Н. Индивидуально-типические особенности настойчивости, инициативности и карьерных ориентаций студентов : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М., 2008. 175 с.
29. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2002. 392 с.
30. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности: учеб. пособие для вузов. 2-е изд. СПб. : Питер, 2009. 224 с.
31. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб. : Речь, 2006. 350 с.
32. Столярчук О. А. Вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій. *Педагогічний процес : теорія і практика. Серія «Психологія»*. К. : Видавниче підприємство «Едельвейс», 2016. Вип. 1 (52). С. 21–25.
33. Твердохвалова Ю. Л. Психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Харків, 2011. 19 с.



- 34.Тейлор Ш., Пипло Л., Спирс Д. Социальная психология. 10-е изд. СПб. : Питер, 2004. 767 с.
- 35.Технология карьеры : учеб. пособие / под ред. Н. Н. Богдан и Е. А. Могилёвкина. Владивосток : ВГУЭС, 2003. 156 с.
- 36.Франкл В. Человек в поисках смысла / Пер. с англ.; общ. ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева. М. : Прогресс, 1990. 368 с.
- 37.Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты. *Вопросы психологии*. 2008. № 4. С. 147-153.
- 38.Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. Оренбург : Изд-во РИО ОУНБ им. Н.К. Крупской, 2009. 186 с.
- 39.Чернышев Я. Л. Понятие «профессиональная карьера» : потребностно-мотивационная характеристика. *Мир психологии*. 2008. № 2. С. 221-232.
- 40.Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 2. С. 151-158.
- 41.Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М. : АО Издательская группа «Прогресс», 1993. 240 с.
- 42.Шевелёва А. М. Карьерные ориентации студентов-психологов в сочетании с учебно-трудовыми мотивами. *Мир науки. Педагогика и психология*. 2019. №5. Т. 7. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN519.pdf>.
- 43.Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб. : Питер, 2008. 336 с.
- 44.Штученко І. Є. Ціннісно-мотиваційні детермінанти формування кар'єрної спрямованості студентів технічних спеціальностей. *Проблеми екстремальної і кризової психології*. 2015. Вип. 18. С. 259-268.

45. Zhuina Diana. Psychological akmeological diagnostics of career orientation of the individual subjects of educational environment. *Recent Studies of Social Sciences*. 2015. P. 101-111.
46. Schein E. N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80-89.

## ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, \_\_\_\_\_, 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.

\_\_\_\_\_

(дата)

\_\_\_\_\_

(підпис)

\_\_\_\_\_

(ім'я, прізвище)