

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналу, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему: «КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ:
ЗВ'ЯЗОК З СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ
ХАРАКТЕРИСТИКАМИ»**

Здобувача: Михайлова Данила Вікторовича 

Науковий керівник: д. психол. н., проф. Креденцер Оксана Валеріївна

**Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною комісією (ЕК) з атестації
здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.

Артюшина Марина Віталіївна

(підпис)

КИЇВ-2025

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу Михайлову Данилу Вікторовичу

очної (денної) форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: «Кар'єрні орієнтації студентської молоді: зв'язок з соціально-психологічними характеристиками»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «30» жовтня 2023р.
№ 1994-ст

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах вітчизняних та зарубіжних вчених, статистичних даних, а також Інтернет-джерелах з теми дослідження.

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретико-методологічні засади дослідження кар'єрних орієнтацій студентської молоді
Розділ 2	Емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій студентської молоді
Об'єкт дослідження:	кар'єрні орієнтації особистості
Предмет дослідження:	зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками студентської молоді
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	є здійснення комплексного теоретичного та емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій студентської молоді та їх зв'язку з соціально-психологічними характеристиками

Конкретні завдання, які студент повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	1) Проаналізувати наукові доробки щодо сутності поняття кар'єрних орієнтацій та теоретичних підходів; 2) Розглянути особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді та чинники їх формування.
У розділі 2	1) Провести емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій студентської молоді; 2) Визначити зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками студентської молоді.

**Завдання підготував
науковий керівник**

О. В. Креденцер

(підпис)

« _____ » _____ 2023 р.

**Завдання одержав
студент**

Д. В. Михайлов



(підпис)

« 30 » жовтня 2023 р.

РЕФЕРАТ

Кар'єрні орієнтації студентської молоді: зв'язок з соціально-психологічними характеристиками

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 67 сторінок, 15 таблиць, список використаних джерел з 30 найменувань, 9 додатків.

Об'єктом дослідження є кар'єрні орієнтації особистості.

Предметом дослідження є зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками студентської молоді.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – дослідити кар'єрні орієнтації студентської молоді та їх зв'язок з соціально-психологічними характеристиками.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття «кар'єрних орієнтацій» та їх особливостей у студентської молоді;
2. Емпірично дослідити рівень розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді;
3. Опрацювати та проінтерпретувати отримані результати дослідження, дослідити зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками;
4. Узагальнити отримані емпіричні закономірності у формі висновків.

Основні методи дослідження:

- *Теоретичні методи:* пошуковий метод методичної та наукової літератури та аналіз знайденого матеріалу, порівняння, класифікація, систематизація, абстрагування та ідентифікація;

- *Емпіричні методи:* (Авторська анкета-паспортичка, Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна., Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості, Методика на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів);

- *Статистичні методи:* описові статистики (програма Excel), кореляційний аналіз (Коефіцієнт кореляції Пірсона), дисперсійний аналіз

(програма SPSS).

Основні результати дослідження: Кар'єрні орієнтації є комплексом цінностей, мотивів та соціальних установок, які формують професійний вибір і відображають Я-концепцію особистості (Е. Шейн). Результати емпіричного дослідження (N=53) підтверджують різноманітність кар'єрних орієнтацій студентів, де домінують орієнтації на соціальну корисність, незалежність та стабільність, що відображає сучасні соціокультурні тенденції. Отримані дані узгоджуються з теоретичними положеннями Шейна та Голланда, підтверджуючи їхню актуальність для української студентської молоді, але потребують подальшого вивчення в умовах локального соціоекономічного контексту.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів полягає в можливості використання отриманих даних для розробки індивідуалізованих профорієнтаційних програм, які враховують соціально-психологічні та соціально-демографічні особливості студентів. Результати можуть бути застосовані у вдосконаленні освітніх програм ВНЗ для формування чіткої професійної ідентичності та підвищення мотивації студентів до професійного розвитку. Дані також корисні для кар'єрного консультування, допомагаючи молоді гармонізувати особисті цінності з вимогами ринку праці.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи - 2025. Рік захисту роботи - 2025.

Ключові слова: кар'єрні орієнтації, ціннісні орієнтації, студентська молодь, соціально-психологічні характеристики, професійна ідентичність, профорієнтація.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	5
1.1. Поняття кар'єрних орієнтацій, теоретичні підходи	5
1.2. Особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді	17
Висновки до першого розділу	32
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	34
2.1. Мета, завдання, методи та організація емпіричного дослідження	34
2.2. Рівень розвитку кар'єрних орієнтацій	43
2.3. Зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними та соціально-демографічними характеристиками студентської молоді	59
2.3.1. Зв'язок кар'єрних орієнтацій з професійними типами респондентів.	59
2.3.2. Зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-демографічними характеристиками студентської молоді.	62
Висновки до другого розділу	68
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	72
ДОДАТКИ	76

ВСТУП

Актуальність теми роботи.

Актуальність дослідження кар'єрних орієнтацій обґрунтовується рядом факторів. Суспільство ідеалізує соціально успішну особу, проте розбіжності між власними цінностями та вимогами професії спричиняють стрес і ускладнюють вибір кар'єрного шляху. Тому вивчення зв'язку кар'єрних орієнтацій із соціально-психологічними характеристиками є важливим для вирішення завдань профорієнтації, професійного відбору та адаптації молодих спеціалістів.

Крім того, у добу швидкого культурного та технічного прогресу, коли зростає доступність різних соціальних цінностей, особливо актуальним є розвиток уміння свідомо формувати власну систему орієнтацій. Збільшення кількості професійних варіантів ускладнює вибір кар'єри, що особливо відчувають студенти, що стоять на порозі професійного життя.

Кар'єрні орієнтації особистості досліджували як закордонні вчені – Е. Шейн, Дж. Голланд, Д. Сьюпер, У. Мозер, Ф. Парсонс, Дж. Марсія, М. Берзонскі, Е. Еріксон та інші.

Так і українські – Н. Шаповалова, В. Гупаловська, Д. Закатнов, І. Петровська, Ю. Клименко, Н. Проскурка, Н. Демченко, О. Вдовіченко та інші.

Проблема дослідження кар'єрних орієнтацій студентської молоді полягає в тому, що внутрішні цінності, мотивації та особистісний розвиток індивідуума часто не узгоджуються з вимогами сучасного ринку праці, що спричиняє емоційний стрес та невизначеність при виборі професійного шляху.

Таким чином можна відзначити, що комплексне вивчення кар'єрних орієнтацій є актуальним завданням, яке дозволить не лише краще зрозуміти професійні інтереси молодих спеціалістів, а й розробити ефективні профорієнтаційні стратегії для оптимізації їхнього професійного становлення та адаптації до швидкозмінних умов сучасного ринку праці.

Мета дослідження: дослідити кар'єрні орієнтації студентської молоді та їх зв'язок з соціально-психологічними характеристиками.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття «кар'єрних орієнтацій» та їх особливостей у студентської молоді;
2. Емпірично дослідити рівень розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді;
3. Опрацювати та проінтерпретувати отримані результати дослідження, дослідити зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками;
4. Узагальнити отримані емпіричні закономірності у формі висновків.

Об'єкт дослідження: кар'єрні орієнтації особистості.

Предмет дослідження: зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками студентської молоді.

Методи дослідження:

- Теоретичні методи: пошуковий метод методичної та наукової літератури та аналіз знайденого матеріалу, порівняння, класифікація, систематизація, абстрагування та ідентифікація;
- Емпіричні методи: (Авторська анкета-паспортичка, Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна., Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості, Методика на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів);
- Статистичні методи: описові статистики, кореляційний аналіз (Коефіцієнт кореляції Пірсона), дисперсійний аналіз.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 30 найменувань та 9 додатків. У дослідженні вміщено 15 таблиць. Основний зміст викладено на 67 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1. Поняття кар'єрних орієнтацій, теоретичні підходи

Термін «кар'єра» виник від італійського слова «*carriera*», та означає біг, поприще, життєвий шлях. В сучасному розумінні цей термін означає процес поступового зростання особи по щаблях професійної ієрархії протягом усього трудового життя, що охоплює зміну видів діяльності, професійні переміщення та адаптацію на шляху до здобуття успіху у сфері роботи, що відображається у зайнятті більш престижних посад, отриманні вищої оплати, а також зростанні службової відповідальності та владних повноважень. В науковій літературі одночасно із терміном «кар'єра» часто вживають і термін «професійна кар'єра». Кар'єрний шлях може бути побудований працівником як шляхом роботи на різних підприємствах, так і всередині однієї організації (так звана «внутрішньо фірмова кар'єра»). Водночас, він може реалізовуватися особою як у межах однієї професії, так і з періодичною зміною професій протягом всього його трудового життя [26, с. 88].

Слово «кар'єра» також зустрічається у французькій мові та походить від слова «*carriere*». Цей термін позначає результативне просування у сфері громадської, професійної, наукової чи іншої діяльності, вид занять або спеціальність [21, с. 28].

Так, дослідження проблем кар'єрної орієнтації здійснювали такі західні психологи – Едгар Шейн (США), Джон Голланд (США), Дональд Сьюпер (США), Урс Мозер (Швейцарія), Френк Парсонс (США), Джеймс Марсія (Канада), Майкл Берзонскі (США), Ерік Еріксон (США) та інші. У сучасних дослідженнях української психологічної науки відносно нещодавно було розпочато вивчення окресленої проблематики, яка вже привернула увагу дослідників. В цьому світлі питання набуває особливої актуальності, і наукова спільнота тільки починає

глибоко занурюватися у його аналіз, що свідчить про інтерес до даної теми та її потенціал для подальшого розвитку. У рамках даної тематики можна відзначити наукові роботи таких дослідників, як: Наталія Шаповалова, Валентина Гупаловська, Дмитро Закатнов, Ірина Петровська, Юлія Клименко, Наталія Проскурка, Наталія Демченко, Олена Вдовіченко та інші. У сфері української психологічної науки до недавня поняття «кар'єра» практично не застосовувалося. Зокрема, частіше вживалися такі поняття, як «професійне самовизначення», «професійний життєвий шлях», «професійна діяльність» [21, с. 28].

Протягом тривалого часу в Україні термін «кар'єра» мав негативний окрас. Сучасні умови відзначають ослаблення державного регулювання, що супроводжується зростанням значення особистих зусиль і професійної підготовки [26, с. 87]. Зараз кар'єрний розвиток розуміють як активну реалізацію професійного та особистісного потенціалу, що робить кар'єру ключовим індикатором індивідуального професійного успіху та розвитку [21, с. 28].

У кожної людини існує своя особиста концепція життя, унікальні таланти, мотиви та цінності, від яких вона не може відмовитися, обираючи свій кар'єрний шлях. Життєвий досвід формує у кожного свою систему ціннісних орієнтацій і соціальних установок стосовно кар'єри в цілому та роботи загалом. Тому в професійному плані особистість описується через комплекс її ціннісних пріоритетів, соціальних установок, зацікавлень та інших соціально обумовлених стимулів до діяльності. У американській психології це поняття відповідає терміну «кар'єрні орієнтації» [21, с. 28].

Хоч суспільство і вважає соціально успішну особу, що досягла видатних кар'єрних результатів, ідеалом. Проте багато людей під час професійного зростання стикаються з розбіжностями між власними цінностями, потребами та внутрішніми мотивами і вимогами обраної професії чи посади, що призводить до емоційного стресу, незадоволення та ускладнює вибір професійного шляху. У цьому контексті особливо важливим є дослідження кар'єрної орієнтації та її зв'язку з індивідуальними особливостями, оскільки це допомагає ефективно вирішувати

завдання вибору професії, професійного відбору та адаптації молодих спеціалістів до сучасних умов [26, с. 87-88].

Поняття «кар'єрна орієнтація» виглядає досить сучасним для вітчизняної психології та педагогіки, адже воно з'явилося в американській психологічній науці та базується на концепції «якорів кар'єри», запропонованій Едгаром Шейном. За його поясненням, «кар'єрні якорі» складаються із комплексу уявлень, що включають ключові цінності, мотиви та навички співробітника, які формують його вибір професійного шляху. Завдяки цій моделі можливо попередньо визначити, який тип кар'єрного розвитку стане для окремої людини найбільш задовільним, оскільки кожен прагне обрати стиль життя, гармонійний із його найбільш важливими цінностями [26, с. 88-89].

Запропонований Шейном підхід допоміг також розкрити джерела мотивації у професійному зростанні людини. Він вважає, що індивідуальні цінності мають значний вплив на здатність отримувати задоволення від різних завдань, що ставляться на роботі. Шейн стверджує, що найбільш потужна мотивація до виконання робочих обов'язків спостерігається тоді, коли функції та завдання узгоджуються з особистими переконаннями та внутрішніми орієнтирами кожного індивіда [26, с. 88-89].

Завдяки діагностиці цих «якорів кар'єри» можна прогнозувати, який вид професійної діяльності та розвитку для індивіда, зокрема, учня ВНЗ, стане найбільш природним та відповідатиме його ціннісній системі та загальній мотиваційній орієнтації. За Шейном, індивідуальні цінності суттєво впливають на здатність успішно вирішувати різноманітні виробничі завдання. Чим глибше люди усвідомлюють свої кар'єрні мотиви та цінності в окремих сферах діяльності, тим більше задоволення вони можуть отримувати від роботи та кар'єрного зростання [5, с. 45].

Професійний вибір є дуже важливим і суто індивідуальним завданням. Коли людина визначається в контексті кар'єри вона таким чином знаходить своє "Я", та постійно розвиває та укорінює його у своєму оточенні. Професійна орієнтація є

найвищим рівнем життєвої орієнтації, коли особа повністю контролює своє життя [4, с. 21].

Як уже згадувалося, для опису процесу кар'єрного вибору і мотивації Шейн увів спеціальне поняття – «кар'єрні якоря». Ці поняття можна сприймати як домінуючі мотиви та основні цінності, на які людина переважно орієнтується при реалізації власного професійного потенціалу. Вони допомагають зберігати особу в межах обраного напрямку кар'єрного руху та сприяють подальшому професійному розвитку [5, с. 45-46].

Крім того, «якоря кар'єри» або «кар'єрні орієнтації» описують також як ціннісні орієнтації, особисті інтереси, соціальні установки, та соціально детерміновані мотиви, які притаманні окремій людині [5, с. 46].

Отже, на основі проаналізованих вище джерел ми можемо зробити висновок, що кар'єра розглядається як динамічний процес професійного та особистісного розвитку, що включає самовизначення, адаптацію та просування в ієрархії. Кар'єрні орієнтації, які виходять із особистих цінностей, мотивів і соціального контексту (сім'я, суспільство, культура), є ключовим механізмом вибору професійного шляху. Гармонія між орієнтаціями та вимогами професії забезпечує задоволеність і знижує стрес, оскільки основою виступають психологічні конструкти, як-от ідентичність і Я-концепція, що еволюціонують під впливом досвіду й освіти.

Закордонні вчені (Шейн, Голланд, Сьюпер, Парсонс) розробили методологічну базу, яка наголошує на психологічних і структурних аспектах кар'єрного вибору, тоді як українські дослідники адаптують ці підходи до місцевих соціально-економічних умов. Усі дослідники підкреслюють важливість діагностики кар'єрних орієнтацій для ефективної профорієнтації, адаптації молоді та самореалізації.

Так як однією з основних складових кар'єрних орієнтацій є ціннісні орієнтації, то розберемося у цьому понятті більш докладно. В психології термін «ціннісні орієнтації» трактують як ключову складову кар'єрних орієнтацій, — це

стабільна система спрямованості особистості на соціальні цінності, що формується під впливом матеріальних умов, індивідуальних особливостей, нахилів і талантів. Вони визначають стиль мислення, спосіб життя, емоційні та мотиваційні процеси, а також особисті інтереси [20, с. 14]. У соціальній психології ціннісні орієнтації трактуються як: 1) система моральних, політичних, естетичних засад для оцінки дійсності та самовизначення; 2) механізм розрізнення об'єктів за значущістю. Формуючись через соціалізацію, вони проявляються у цілях, переконаннях, ідеалах та інтересах [25, с. 304-305].

Зокрема, значну роль у формуванні ціннісних орієнтацій виконують системи цінностей, що діють у межах сім'ї та інших соціальних груп, які служать орієнтирами для конкретної особистості. Цікавою та важливою деталлю у цьому контексті ми вважаємо той факт, що за умов активного та швидкого культурного та технічного прогресу, коли різко зростає як кількість, так і доступність різноманітних видів соціальних цінностей, стає актуальною проблема розвитку у всіх членів суспільства здатності до усвідомленого, цілеспрямованого створення власних систем ціннісних орієнтацій [17, с. 155]. Ми вважаємо це актуальною та серйозною проблемою сучасності, що підтверджує актуальність та практичність нашого дослідження.

Як щодо кар'єрних орієнтацій, то вони формуються ще на початкових стадіях професійного шляху, являючи собою відносно сталий компонент, який може зберігатися протягом тривалого періоду. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації автоматично, без усвідомленого аналізу цього процесу [5, с. 46].

За іншими визначеннями, кар'єрні орієнтації можна трактувати як: індивідуальні риси, які відображають наявність усвідомлених, пріоритетних професійних потреб у внутрішній структурі особистості; високорівневі особистісні диспозиції, що являються стабільним утворенням і визначають професійний життєвий шлях людини; певний сенс або значення, яке особа бажає реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри; і, нарешті, як індивідуальне поєднання і

послідовність установок, що пов'язані із досвідом і активною діяльністю в сфері праці протягом усього життя [5, с. 47]. З іншого боку кар'єрні орієнтації особистості можна розглядати, як вимоги, які індивід ставить до себе як до кваліфікованого фахівця, а також до тієї професійної діяльності, яку він обирає для свого розвитку [6, с. 31]. Представники організаційної психології, кар'єрні орієнтації визначають як певний загальний образ, який індивід має на меті втілити в реальність під час вибору стратегії реалізації своєї кар'єри. Вони спираються в цьому на свої ціннісні орієнтації, що у свою чергу, беруть початок від виховання, оточення, у якому росла людина та індивідуальності його характеру. В межах суб'єктивно-діяльнісного підходу поняття «кар'єрні орієнтації» науковці визначають як ціннісні орієнтації у професійній діяльності, якими особа керується при виборі та будівництві свого професійного життя [18, с. 62].

Едгар Шейн виділяє поняття «внутрішня кар'єра» — суб'єктивне сприйняття напряму професійного розвитку. На відміну від «зовнішньої кар'єри», що формується через формальні ролі та етапи за нормами організацій і суспільними очікуваннями, внутрішня кар'єра ґрунтується на особистій Я-концепції, яка зберігає єдність кар'єрного шляху навіть при значних зовнішніх змінах. Саме це сприйняття Шейн називає «кар'єрним якорем» або «кар'єрною орієнтацією», що сприяє кращому розумінню процесу прийняття професійних рішень [23]. Тобто, кар'єрні орієнтації можна сприймати як ключову складову професійної «Я-концепції», яка формується в ході соціалізації на основі накопиченого професійного досвіду в перші роки становлення кар'єрного шляху. Автор концепції підкреслює, що кар'єрні орієнтації виконують роль засобу управління, забезпечення стабільності та інтеграції індивідуальної кар'єри [5, с. 47].

Кар'єрний якорь особистості являє собою її уявлення про себе, яке охоплює усвідомлені таланти та здібності, основні цінності, а також розвинуте відчуття мотивів і потреб, що пов'язані з професійною діяльністю. Він формується по мірі накопичення фахового та життєвого досвіду і, досягнувши певного рівня стабільності, стає фіксованою опорою – справжнім «якорем», від якого особа не

хоче відмовитися навіть за умов необхідності зробити вибір. Шейн відзначав, що більшість людей не усвідомлює внутрішніх орієнтирів щодо кар'єри до того моменту, коли з'являється необхідність обирати між особистісним розвитком, сімейним життям або професійним шляхом [23]. Ми вважаємо, що усвідомлення людьми своїх кар'єрних орієнтацій є дуже важливим і актуальним питанням для кожної людини для досягнення нею своїх цілей саме тому, наше дослідження є важливим та актуальним.

Початкове дослідження Едгара Шейна, проведене в середині сімдесятих років, показало, що самоусвідомлення більшості осіб структуровано навколо певних категорій, які ілюструють базові цінності, мотиви та потреби.

Тест Е. Шейна виступає засобом для визначення кар'єрних орієнтацій, зокрема: професійної компетентності, управлінської діяльності, незалежності, стабільності, служіння, пошуку викликів, гармонізації життєвих стилів та підприємницького підходу.

Професійна компетентність: Спеціалізовані вміння та природні таланти дозволяють студенту прагнути до майстерності, активно шукаючи підтвердження своїх здібностей через зростання статусу та готовність брати керівні функції [5, с. 46].

Орієнтація на менеджмент: Орієнтація на здатність об'єднувати зусилля, брати відповідальність і координувати робочі процеси. З досвідом зростає важливість міжособистісних навичок та командної роботи для подолання викликів [5, с. 46].

Орієнтація на автономію: Передбачає прагнення діяти за власним розкладом, відкидаючи усталені норми та обираючи компанії, що гарантують особисту свободу навіть за рахунок кар'єрного зростання [5, с. 46].

Орієнтація на стабільність робочого місця: Вибір організацій з надійним терміном служби, доброю репутацією щодо процедур звільнення та гнучкою системою соціального захисту. Фахівці покладають відповідальність за розвиток кар'єри на роботодавця [5, с. 46].

Орієнтація на **стабільність місця проживання**: Вибір умов роботи з урахуванням географічного розташування, міцна прив'язаність до регіону та інвестиції в житло. Такі співробітники змінюють роботу лише за умови збереження «коренів» [5, с. 46–47].

Орієнтація на **служіння**: Базується на цінностях роботи з людьми та прагненні служити суспільству. Фахівці залишаються в сфері, що відповідає їх життєвим ідеалам, навіть за рахунок відмови від кар'єрного зростання, часто обираючи галузі охорони довкілля або захисту прав споживачів [5, с. 47].

Орієнтація на **виклик**: Виявляється у бажанні змагатися, долати труднощі та вирішувати складні завдання. Для таких людей нові завдання та змагання цінніші за вузьку спеціалізацію, а рутинна швидко набридне [5, с. 47].

Фахівець, орієнтований на **інтеграцію стилів життя**, не хоче, щоб домінувала лише одна сфера — родина, кар'єра чи саморозвиток. Він прагне рівноваги між усіма аспектами, цінуючи життя як сукупність обставин, а не лише професійну роль чи приналежність [5, с. 47].

Орієнтація на **підприємництво**: Пропагує створення нового через подолання перешкод та ризиків, прагнення до фінансової незалежності та запуск власного бізнесу з унікальною концепцією, що відображає особистість, незважаючи на невдачі [5, с. 47].

З розвитком кар'єри люди розуміють, що один із восьми кар'єрних якорів стає для них вирішальним, хоча окрема професійна діяльність може одночасно задовольняти кілька потреб. Наприклад, викладач може реалізовувати автономію, стабільність, технічні здібності та служити справі, але усвідомити прояв власної орієнтації на автономію він може лише під час важливих кар'єрних рішень, як-от прийняття адміністративної посади [23].

У періоди змін — чи то через підвищення, звільнення або переміщення — кожен переглядає свою професійну ідентичність, що дозволяє по-новому оцінити кар'єрні орієнтації [23]. У сучасному мінливому світі, коли великі скорочення змушують людей аналізувати власні пріоритети, концепція кар'єрного якоря стає

ще актуальнішою: Шейн припускав, що їх сутність змінилася ще у 1990-х та й надалі еволюціонує, з можливими відмінностями серед різних груп досліджуваних [23].

Один із найвідоміших підходів до кар'єрних орієнтацій – концепція професійного вибору Джона Голланда. Його модель рис і чинників стала основою численних досліджень кар'єрного розвитку. Перший детальний опис вибору професії з'явився у 1959 році, а розширена версія теорії — у 1973-му, з подальшими переглядами у 1985 та 1997 роках. Джон Голланд також розробив опитувальник для визначення професійної орієнтації, вперше представлений у 1953 році й вдосконалений згодом. В Україні цей метод використовують як психодіагностичний інструмент для аналізу особистісних типів: реалістичного, інтелектуального, артистичного, соціального, підприємницького та конвенціонального. Він досліджує зв'язок між типом особистості й професійною діяльністю, а також застосовується для оцінки соціально-психологічних характеристик. В основі моделі Голланда — шість типів, або «коди Голланда», які допомагають прогнозувати кар'єрний успіх відповідно до особистісних характеристик [27, с. 152].

Його типологічна теорія вибору професій стала еталоном профорієнтації, на її базі створено численні опитувальники, довідкові списки та консультаційні програми [15, с. 142].

Отже розглянемо опис кожного з типів особистості за Голландом детальніше:

Артистичний тип (А): Представники цього типу уникають регламентованої діяльності та фізичної праці, віддаючи перевагу творчим заняттям (музика, література, живопис, дизайн). Їх гуманітарні здібності переважають над математичними, а характерні риси – чутливість, інтуїтивність, емоційність, спонтанність і оригінальність.

Діловий тип (Е): Цей тип обирає завдання, що дозволяють реалізувати енергію, підприємницький запал і жагу до пригод. Їх вербальні здібності

перевищують аналітичні, а їх описують як активних, оптимістичних, імпульсивних, впевнених в собі, амбіційних та комунікабельних.

Інтелектуальний тип (I): Орієнтований на наукові дослідження, цей тип використовує аналітичне мислення та логіку, що робить його конкурентним у професіях (біолог, хімік, фізик, геолог, астроном). Їх зазвичай характеризують як аналітичних, незалежних, обережних, критичних і допитливих.

Конвенційний тип (C): Представники надають перевагу організованій діяльності та роботі за встановленими методиками (бухгалтер, економіст, податковий інспектор). Їх рідко описують як керівників, а характеризують як послідовних, практичних, уважних і ретельних.

Реалістичний тип (R): Ці люди займаються практичними завданнями, використовуючи матеріальні об'єкти (інструменти, машини тощо), та обирають професії, як механік, агроном, фермер або водій. Їх психомоторні навички домінують над гуманітарними, а їх описують як практичних, наполегливих, економних, стабільних і чесних.

Соціальний тип (S): Представники цього типу віддають перевагу діяльності з тісним контактом із людьми. Вони характеризуються добре розвиненими комунікативними навичками та інтересом до гуманітарної роботи, а їх описують як товариських, відповідальних, чуйних і доброзичливих [15, с. 142-144].

Концепція, розроблена Дж. Голландом, здобула найбільше визнання серед американських педагогів порівняно з іншими теоріями вибору професії завдяки своїй простоті для сприйняття та практичності застосування [15, с. 142-144].

Швейцарський психолог і психоаналітик Урс Мозер, формулює ідею, згідно з якою вибір професії визначається незадоволеними потребами дитинства, і, розмежувавши чотири форми оперотропізмів, наголошує, що кожен із них може стати базою для формування певного профілю професійного розвитку. Отже, він виділив такі оперотропізми:

- професійний вибір сприймається як зусилля знайти розв'язання конфліктних ситуацій, що виникли в минулому через невиконання базових потреб (захисний механізм);
- регресія в поведінці, тобто повернення до більш первісних форм, притаманних періоду, коли незадоволення первинних потреб спричинило десоціалізацію (клапанний оперотропізм);
- сублимація, яка дозволяє тримати незадоволені потреби під контролем, надаючи їм змогу виражатися у соціально прийнятних форматах;
- інтегральний оперотропізм – форма поведінки, що об'єднує всі три перелічені вище механізми [13, с. 3-4].

Достатньо відомою є також теорія рис і факторів професійного вибору, розроблена Ф. Парсонсом, вона входить до числа перших концепцій кар'єрного зростання. Дана концепція зосереджується на аналізі окремих індивідуальних характеристик, не беручи до уваги подальші зміни у ціннісних орієнтирах, уміннях чи інтересах. Творцем цієї концепції є знаний американський реформатор, інженер-юрист і піонер профорієнтації Френк Парсонс, який займався індивідуальним психологічним консультуванням і відкрив перше профорієнтаційне бюро у Бостоні у 1908 році. Використовуючи результати анкетування та тестування, він надавав молоді рекомендації щодо вибору кар'єрного шляху, що відрізнялося від простого спрямування на робоче місце [27, с. 152].

В 1909 році, вже після його смерті, було опубліковано працю «Вибір професії», яка з часом отримала кілька переглянутих видань. За Парсонсом, «формула» успішної профорієнтації включає:

- а) чітке розуміння власних талантів, інтересів і специфічних потреб особистості;
- б) знання про різноманітні професійні напрямки та способи досягнення успіху в конкретних галузях;
- с) інтеграцію вище вказаних елементів у процес профорієнтації.

Таким чином, за його теорією, людина показує найкращі результати, коли її особистісні риси гармонійно відповідають обраній сфері діяльності. Варто зазначити, що подібні ідеї висловлювалися й іншими теоретиками раніше, проте саме Ф. Парсонс вперше надав їм офіційного та систематизованого характеру [27, с. 152].

Теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера базується на розподілі кар'єрного шляху за індивідуальними характеристиками, способом життя, міжособистісними стосунками та цінностями. Він виділяє чотири типи кар'єрного шляху відповідно до рівня стабільності: стабільну кар'єру характеризують безперервний розвиток і навчання в одній сфері (типова, з численними кризами), а нестабільну — як шлях із кількома спробами змінити професійний напрям після періоду стабільності, що свідчить про змінність орієнтацій [2, с. 32].

Модель Д. Сьюпера була визнана найпопулярнішою зарубіжною теорією професійного розвитку 50-х рр. ХХ ст., та залишається актуальною і сьогодні. За його думкою, кожна людина володіє невід'ємними здібностями, мотивами та цінностями, від яких вона не може поступитися при виборі кар'єри. Сьюпер одним з перших визначив кар'єрні орієнтації як смислові установки, що відображають прагнення особистості реалізувати свій потенціал через професійний досвід і активність [29, с. 107]

За Сьюпером, процес вибору кар'єри тісно пов'язаний із самосприйняттям і Я-концепцією, що робить його багатоступеневим. Він ділить кар'єрний шлях на п'ять етапів: пробудження (0–14 років), пошук (15–24 років), консолідацію (25–44 років), стабілізацію (45–64 років) та спад (після 65 років) [13, с. 4].

Професійна я-концепція є ключовим чинником, що визначає послідовність кар'єрних рішень і шлях людини. Кар'єрна орієнтація відображає очікування і потреби, сформовані в процесі соціалізації, і базується на особистісних характеристиках, природних талантах, внутрішніх імпульсах, мотиваційних засадах та цінностях. Вона встановлює вимоги до професійної ідентичності, причому критерії її формування значною мірою визначаються особистими

інтересами та схильностями до певних видів діяльності. Урахування цих факторів сприяє вибору кар'єри, що забезпечує моральне задоволення і дозволяє максимально реалізувати особистісний потенціал [7, с. 231-232].

Отже, зробимо підсумок до підрозділу 1.1. Кар'єрні орієнтації — це інтегрована система особистісних цінностей, мотивів і соціальних впливів, яка формує уявлення людини про себе та визначає вибір кар'єрного шляху.

Українські дослідники, такі як Шаповалова, Гупаловська, Клименко адаптують ці концепції до умов українського контексту, підкреслюючи вплив сім'ї та освіти на формування ціннісних орієнтацій, що визначають кар'єрний вибір.

Ми порівняли погляди основних дослідників теми кар'єрних орієнтацій і ось який висновок ми робимо. Спільним у розглянутих нами теоріях є те, що зазначені нами вчені розглядають кар'єрні орієнтації як психологічно зумовлений механізм вибору професійного шляху, що залежить від цінностей, мотивів і соціального контексту, що змінюється з досвідом і потребує гармонії з професією для успіху.

Відмінне у поглядах вчених: Шейн акцентує на мотиваційних якорях і практичній діагностиці, Голланд — на типології особистості, Сьюпер — на етапах розвитку, Парсонс — на статичній відповідності рис, Мозер — на психоаналітичних потребах. Українські вчені адаптують ці ідеї, зосереджуючись на емпіричних дослідженнях і локальних особливостях, але не пропонують нових теоретичних моделей.

1.2. Особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді

Студентська молодь є унікальною соціальною групою, яка перебуває на перетині освітнього процесу та підготовки до професійного життя, що робить її кар'єрні орієнтації особливо динамічними та чутливими до зовнішніх впливів. Формування кар'єрних орієнтацій у студентів відбувається в умовах активної соціалізації, коли професійна Я-концепція лише починає набувати чітких обрисів. Цей процес значною мірою залежить від особистих цінностей, мотиваційних чинників, а також соціально-психологічних характеристик, таких як рівень амбіцій,

лідерські якості чи схильність до співпраці. Сучасні реалії, зокрема мінливість ринку праці, технологічні зміни та соціокультурні трансформації, створюють додаткові виклики для молоді, змушуючи її адаптувати кар'єрні установки до нових умов. У цьому контексті дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій студентів набуває особливої актуальності, оскільки дозволяє не лише зрозуміти їхні професійні пріоритети, але й розробити ефективні стратегії профорієнтації, що сприяють гармонійному поєднанню особистих прагнень із потребами суспільства.

Формування кар'єрних орієнтацій у студентів безпосередньо пов'язане з розвитком їхньої професійної ідентичності. У цьому процесі молодь може стикатися з труднощами, які виникають через різні статуси еґо-ідентичності. Д. Марсія запропонував концепцію, згідно з якою професійний вибір визначається такими статусами: дифузія ідентичності, зумовленість, мораторій і досягнення ідентичності [16, с. 81]. Кожен із цих станів має власні виклики, що впливають на визначення кар'єрного напрямку.

Дифузія ідентичності означає, що людина не має чіткого уявлення про свою професійну траєкторію і пливе за обставинами, не роблячи усвідомлених кроків у виборі кар'єри [25, с. 96; 15, с. 81]. Це може призводити до нестабільності у професійних прагненнях та страху прийняття рішень, адже студенти бояться помилитися. М. Берзонскі описав цей стан як орієнтацію ухиляння, коли люди уникають відповідальності за власне професійне майбутнє [16, с. 82].

Зумовленість (або передвизначеність) виникає тоді, коли вибір професії здійснюється під впливом батьків або соціального оточення, а сам студент не проходить через глибоке усвідомлення власних бажань і прагнень [25, с. 165; 15, с. 81]. У результаті молодь некритично приймає професійні установки, що можуть не відповідати їхнім внутрішнім переконанням. Такі люди часто діють за конформістськими стратегіями, керуючись загальноприйнятими соціальними нормами, а не власними потребами [16, с. 81]. Це може послаблювати їхню мотивацію розвиватися у вибраній сфері.

Мораторій – це період невизначеності, коли студент активно шукає свою професійну нішу, але поки що не готовий ухвалити остаточне рішення [16, с. 81]. Такий стан нерідко супроводжується інформаційною орієнтацією: людина ретельно досліджує доступні варіанти, аналізує перспективи, але через складнощі інтеграції особистих бажань та реальних можливостей затримує процес прийняття рішення [16, с. 81-82]. Це може гальмувати розвиток чіткої кар'єрної позиції.

Досягнення ідентичності є найбільш сприятливим станом, коли людина переживає кризу самовизначення, але в результаті знаходить професійний напрям, який повністю відповідає її цінностям і життєвим переконанням [25, с. 169-170; 15, с. 82]. Проте цей процес вимагає інтеграції внутрішньої цілісності, здатності усвідомити власну професійну роль у часі та просторі, а також високого рівня мотивації. Е. Еріксон зазначав, що зовнішні обставини, зокрема рівень підтримки з боку сім'ї та освітнього середовища, можуть впливати на можливість досягнення цього статусу [1615, с. 82].

Отже, основними труднощами у формуванні кар'єрних орієнтацій є невизначеність і уникнення вибору (дифузія), некритичне засвоєння чужих настанов (зумовленість), затягування ухвалення рішення (мораторій) і складність досягнення усвідомленого професійного самовизначення. Ці аспекти підкреслюють важливість психологічної підтримки та профорієнтаційної роботи, що допомагає студентам знайти оптимальний професійний шлях.

Формування професійних уподобань серед молоді відбувається під впливом цілого ряду чинників. Найпоширенішими з них є роль сім'ї, ознайомлення зі спеціалізованою літературою та перегляд тематичних кінострічок. Дослідження також виявили значну кількість вступників до ПТНЗ, які обирають професію на основі рекомендацій родичів, друзів і знайомих, а також через власне покликання або прагнення продовжити сімейну професійну традицію. Початкові мотиви вибору мають істотний вплив на подальшу поведінку учня ПТНЗ та формування його очікувань щодо кар'єрного розвитку. Безперечно, відповідальність за остаточне рішення щодо професійного напрямку лежить на самій особі. Проте

освітня установа відіграє важливу роль у наданні допомоги учням у правильному визначенні професійних орієнтирів, освоєнні навичок планування та реалізації особистої кар'єрної стратегії [5, с. 47].

Нинішні психологічні дослідження підтверджують, що на процес визначення, становлення та розвитку кар'єрних орієнтацій впливають як умови соціального середовища, так і індивідуальні особливості молодих людей [1].

В. Гупаловська, досліджуючи кар'єрні орієнтації молоді, встановила, що сільська молодь віддає перевагу служінню суспільним інтересам, інтеграції стилів життя, стабільності місця проживання та автономності. Міські жителі спочатку орієнтуються на стабільність місця проживання, потім на автономію та інтеграцію, а далі — на виклик, менеджмент, стабільність роботи, служіння та професійну компетентність. Згідно інтерпретації результатів, Гупаловська визначає, що молодь із сільських районів менш схильна до конкуренції в сучасній економіці, обираючи помірковані кар'єрні шляхи, орієнтовані на мирне співіснування та інтеграцію, зберігаючи при цьому потребу в незалежності. Натомість міські юнаки обирають активніші орієнтації, серед яких домінують автономія, менеджмент і прагнення до виклику [1, с. 206].

Статеві та гендерні відмінності в кар'єрних орієнтаціях проявляються у тому, що дівчата, як правило, прагнуть до стабільності та безпеки, що дозволяє досягти гармонії між кар'єрою і сімейним життям. Вони орієнтуються на напрямки, пов'язані зі служінням, і набагато менш зацікавлені в незалежності, змаганні чи домінуванні над іншими; таким чином, орієнтації «стабільність», «інтеграція стилів життя» та «служіння» у них виражені більш яскраво, тоді як «виклик» і «автономія» розвинені набагато слабше [1, с. 207].

Серед студентів спеціальностей, пов'язаних з організацією та управлінням, домінує орієнтація на «менеджмент», тоді як представники творчих напрямків частіше обирають «автономію», а студентів соціономічних і гуманітарних дисциплін характеризує орієнтація на «служіння». Студенти управлінських або бізнес-направків рідко надають великого значення стабільності робочого місця —

така тенденція типова для економічних спеціальностей і деяких інженерів чи політологів. Орієнтація на горизонтальний розвиток і стабільність помітніша серед студентів-педагогів і інженерів. Орієнтація «служіння» характерна для школярів, студентів гуманітарних спеціальностей, психологів, учнів залізничних профілів, представників технікуму харчової промисловості, інженерів-проектувальників, студентів фізико-математичних факультетів і юристів, але недорозвинена серед студентів рекламних, економічних і управлінських напрямків. Орієнтація на «професійну компетентність» є визначальною для студентів-юристів, копірайтерів та інженерів, проте загалом користується найменшим попитом, як і стабільність місця проживання, що супроводжується високою готовністю до переїздів [1, с. 207].

Багато студентів не уявляють себе в обраній професійній галузі після закінчення навчального закладу, не налаштовані на постійне вдосконалення у конкретній сфері та розвиток горизонтальної (професійної) кар'єри. При цьому орієнтація на «професійну компетентність» зазнає помітних змін від першого до останнього курсу: на початку навчання мотивація стати справжнім майстром своєї справи є вираженою, проте до завершення вона поступово знижується. Найбільш вразливою у кар'єрному розвитку виявляються групи студентів-психологів, економістів і управлінців, хоча їхні кар'єрні орієнтації загалом відповідають характеристикам обраної ними професії [1, с. 207].

Розглянемо ряд актуальних досліджень на тему кар'єрних орієнтацій студентської молоді. Для того щоб проаналізувати схожості або розбіжності у результатах, прослідкувати загальні тенденції та особливості кар'єрних орієнтацій досліджуваних.

У процесі вивчення змін кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ Закатнов Д. О. досліджував специфіку професійних уподобань майбутніх кваліфікованих фахівців протягом їхнього навчання у професійно-технічних закладах. В якості діагностичного інструменту застосовувалась методика «Якоря кар'єри», розроблена Є. Шейном [8]. Опитування, у якому взяли участь понад 160 учнів з I–

III курсів ПТНЗ, проводилися за допомогою комп'ютерної версії анкети «Якоря кар'єри» в режимі онлайн [8, с. 49]. Такий підхід дозволив, по-перше, збільшити зацікавленість учнів у процесі опитування, а по-друге, забезпечити швидке отримання інтерпретованих результатів (див. табл. 1.2.1).

Таблиця 1.2.1. Середні показники за орієнтаціями, студентів різних курсів [8]

Динаміка кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ			
Кар'єрні орієнтації	I курс	II курс	III курс
Професійна компетентність	7,20	6,9	7,8
Інтеграція стилів життя	6,20	6,4	7,6
Виклик	5,3	5,4	5,5
Підприємництво	5,1	5,0	4,9
Служіння	4,9	4,8	4,2
Організаторська компетентність	3,5	3,7	4,1
Стабільність місця проживання	3,4	3,3	3,0
Автономія	3,1	3,2	3,2
Стабільність місця роботи	2,7	3,8	6,9

Вивчення отриманих результатів дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

Дослідження показало, що кар'єрні орієнтації змінюються щороку та набувають своїх специфічних рис. Протягом навчання домінують орієнтації «професійна компетентність», «інтеграція стилів життя» та «стабільність місця роботи», при цьому остання демонструє найсильніший позитивний тренд. Учні на фінальному курсі часто обирають стабільність, що пояснюється невизначеністю соціально-економічних умов і відсутністю довгострокових перспектив, а також свідчить про прагнення забезпечити собі безпеку та передбачуваність майбутніх подій [8, с. 49-50].

Орієнтації «підприємництво» та «служіння» відзначаються негативною динамікою. У випадку з підприємництвом це може пояснюватися загальними несприятливими умовами для започаткування й розвитку власного бізнесу, що, на жаль, характерно для умов нашої держави [8, с. 50].

Негативну тенденцію для орієнтації «стабільність за місцем проживання» автор дослідження пояснює тим, що суттєва кількість респондентів (понад 60%) не є постійними мешканцями міст, де проводилось дослідження, а прибули до них на навчання зі сільських районів. До завершення навчання такі учні часто намагаються знайти роботу в цих містах, навіть якщо це не відповідає їхній

спеціальності, адже в сільській місцевості пошук працевлаштування є надзвичайно складним завданням. Незмінність орієнтації «автономність» зумовлена тим, що її основною детермінантою є характерологічні особливості особистості, які залишається відносно стабільними протягом часу [8, с. 50].

Одним із можливих шляхів вирішення проблеми підготовки учнів ПТНЗ до планування та реалізації їхньої професійної кар'єри є розробка комплексного психолого-педагогічного супроводу цього процесу. Такий супровід має, зокрема, забезпечувати формування адекватних кар'єрних орієнтацій на різних етапах професійної освіти та подальшої адаптації у виробничій сфері [8, с. 50].

Схоже дослідження але на прикладі студентів-психологів провела І. Петровська, займаючись аналізом психологічних компонентів кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів, базувала своє дослідження на даних 4-го курсу (86 осіб), здобуваючих освіту у Національному університеті «Львівська політехніка» за спеціальністю «Практична психологія» та у Львівському національному університеті ім. І. Франка за спеціальністю «Психологія». Вона встановила, що найбільш домінантними стали орієнтації «служіння» та «автономія», що демонструють найбільшу значущість у формуванні професійних уподобань [19, с. 225]. На жаль, перевага, пов'язана з «професійною компетентністю», виявилася невираженою порівняно з іншими групами, що свідчить про її недостатню популярність серед майбутніх фахівців (див. рис. 1.2.2).

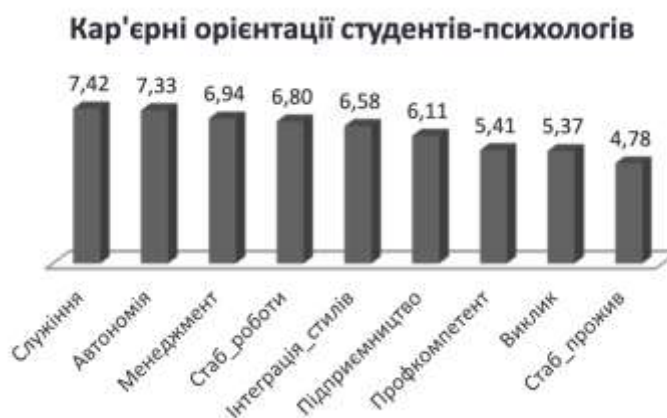


Рисунок 1.2.2. Вподобання студентами психологами кар'єрних орієнтацій [19]

Можна також виділити як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники, що перешкоджають студентам-психологам у повній мірі розкрити свій потенціал у спеціальності. Серед цих перешкод — надмірна відповідальність, притаманна обраній професії, а також значне навантаження, яке відчувається ще на першому етапі випробування себе як професіонала під час виробничої практики. Крім того, існує проблема недорозвиненості психологічної служби в країні, що обмежує можливості для отримання високоякісної підтримки в професійній діяльності. Додатковою несприятливою умовою є низький рівень оплати праці в соціальній сфері, через що виникає необхідність у здобутті додаткової освіти за даною спеціальністю, що супроводжується серйозними матеріальними витратами. Нарешті, відсутність адекватної допомоги та наставництва від більш досвідчених колег, яку можуть забезпечити лише спеціалізовані психологічні центри й лабораторії, кількість яких у країні є обмеженою, стає ще одним фактором, що не дозволяє молодим психологам повною мірою самореалізуватися у своїй професійній діяльності [19, с. 226].

Схоже до дослідження Петровської провела А. Книш, готуючи статтю «Особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають спеціалізацію психолога-тренера», вона здійснила дослідження, яке мало на меті встановити та розглянути уявлення майбутніх психологів-тренерів щодо особливостей професійного кар'єрного зростання, їхніх кар'єрних установок та тих функціональних позицій у професійній групі, які вони вважають пріоритетними [11].

У дослідженні взяли участь 52 студенти останніх курсів (четвертого та п'ятого), що здобувають освіту за спеціальністю «Психологія» в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут». На першій стадії дослідження аналізувався рівень як усвідомленої, так і підсвідомої ідентифікації випускників з образом психолога-тренера. З метою оцінки рівня підсвідомої ідентифікації респондентам запропонували методичну систему – репертуарну решітку, розроблену Дж. Келлі. На основі отриманих результатів учасників

дослідження було розподілено на три категорії: зі значним, середнім та низьким ступенем ідентифікації з образом тренера [11, с. 127].

Для виявлення кар'єрних орієнтацій випускників студентам запропонували скористатися методиками «Якорі кар'єри» та «Групові ролі». Перша з цих методик дозволила встановити ціннісні установки, інтереси та мотиваційні чинники, що спонукають до активної діяльності, а друга дала можливість визначити основні функціонально-рольові позиції всередині професійного колективу [11, с. 128].

Результати аналізу даних, отриманих за допомогою методики «Якорі кар'єри», виявили, що студенти з високим рівнем ідентифікації з образом професійного психолога-тренера найбільш схильні до таких кар'єрних орієнтацій, як «Інтеграція стилів життя», «Підприємництво» і «Менеджмент». Це свідчить про те, що більшість випускників, які обирають спеціалізацію психолога-тренера, перш за все орієнтовані на здобуття самостійності у професійній діяльності та прагнуть ефективно комбінувати активну кар'єру з особистим життям. Можна стверджувати, що в їхніх уявленнях діяльність тренера відкриває найбільш широкі можливості для реалізації підприємницьких і організаційних навичок [11, с. 129].

Випускники, які характеризуються низьким рівнем ідентифікації з образом професійного психолога-тренера, проявляють тенденцію до розвитку кар'єрних орієнтацій, серед яких переважають «Інтеграція стилів життя», «Служіння» та «Автономія». Ця група студентів прагне максимально розкрити свій професійний потенціал, зберігаючи при цьому власну незалежність і одночасно орієнтуючись на створення гармонійних міжособистісних відносин [11, с. 129].

За отриманими даними можна з упевненістю стверджувати, що ті студенти, які обирають спеціалізацію психолога-тренера, більше налаштовані на здобуття індивідуальної незалежності, розвиток творчого потенціалу та працюють за умов часткової зайнятості. Натомість, студенти, які орієнтовані переважно на систематичне професійне вдосконалення та планомірний розвиток, не відносять себе до образу тренера [11, с. 130].

Психологи-студенти з високою ідентифікацією з образом психолога-тренера демонструють значно меншу схильність до орієнтації на такі кар'єрні якорі, як «Професійна компетентність», «Стабільність роботи» та «Служіння», у порівнянні з колегами, де цей рівень ідентифікації є слабшим. Проте вони яскраво виражають нахил до лідерства в колективі та активної участі в груповій діяльності, тоді як студенти з низьким рівнем асоціації більше зосереджуються на розвитку професійних навичок і повній самореалізації в професійній сфері [11, с. 132].

За результатами факторного аналізу, виділені кар'єрні профілі майбутніх психологів-тренерів свідчать про те, що переважна частина студентів задовольняє вимоги професійної діяльності тренера лише частково, демонструючи обмежену спрямованість на підвищення професійної компетентності та адекватне осмислення реалій навколишнього світу [11, с. 132].

Клименко Юлія, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, здійснювала дослідження, спрямоване на виявлення специфіки кар'єрних орієнтацій студентів вже різних спеціальностей, а також на аналіз психологічних чинників, що впливають на їх професійний розвиток [10].

У цьому дослідженні брали участь студенти четвертого курсу як денних, так і заочних форм навчання Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка. Загалом у дослідженні взяли участь 114 студентів [10, с. 104].

За результатами дослідження рівень сформованості кар'єрних орієнтацій серед студентів знаходиться на середньому рівні, що свідчить про недостатнє розуміння майбутньої професійної діяльності, невизначеність у виборі професії та відсутність чіткої спрямованості. Зокрема, майбутнім соціальним працівникам і вихователям бракує сформованого образу майбутньої діяльності та перспектив кар'єрного зростання, що може вказувати на розчарування у виборі спеціальності або зовнішній вплив. Водночас, студенти демонструють самостійність у прийнятті рішень, проте їхні мотиви зосереджені на поточних проблемах, що призводить до пасивності у професійній самореалізації та недооцінки розвитку ключових знань і

навичок. Порівняльний аналіз показує, що процес формування кар'єрних орієнтацій має загальні тенденції, що визначаються основними мотивами вибору професії, ставленням до майбутньої діяльності та особистісними рисами, що впливають на прагнення до самовдосконалення і досягнення успіху [10, с. 111-112].

Таким чином, дослідження Клименко Юлії підкреслює необхідність перегляду підходів до профорієнтаційної роботи у вищих навчальних закладах. Розробка комплексних програм, спрямованих на підвищення самосвідомості, розвиток навичок кар'єрного планування та формування чіткої професійної ідентичності, є критично важливою для подолання виявлених проблем. Лише за таких умов студенти зможуть не лише подолати пасивність і невпевненість у професійному майбутньому, але й ефективно реалізувати свій потенціал у подальшій діяльності.

М. Казанжи та О. Вдовіченко з Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського здійснили дослідження кар'єрних орієнтацій сучасної студентської молоді. Основною метою роботи було визначення домінуючих напрямків у кар'єрних установах та розкриття психологічних характеристик, що супроводжують ці орієнтації, на прикладі майбутніх офіс-менеджерів [9, с. 110].

Під час емпіричного етапу було сформовано репрезентативну вибірку, до якої увійшло 176 здобувачів освіти старших курсів вищих навчальних закладів м. Одеси, а також інших регіонів України. Для оцінки досліджуваних характеристик було підібрано комплекс психодіагностичних методик, до якого входять наступні вимірювальні інструменти:

Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри»;

«Індивідуально-типологічний опитувальник», який часто застосовується професійними консультантами для виявлення характеристик, таких як агравація, екстраверсія/інтроверсія, спонтанність, агресивність, ригідність, сензитивність, тривожність та лабільність;

«Мотиваційний тест» Ф. Герцберга в адаптації Н. Типатова, метою якого є визначення ключових мотиваційних чинників працівників і за допомогою якого можна оцінити мотиваційну структуру учасників дослідження;

«16-факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттелла (форма С), що дозволяє отримати ґрунтовну інформацію про різноманітні аспекти особистості досліджуваного [9, с. 110].

За результатами дослідження інтеграція сучасної студентської молоді в професійне середовище ускладнюється соціально-економічною нестабільністю та розмитістю власних кар'єрних орієнтацій, які тісно пов'язані з психологічними особливостями індивідуумів. Зокрема, серед майбутніх офіс-менеджерів домінують орієнтації на стабільність роботи, досягнення особистісного успіху та задоволеність змістом роботи. Усвідомлення власних кар'єрних орієнтацій являється ключовим етапом професіоналізації, оскільки стимулює розвиток необхідних якостей, знань і умінь, причому їх мотиваційні переваги мають як суспільний, так і індивідуальний характер, визначений суб'єктивною ціннісною ієрархією [9, с. 112].

Додатково, емпіричні дослідження підтверджують провідну роль методики «Якорі кар'єри» Едгара Шейна в Україні, яка завдяки успішному перекладу й адаптації наприкінці 90-х активно використовується разом з іншими психологічними інструментами, такими як опитувальник професійної спрямованості Дж. Голланда та методика «Рівень суб'єктивного контролю» Дж. Роттера [28, с. 234].

За даними дослідження Проскурки та Демченко, робота для людини – це не лише засіб забезпечення життєдіяльності, але й простір для задоволення духовних потреб, самовираження, реалізації потенціалу та розвитку, а також засіб встановлення соціальних зв'язків і формування самоповаги. Професійна діяльність відображає як базові особистісні риси (спрямованість, морально-психологічну, ділову та екстремально-психологічну стійкість), так і соціально-психологічні

якості (світосприйняття, мотивацію до самореалізації, цивілізованість, соціальну інтегрованість, комунікативність, життєстійкість та самосвідомість) [22].

Емпіричне дослідження, проведене на базі Національного авіаційного університету з квітня по вересень 2018 року серед 102 студентів (15 чоловіків і 98 жінок, віком 17–22 роки) спеціальностей «психологія» та «практична психологія» за методикою Шейна «Якорі кар'єри», мало на меті з'ясувати кар'єрні орієнтації майбутніх психологів [22]. Отримані результати показали, що орієнтація «служіння» займає перше місце, що свідчить про прагнення студентів спрямовувати свою діяльність на допомогу людям у складних життєвих ситуаціях. «Автономія» та «інтеграція стилів життя» посідають друге й третє місця, що відповідає специфіці психологічної практики. Водночас, низький рівень орієнтації на «професійну компетентність» викликає занепокоєння, оскільки вона є ключовою умовою для надання якісної психологічної допомоги [22].

Порівнюючи кар'єрні орієнтації студентів-психологів першого та четвертого курсів (див. табл. 1.3 та 1.4), можна зробити висновок, що домінантними напрямками виступають «автономія», «інтеграція стилів життя» та «служіння». Серед студентів-психологів четвертого курсу орієнтація «служіння» займає третє місце, тоді як «автономія» лідирує, а «інтеграція стилів життя» — друге. За інтерпретацією Проскурки Н. та Демченко Н., це свідчить, що сучасна соціально-економічна ситуація в Україні стимулює майбутніх психологів до самостійної діяльності. Практичні психологи, які відкривають власні кабінети, отримують більшу соціальну захищеність, оскільки їхні колеги, що працюють у державних установах, заробляють значно менше. Крім того, розвиток інформаційних технологій дозволяє проводити онлайн-консультації за допомогою комп'ютерних програм. Процес професійного зростання студентів є складним і передбачає розвиток знань, умінь, навичок, а також можливі професійні деформації. Ключову роль відіграє позитивна мотивація вибору спеціальності. Для студентів-психологів професійна успішність залежить від усвідомлення норм, адекватної самооцінки та прагнення до вдосконалення. Дослідження кар'єрних орієнтацій студентів 1-го та

4-го курсів («Психологія», «Практична психологія») показало, що домінують «автономія», «інтеграція стилів життя» та «служіння». У першокурсників переважає «служіння», у четвертокурсників — «автономія» та «інтеграція стилів життя», що свідчить про зростання прагнення до незалежності (див. табл. 1.2.3 та 1.2.4) [22].

Таблиця 1.2.3. Середні показники кар'єрних орієнтацій залежно від спеціальності [22]

Професійні орієнтації	Середні значення за спеціальністю	
	Практичні психологи	Психологи
Професійна компетентність	4,53	4,73
Менеджмент	6,40	6,16
Автономія	6,97	7,04
Стабільність місця роботи	6,73	6,8
Стабільність місця проживання	4,19	4,58
Служіння	7,31	8,02
Виклик	5,69	5,62
Інтеграція стилів життя	6,80	7,31
Підприємництво	6,55	6,30

Таблиця 1.2.4. Середні значення професійних орієнтацій залежно від курсу [22]

Професійні орієнтації	Середні значення за курсом	
	1курс	4 курс
Професійна компетентність	4,91	4,09
Менеджмент	6,32	6,38
Автономія	7,07	6,87
Стабільність місця роботи	7,05	6,30
Стабільність місця проживання	4,34	4,21
Служіння	8,05	6,63
Виклик	5,89	5,35
Інтеграція стилів життя	7,09	6,66
Підприємництво	6,61	6,30

Отже, підведемо деякі підсумки. Кар'єрні орієнтації формуються під впливом цінностей, соціально-психологічних характеристик і зовнішніх умов, змінюючись залежно від етапу навчання, спеціальності та соціального середовища. Найпоширеніші орієнтації: «стабільність роботи», «інтеграція стилів життя», «автономія», «служіння». «Професійна компетентність» слабша на старших курсах, що може вказувати на зниження мотивації. Сільські студенти обирають стабільність, міські — активні орієнтації («виклик», «менеджмент»). Дівчата тяжіють до балансу кар'єри та сім'ї, юнаки — до автономії та конкуренції. Студенти управлінських спеціальностей орієнтуються на «менеджмент», гуманітарних — на «служіння», творчих — на «автономію».

Після теоретичного аналізу актуальних досліджень ми визначили загальні особливості та користь кожного дослідження:

Д. О. Закатнов (ПТНЗ): Використовуючи методику «Якорі кар'єри», встановлено зростання орієнтації на «стабільність роботи» і зниження «підприємництва» та «служіння» через соціально-економічну невизначеність. Практична користь: необхідність психолого-педагогічного супроводу для адаптації до ринку праці.

І. Петровська (психологи): Домінують «служіння» та «автономія», але «професійна компетентність» слабо виражена через обмежені можливості реалізації. Практична користь: потреба в наставництві та вдосконаленні підготовки психологів.

А. Книш (психологи-тренери): Студенти з високою ідентифікацією з образом тренера орієнтуються на «інтеграцію стилів життя» і «менеджмент», з низькою — на «служіння» та «автономію». Практична користь: дані для цільових програм підготовки.

Ю. Клименко (різні спеціальності): Виявлено середній рівень сформованості орієнтацій, пасивність і брак чіткого бачення професії. Практична користь: потреба в профорієнтаційних програмах для підвищення самосвідомості.

М. Казанжи, О. Вдовіченко (офіс-менеджери): Домінують «стабільність роботи» і «особистий успіх». Практична користь: сприяє розробці стратегій професіоналізації.

Н. Проскурка, Н. Демченко (психологи): Провідні орієнтації — «служіння», «автономія», «інтеграція стилів життя». Зміна пріоритетів від «служіння» до «автономії» на старших курсах відображає прагнення до незалежності. Практична користь: підтримка мотивації та самореалізації.

Дослідження сприяють розробці профорієнтаційних програм, підвищенню мотивації, формуванню ідентичності та адаптації до ринку праці. Психологічна підтримка допомагає долати невизначеність і пасивність. Висновок: Кар'єрні орієнтації динамічні, залежать від багатьох факторів. Низька «компетентність» вказує на брак підтримки в освіті, що підкреслює потребу в емпіричних дослідженнях і психологічному супроводі.

Висновки до першого розділу

У першому розділі дипломної роботи було розглянуто сутність поняття кар'єрних орієнтацій та особливості кар'єрної орієнтації студентської молоді. На основі проведеного теоретичного аналізу поняття «кар'єрних орієнтацій» та їх особливостей серед студентської молоді можна сформулювати наступний висновок:

Кар'єрні орієнтації є інтегрованою системою особистісних цінностей, мотивів і соціальних впливів, що визначають уявлення студентів про себе та формують їхній вибір професійного шляху. Теоретичний базис цього поняття ґрунтується на працях Едгара Шейна, який запропонував модель «кар'єрних якорів» із вісьмома типами орієнтацій (професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво). Також дослідження у цьому напрямку проводили Джон Голланд з його теорією RIASEC про зв'язок особистості та професії, Дональд Сьюпер, який акцентував на ролі Я-концепції, Френк Парсонс з фокусом на відповідності талантів і роботи, та Урс Мозер, який пов'язав вибір кар'єри з психоаналітичними потребами. Українські дослідники (Шаповалова, Гупаловська, Клименко) адаптували ці ідеї, підкреслюючи вплив сім'ї, освіти та локального контексту на формування кар'єрних орієнтацій студентів.

У другій частині першого розділу було встановлено, що особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді полягають у впливі різних факторів, таких як особистісні характеристики, соціально-економічні умови, сімейні цінності та інші. Також було визначено, що в сучасному світі стає дедалі більше професій, що ускладнює процес вибору кар'єри для студентської молоді. Ми проаналізували наявні емпіричні дослідження кар'єрних орієнтацій студентів, та визначили, що орієнтації варіюються залежно від спеціальності, соціального середовища та етапу навчання. Найпоширеніші — «стабільність», «інтеграція стилів життя», «автономія» та «служіння», тоді як «професійна компетентність» слабшає на старших курсах, вказуючи на зниження мотивації. Сільські студенти тяжіють до

стабільності, міські — до активних орієнтацій («виклик», «менеджмент»). Студенти управлінських спеціальностей обирають «менеджмент», гуманітарних — «служіння», творчих — «автономію».

Аналіз підкреслює важливість розробки програм, підвищення мотивації, формування професійної ідентичності та адаптації освіти до ринку праці. Психологічна підтримка є необхідною для подолання невизначеності та пасивності студентів. Кар'єрні орієнтації студентської молоді — це динамічний феномен, що відображає взаємодію особистих і соціальних факторів. Теоретичний аналіз розкриває їхню природу, а емпіричні дані вказують на різноманітність і мінливість залежно від контексту. Для поглиблення розуміння та розробки рекомендацій потрібні подальші емпіричні дослідження.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1. Мета, завдання, методи та організація емпіричного дослідження

Мета емпіричного дослідження: дослідити кар'єрні орієнтації студентської молоді та їх зв'язок з соціально-психологічними характеристиками.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Дослідити кар'єрні орієнтації студентської молоді;
2. Дослідити соціально-психологічні характеристики студентської молоді;
3. Виявити зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками студентської молоді;
4. Проаналізувати та проінтерпретувати результати емпіричного дослідження.

Для досягнення поставленої мети нами був застосований комплекс наступних методик:

1) Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна. (Додаток А) [24].

Методика «Якоря кар'єри», розроблена Едгаром Шейном, є ефективним інструментом для аналізу кар'єрних орієнтацій людини. В її основі лежить концепція, згідно з якою кожна особистість має індивідуальні кар'єрні цінності, що впливають на професійний вибір, визначаючи напрямок розвитку та мотивацію у сфері праці.

Ця методика включає спеціально розроблений опитувальник, що складається з низки питань, спрямованих на виявлення різних аспектів кар'єрних уподобань та професійних цілей. Опитування охоплює ключові параметри, такі як інтереси людини в професійній діяльності, її цінності, прагнення до досягнення конкретних кар'єрних вершин, а також ставлення до різних аспектів робочого

процесу. Заповнюючи цей опитувальник, учасники дослідження дають відповіді, які допомагають визначити їхню кар'єрну орієнтацію та основні мотиваційні чинники.

Після завершення опитування проводиться детальний аналіз отриманих даних. Він включає визначення переважних кар'єрних напрямів, виявлення головних цінностей, що впливають на професійний вибір, та аналіз мотивів, які формують кар'єрний розвиток людини. На основі цих результатів надаються рекомендації, які можуть допомогти у плануванні подальшого професійного шляху та вдосконаленні кар'єрної стратегії.

Едгар Шейн визначив вісім основних напрямів «якорів» кар'єрної орієнтації, які характеризують різні професійні пріоритети та допомагають краще розуміти внутрішні мотиваційні процеси особистості:

Професійна компетентність. Для людей з такою кар'єрною орієнтацією першочергове значення має успішність у професійній діяльності та досконале володіння своєю справою. Вони швидко втрачають інтерес до роботи, яка не сприяє розвитку їхніх навичок. Статус, який підтверджує їхню майстерність, є ключовим показником визнання їхніх талантів. Хоча вони готові управляти іншими у межах своєї компетентності, сам процес керівництва не є для них першочерговим. Переважно управління розглядається лише як необхідний етап для професійного зростання. Саме ця категорія працівників є основною для прийняття компетентних рішень в організації.

Менеджмент. Люди, орієнтовані на керівництво, прагнуть координувати зусилля інших, контролювати результат і інтегрувати різні напрямки діяльності підприємства. Вони вважають, що їхня кар'єра досягне повноти тільки після отримання посади, що передбачає контроль над ключовими аспектами компанії: продажами, маркетингом, виробництвом фінансами та розробками.

Автономія. Головною потребою таких людей є незалежність від організаційних норм, вимог та обмежень. Вони прагнуть самостійно обирати, як, коли та над чим працювати, і готові пожертвувати кар'єрним зростанням задля

свободи. У таких умовах важливим є забезпечення достатнього рівня самостійності, адже прив'язаність до організації для них не має значного значення.

Стабільність. Безпека та передбачуваність подій—головні критерії у виборі роботи та місця проживання для таких людей. Група 1: прагнуть стабільності на робочому місці, шукаючи надійні організації з гарною репутацією, соціальними гарантіями та довгостроковими перспективами. Група 2: орієнтована на стабільність у географічному місці, для них головне зберігати корені, навіть якщо це потребує зміни роботи.

Служіння. Для людей з такою орієнтацією найважливішими є користь для суспільства та відповідність місця роботи їхнім моральним цінностям. Вони готові відмовитися від кар'єрного зростання, якщо це суперечить їхнім переконанням, життєвим принципам або якщо людина не може досягти основних цінностей свого життя.

Виклик. Конкуренція, подолання труднощів та перемога над іншими - основні мотиватори таких людей. Вони сприймають соціальні ситуації як поле для боротьби, де головне не професійна діяльність, а сам процес досягнення цілей. Якщо завдання надто просте, вони швидко втрачають до нього інтерес.

Інтеграція стилів життя. Такі люди прагнуть балансу між різними аспектами життя: сім'єю, кар'єрою та саморозвитком. Для них важливіше загальне відчуття гармонії, а не конкретна професійна позиція.

Підприємництво. Готовність до ризику, бажання створювати щось нове та розвивати власну справу визначають людей з підприємницькою орієнтацією. Вони прагнуть будувати бізнес, який стане відображенням їхньої особистості, і не зупиняються перед труднощами, навіть коли доводиться ризикувати. [24].

2) Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості. (Додаток Б) [3, с. 25-29].

Методика Д. Голланда визначає взаємозв'язок між типом особистості та сферою професійної діяльності, до якої людина має природну схильність. Вона ґрунтується на тому, що індивіди прагнуть знайти робоче середовище та професію,

які найкраще сприяють розкриттю їхніх здібностей, вираженню інтересів, цінностей та життєвих орієнтацій. Відповідно до цього підходу Голланд виокремлює шість основних особистісних типів: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький і артистичний.

З точки зору професійного вибору сутність методики Джона Голланда полягає у співвідношенні типу особистості та специфіки професійного середовища. Саме ця відповідність впливає на рівень успішності людини у своїй професії та ступінь її задоволеності робочим процесом. Психологічні характеристики представників певної професійної групи мають спільні риси, що забезпечує їхню однорідність. Кожна професія притягує осіб із подібними інтересами, поглядами, нахилами та певними психофізіологічними властивостями.

Оскільки представники тієї чи іншої професійної спільноти мають загальні риси, вони нерідко демонструють схожі реакції у різноманітних ситуаціях, формуючи у процесі взаємодії специфічне міжособистісне середовище. Тож можна говорити про існування моделі професійного простору, в якому людина працює та розвивається [30, с. 103].

Підсумкові показники дають змогу визначити ступінь вираженості різних типів професійної спрямованості особистості згідно з класифікацією Дж. Голланда:

Реалістичний тип - тип, що часто асоціюється з чоловічими якостями. Він характеризується емоційною стабільністю та орієнтацією на поточну ситуацію. Люди цього типу віддають перевагу діяльності, що передбачає роботу з конкретними предметами та їх використання. Їх зацікавлюють завдання, що вимагають рухливості, моторної активності й спритності. Найбільше схильні обирати професії, де потрібні чітко визначені завдання: водій, механік, інженер, агроном. Вони володіють розвиненими моторними навичками, просторовим мисленням і невербальними здібностями. Такі особистості мають перспективи досягти успіху у сферах фізики, економіки, кібернетики, хімії та спорту.

Інтелектуальний тип вирізняється незалежністю мислення, аналітичним підходом та оригінальністю суджень. У нього домінують теоретичні та естетичні

цінності, а його діяльність спрямована на розв'язання творчих завдань інтелектуального характеру. Найчастіше він тяжіє до наукових професій. Його інтелектуальна структура збалансована: добре розвинені як вербальні, так і невербальні здібності. Активність цього типу висока, проте він не прагне до інтенсивної соціальної взаємодії.

Соціальний тип має виражені соціальні навички-здатність до спілкування, прагнення до лідерства та потребу в широких соціальних контактах. Він емоційно відкритий, чутливий і легко пристосовується до змін у середовищі. Його інтелектуальні здібності особливо розвинені в вербальній сфері. Люди цього типу схильні до педагогічної та виховної діяльності, виявляють здатність до емпатії та співпереживання. Найкращими професійними напрямками для них є психологія, медицина та педагогіка.

Конвенціональний тип характеризується орієнтацією на структуровану діяльність, точне виконання інструкцій та алгоритмів. Йому властива здатність до обробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. У розв'язанні проблем він покладається на стереотипний підхід. Основні риси: консерватизм, схильність до підпорядкування, залежність від усталених норм. У спілкуванні дотримується традиційних правил і добре наслідує звичаї. Він не є сильним організатором або керівником, натомість відзначається розвиненими невербальними здібностями, особливо у сфері обчислень. Найбільш відповідні професії: фінансист, бухгалтер, економіст, друкарка, канцелярський працівник.

Підприємливий тип демонструє енергію, імпульсивність та ентузіазм у досягненні своїх цілей і завдань. Йому притаманні прагнення до лідерства, потреба у визнанні та схильність до підприємництва, що іноді супроводжується агресивністю. Вербальні здібності виражені яскраво, а професійні уподобання зосереджені навколо керівництва та особистого статусу. Уникає завдань, що потребують наполегливої праці, концентрації уваги й моторної витривалості. Найкраще його риси проявляються у сферах дипломатії, журналістики, менеджменту, бізнесу та брокерської діяльності.

Артистичний тип керується уявою та інтуїцією у взаємодії з оточуючими. Його погляд на життя забарвлений емоційною складністю. Характерні риси: незалежність у прийнятті рішень, оригінальність мислення та гнучкість. Його поведінка часто виходить за межі загальноприйнятих норм і традицій. Артистичні особистості віддають перевагу творчій діяльності, такій як музика, живопис або гуманітарні науки. Вони мають добре розвинені сприйняття та моторику, а також високий рівень екстраверсії. Оптимальними сферами професійної реалізації для них є історія, філологія та мистецтво [3, с. 25-29].

3) Методика на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів. (Додаток В) [3, с. 29-30].

Методика оцінки професійної спрямованості студентів, включає тест-опитувальник із 20 тверджень. Його завдання — визначити рівень професійної орієнтації, класифікуючи її за високими, середніми та низькими показниками. Опитувальник дає можливість оцінити ступінь прагнення студентів до освоєння своєї майбутньої професії та готовності працювати за спеціальністю.

Анкета містить 20 суджень із відповідними варіантами вибору. Основна мета методики — визначити, наскільки студент зацікавлений у професії, яку здобуває, і чи прагне він працювати у відповідній сфері. Щоб забезпечити точність отриманих результатів, тест містить рівну кількість позитивних та негативних варіантів відповідей, що збалансовує оцінку. Вказівки до методики акцентують не лише на індивідуальній професійній спрямованості, а й на її соціальній значущості для різних галузей. Тест рекомендований для анонімного проходження.

На відміну від стандартних відповідей «так» чи «ні», які можуть викликати труднощі через їхню категоричність, дана методика пропонує більш розширений набір можливих варіантів: «вірно», «мабуть, вірно», «мабуть, невірно», «невірно». При аналізі отриманих результатів ці варіанти згруповуються у дві категорії — позитивні («вірно», «мабуть, вірно») та негативні («невірно», «мабуть, невірно»), що дозволяє точніше оцінити рівень професійної орієнтації студента.

Професійна спрямованість визначається сукупністю мотиваційних факторів, включаючи інтереси, потреби, схильності та прагнення, які впливають на вибір кар'єрного шляху. Вона формується через бажання працювати у певній сфері та отримувати задоволення від професійної діяльності. Це комплексне явище, що характеризується предметом професійної орієнтації - тобто сферою діяльності, яку людина обирає; видами мотиваційних чинників, що спонукають до роботи; рівнем зацікавленості у професії та ступенем готовності опанувати її; а також загальним ставленням до свого фаху - чи приносить він задоволення чи, навпаки, не викликає ентузіазму. Висока професійна спрямованість сприяє наполегливості у навчанні, ефективному оволодінню спеціальністю, активній участі у навчальному процесі та успішному працевлаштуванню після закінчення закладу освіти.

Якщо студент демонструє високий рівень професійної спрямованості, це означає, що він зацікавлений у своєму майбутньому фаху, прагне його освоїти та вдосконалити свої навички, а також активно займається діяльністю, пов'язаною з обраною сферою. Така людина буде коло професійних знайомств, спілкуючись зі спеціалістами у своїй галузі, та розглядає професію як важливу частину свого життя.

У випадку низького рівня професійної спрямованості студент може навчатися на факультеті не за власним вибором, а через зовнішні обставини, такі як вплив батьків або близьке розташування навчального закладу. Він не виявляє особливого інтересу до майбутнього фаху, не розглядає його як перспективний, а за можливості прагне змінити спеціальність та обрати інший напрямок діяльності, який би більше відповідав його вподобанням [14, с. 145-147].

У дослідженні приймали участь 53 студенти, з них 26,4% (14 осіб) чоловічої статі та 73,6% (39 осіб) жіночої статі (рис. 2.1.1).

Вік респондентів, що приймали участь у нашому дослідженні варіюється від 16 до 33 років, де вік 16-18 років мають 7,5% (4 особи), вік 18-20 – 45,3% (24 особи), 20-22 – 37,7% (20 осіб), 22-25 років – 7,5% (4 особи) та «свій варіант» – 33 роки,

вказав 1 респондент, що складає 1,9% від загальної кількості респондентів (рис. 2.1.2).

Курс на якому навчаються респонденти варіюється від 1 до 6. 1 курс вказав 1,9% (1 особа), 2 курс – 48,1% (25 осіб), 3 курс - 1,9% (1 особа), 4 курс - 25% (13 осіб), 5 курс – 19,2% (10 осіб) та 6 курс – 3,8% (2 особи) (рис. 2.1.3).

Щодо ВНЗ у якому навчаються учасники нашого дослідження, то більшість респондентів – 86,8% (46 осіб), навчаються в Київському Національному Економічному Університеті ім. Вадима Гетьмана та 13,2% (6 осіб) навчаються в інших університетах (рис. 2.1.4).

Спеціальності за якими навчаються учасники дослідження можна поділити на три групи, а саме: психологія – 49% (26 осіб), менеджмент – 37,7% (20 осіб) та інші спеціальності, що складають 11,3% (6 осіб) від загалу (рис. 2.1.5).

Ваша стать?

53 відповіді

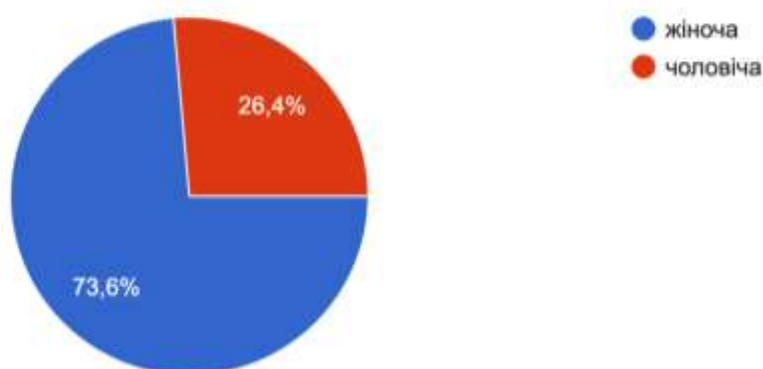


Рисунок 2.1.1. Розподіл респондентів основної вибірки за статевою приналежністю

Ваш вік?

53 відповіді

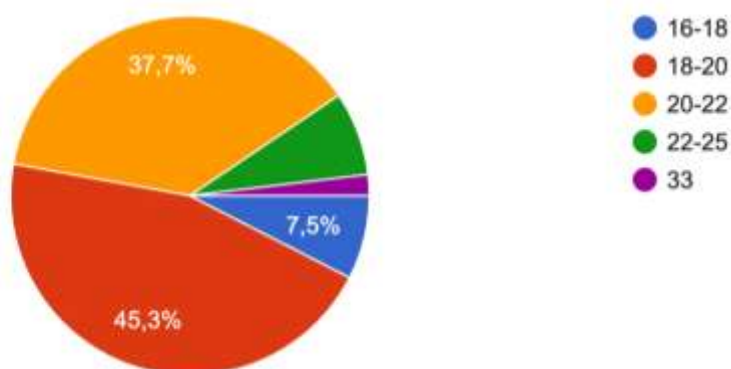


Рисунок 2.1.2. Розподіл респондентів за віком

Курс на якому навчаєтесь?

52 відповіді

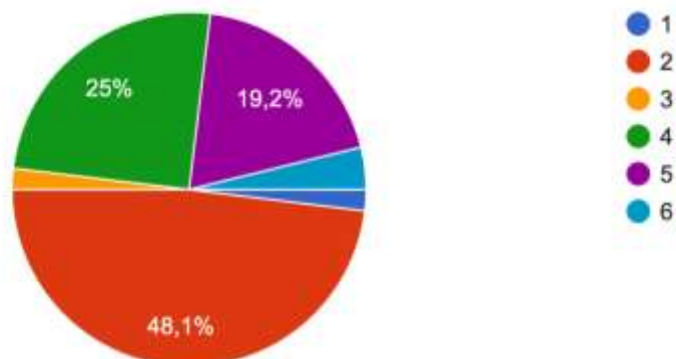


Рисунок 2.1.3. Розподіл респондентів за курсом навчання

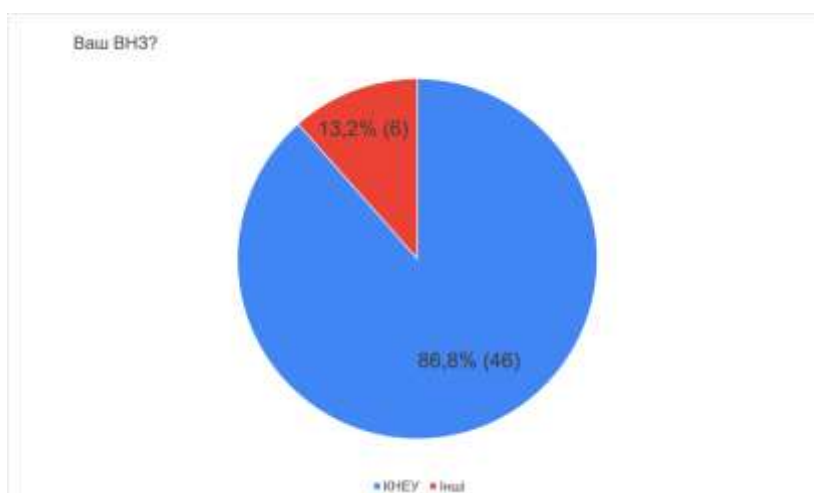


Рисунок 2.1.4. Розподіл респондентів за ВНЗ

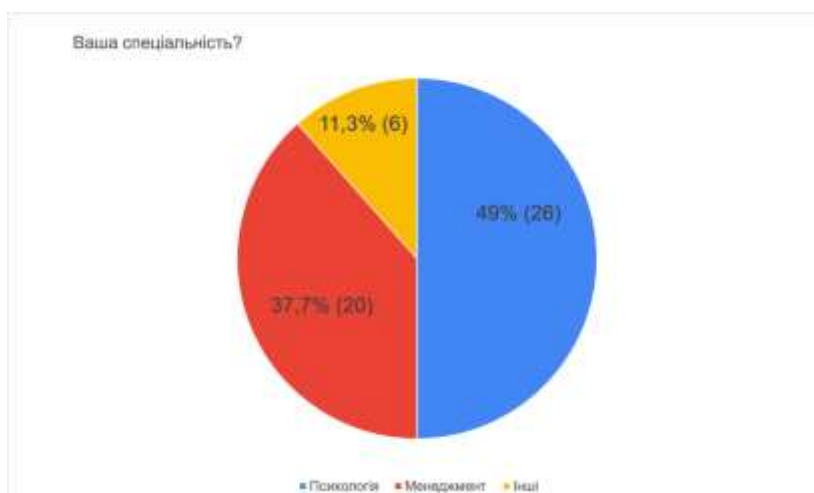


Рисунок 2.1.5. Розподіл респондентів за спеціальностями

2.2. Рівень розвитку кар'єрних орієнтацій

Першочергово розглянемо результати дослідження отримані завдяки методиці «Якоря кар'єри» Едгара Шейна (табл. 2.2.1).

Таблиця 2.2.1. Середні показники результатів за методикою «Якоря кар'єри»

Результати описової статистики за методикою

«Якоря кар'єри» Едгара Шейна

		Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність місця роботи	Стабільність місця проживання
N	Valid	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		5,343	6,385	7,585	7,503	4,981
Median		5,400	6,400	7,200	7,667	5,000
Mode		5,4 ^a	7,4	7,2	8,3	5,0
Range		7,4	8,0	6,6	7,0	9,0
Minimum		2,0	1,8	3,4	3,0	1,0
Maximum		9,4	9,8	10,0	10,0	10,0

		Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		7,853	5,962	6,460	6,306
Median		8,000	6,200	6,400	6,200
Mode		10,0	6,2	5,6 ^a	4,2 ^a
Range		7,6	8,2	6,8	8,6
Minimum		2,4	1,8	2,6	1,4
Maximum		10,0	10,0	9,4	10,0

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Метою проведення методики «Якоря кар'єри» було визначення провідних кар'єрних орієнтацій студентської молоді. Отже, на основі середніх показників, головною провідною кар'єрною орієнтацією респондентів є «служіння» - **7,853**. Це означає, що основними пріоритетами більшості респондентів є добробут інших та діяльність на благо інших людей. Людина з такою орієнтацією не стане працювати в організації, чії цілі та цінності суперечать її власним переконанням. Якщо робота чи кар'єрне зростання не дозволяють реалізувати її життєві цілі та принципи, вона відмовиться від такої роботи.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Служіння» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 78% респондентів, середній – 20% та низький – 2% респондентів (рис. 2.2.2).

На другому місці за значущістю для цієї групи є орієнтація на **«автономію» - 7,585**. Дана орієнтація свідчить про прагнення звільнення від організаційних правил, вимог і обмежень, виражену потребу діяти на власний розсуд, самостійно визначати, коли, над чим і скільки працювати, уникати жорстких регламентів, не схильність підкорятися загальним правилам організації й готовність пожертвувати кар'єрним ростом чи іншими можливостями, аби зберегти незалежність. Дана орієнтація означає про бажання працювати в середовищі, яке забезпечує достатній рівень свободи, проте де можна не проявляти високого рівня відданості організації та активно протистояти будь-яким обмеженням особистої автономності.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Автономія» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 66% респондентів та середній – 34% респондентів (рис. 2.2.3).

Наступною кар'єрною орієнтацією згідно середніх показників є **«стабільність» - 7,503**. Даний параметр означає про орієнтацію на безпеку та стабільність, що відіграють важливу роль для респондентів, також це свідчить про прагнення передбачуваності та контрольованості життєвих подій. Особи з цією орієнтацією прагнуть стабільності місця роботи та шукають організації, які гарантують тривалу зайнятість, мають гарну репутацію, дбають про пенсіонерів, пропонують високі пенсійні виплати та демонструють надійність у своїй галузі. Також ця орієнтація свідчить про зацікавленість у глибокій інтегрованості в корпоративне середовище та високому рівні довіри роботодавцю в управлінні їхньою кар'єрою.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Стабільність» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 70% респондентів та середній – 30% респондентів (рис. 2.2.4).

Середній показник за кар'єрною орієнтацією на «**інтеграцію стилів життя**» склав - **6,46**. Цей показник виражає рівень прагнення до балансу між різними сторонами життя, де немає вираженого домінування кар'єри, сім'ї або саморозвитку. Дана орієнтація свідчить про бажання збалансованості всіх сфер життя, бажання цінувати життя в цілому, яке живе, рівень якого вдосконалює, ніж конкретний напрям або діяльність.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Інтеграція стилів життя» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 42% респондентів, середній – 54% та низький – 4% респондентів (рис. 2.2.5).

Наступним за вагомістю є показник за орієнтацією на «**менеджмент**», з середнім показником за вибіркою - **6,385**. "Менеджмент" — це спрямованість на координацію зусиль інших людей, повну відповідальність за підсумковий результат і гармонійне поєднання різних функцій підприємства. Особа з такою кар'єрною спрямованістю буде вважати, що її професійні амбіції ще не реалізовані, доки не займе посаду, яка передбачає управління ключовими аспектами діяльності компанії: фінансами, маркетинговою стратегією, виробничими процесами, розробкою нових рішень та збутом продукції.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Менеджмент» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 36% респондентів, середній – 59% та низький – 5% респондентів (рис. 2.2.6).

Середній показник за кар'єрною орієнтацією «**підприємництво**» склав - **6,306**. Цей показник відображає прагнення до новаторства, подолання труднощів, готовність приймати ризики, небажання працювати під керівництвом інших, а також прагнення створити власний бренд, власний бізнес і забезпечити фінансовий добробут. Така орієнтація не завжди свідчить про креативність людини, скоріше про прагнення побудувати власну справу, сформувавши унікальну концепцію, організацію та розвивати її як продовження своєї особистості. Вона наполегливо працюватиме над своєю ідеєю, навіть якщо стикатиметься з невдачами та необхідністю йти на ризик.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Підприємництво» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 38% респондентів, середній – 59% та низький – 3% респондентів (рис. 2.2.7).

Наступною кар'єрною орієнтацією згідно середніх показників є **«Виклик» - 5,962**. Даний показник описує відображає прагнення до змагання, здобуття перемоги над іншими, усунення перешкод та розв'язання складних завдань. Особа з такою орієнтацією ніби кидає виклик, оцінюючи соціальні обставини за принципом «програв — виграв». Для неї процес боротьби або здобуття перемоги має більше значення, ніж окрема діяльність чи професійна роль. Новизна, різноманітність та виклик — це основоположні цінності, а коли все надто просто, така особа відчуває нудьгу.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Виклик» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 38% респондентів, середній – 50% та низький – 12% респондентів (рис. 2.2.8).

Середній показник за кар'єрною орієнтацією **«професійна компетентність»** склав – **5,343**. Орієнтація на "професійну компетентність" свідчить про бажання досягнути високого рівня експертності у своїй справі та здобувати значущий успіх. Особи, яким притаманна дана орієнтація, можуть швидко втрачати інтерес до роботи, яка не сприяє розвитку їх професійних вмінь. Вони прагнуть отримати підтвердження своїх талантів, яке має відобразитися у посаді, що відповідає їх майстерності. Готові очолювати колектив в межах власної кваліфікації, проте вони не відчувають особливого потягу до управлінських обов'язків. Більшість осіб з цією орієнтацією сприймають керівництво лише як необхідну умову для кар'єрного зростання. Особи з вираженою даною орієнтацією представляють групу людей, що має найбільшу силу в організаціях для забезпечення прийняття компетентних рішень.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Професійна компетентність» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 17% респондентів, середній – 72% та низький – 11% респондентів (рис. 2.2.9).

Найнижчий середній показник спостерігається за орієнтацією на «стабільність місця проживання» - **4,981**. Орієнтація на стабільність місця проживання демонструє інтерес до того, щоб «пустити коріння» у визначеній географічній точці, а також свідчить про здатність змінювати роботу, якщо це не супроводжується зміною місцевості. Особи, які цінують стабільність, можуть бути талановитими та досягати високих посад в організації, проте вони відмовляються від нових можливостей, якщо це створює тимчасові незручності.

Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Стабільність місця проживання» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 19% респондентів, середній – 66% та низький – 15% респондентів (рис. 2.2.10).

Отже, розділимо всі описані орієнтації, згідно їх рівнів вираженості, на три рівні згрупувавши по три. До групи орієнтацій, що мають високий рівень вираженості відносяться: **служіння, автономія та стабільність**. Середній рівень вираженості спостерігається у таких орієнтацій як: **інтеграція стилів життя, менеджмент та підприємництво**. Та до групи з низьким рівнем вираженості відносяться: **виклик, професійна компетентність та стабільність місця проживання**.

Проілюструємо відношення рівнів прояву за кількістю респондентів у % по всім кар'єрним орієнтаціям за методикою «Якоря кар'єри» за допомогою стовпчастого графіку (рис. 2.2.11)

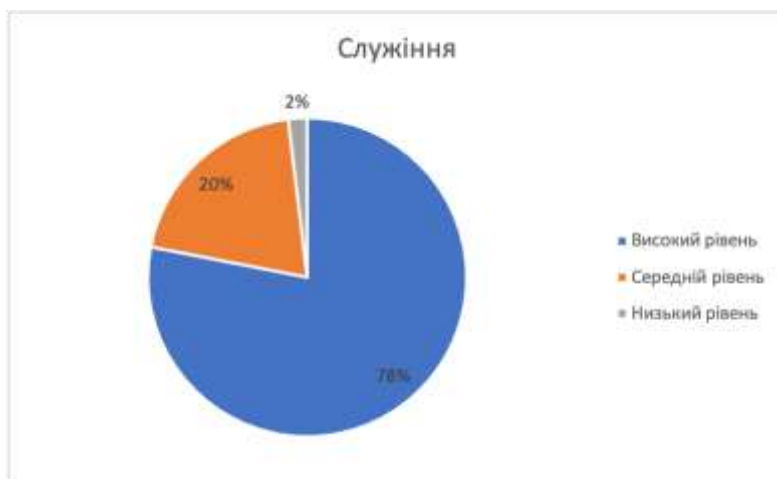


Рисунок 2.2.2. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Служіння» в межах вибірки

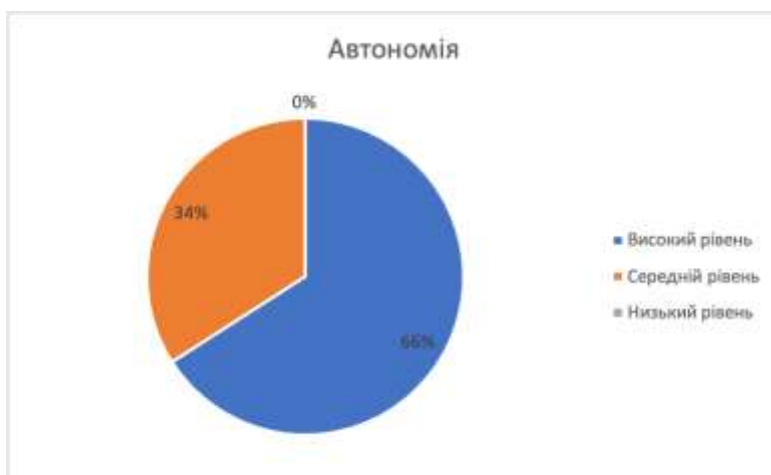


Рисунок 2.2.3. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Автономія» в межах вибірки

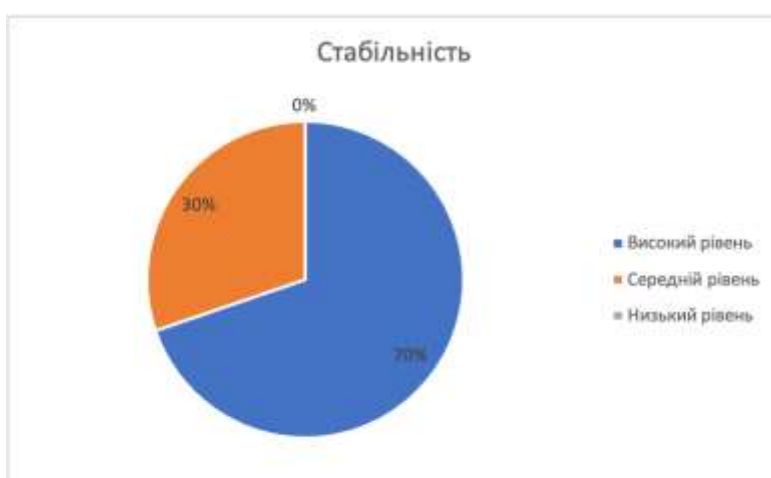


Рисунок 2.2.4. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Стабільність» в межах вибірки

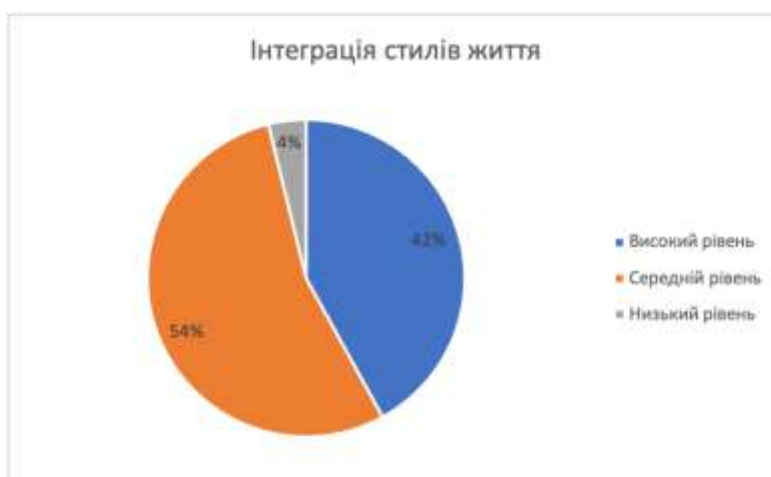


Рисунок 2.2.5. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Інтеграція стилів життя» в межах вибірки

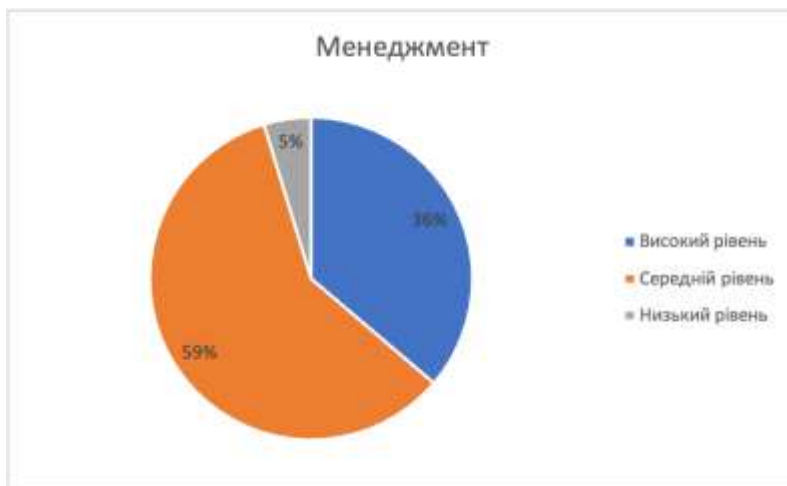


Рисунок 2.2.6. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Менеджмент» в межах вибірки

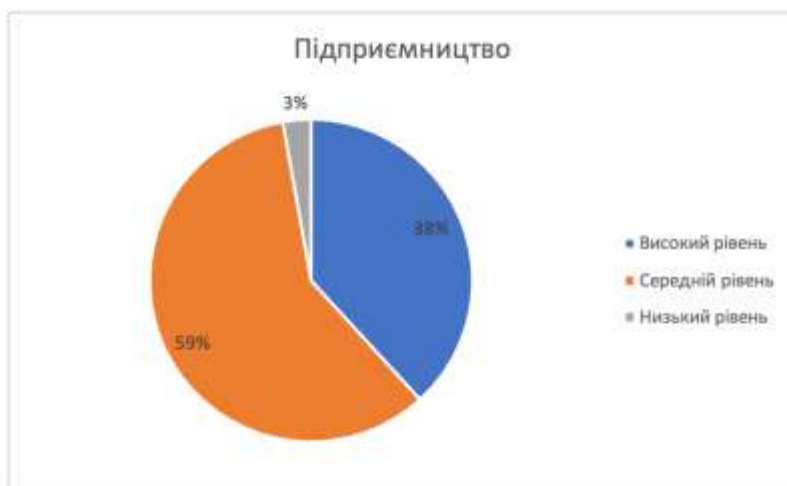


Рисунок 2.2.7. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Підприємництво» в межах вибірки

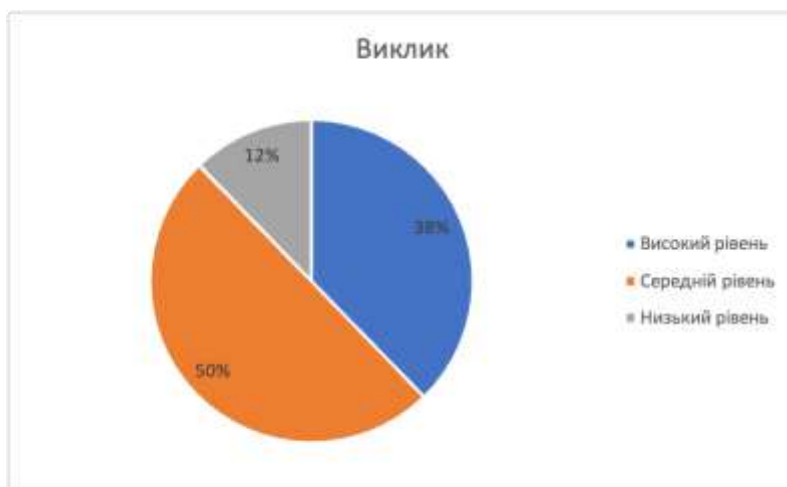


Рисунок 2.2.8. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Виклик» в межах вибірки

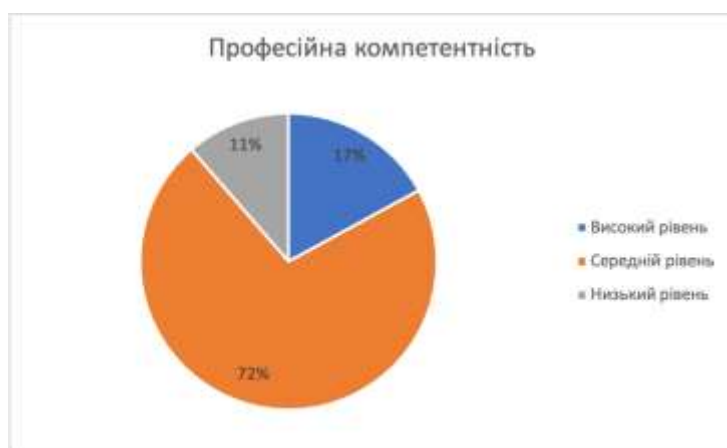


Рисунок 2.2.9. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Професійна компетентність» в межах вибірки

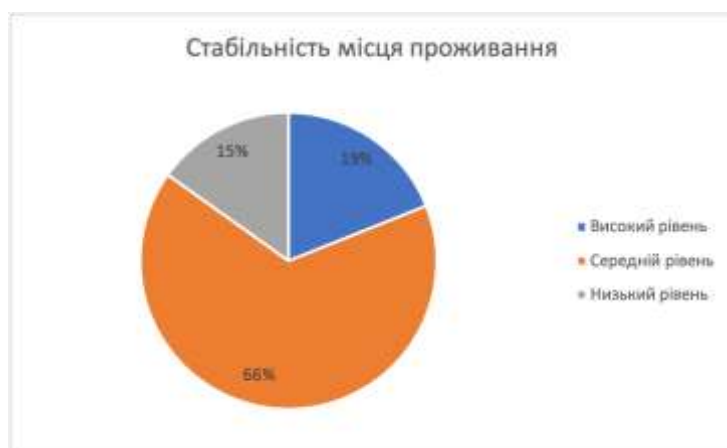


Рисунок 2.2.10. Розподіл рівнів прояву кар'єрної орієнтації «Стабільність місця проживання» в межах вибірки

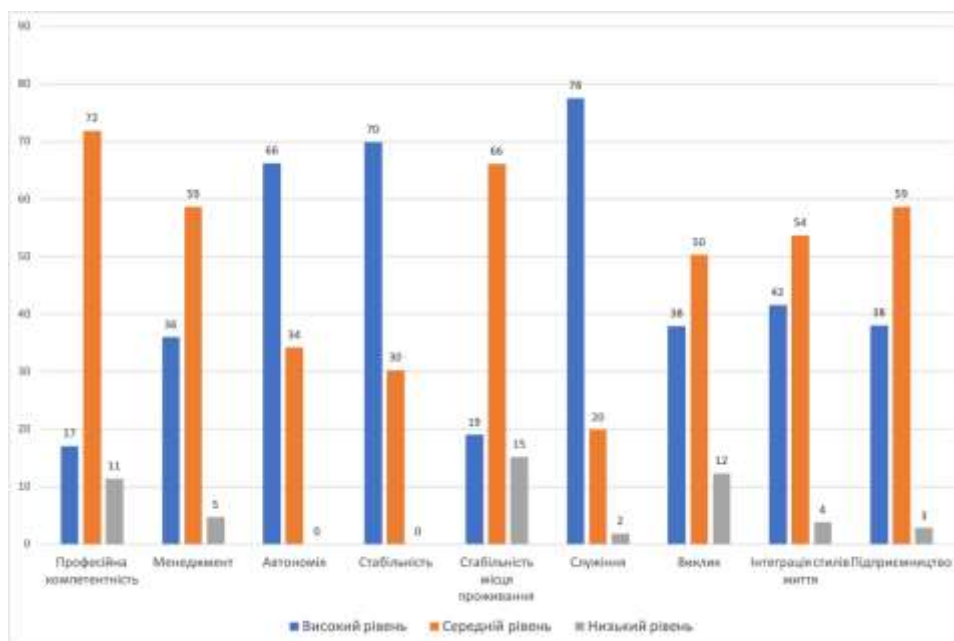


Рисунок 2.2.11. Відношення рівнів прояву за кількістю респондентів у %, по кар'єрним орієнтаціям за методикою «Якоря кар'єри»

Наочно бачимо на скільки високі рівні за такими орієнтаціями як: служіння, стабільність та автономія, домінують над іншими орієнтаціями.

Далі за допомогою тесту Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості ми досліджували соціально-психологічні характеристики студентської молоді в контексті професійної спрямованості. Результати продемонстровані в табл. 2.2.12.

Таблиця 2.2.12. Середні показники результатів за методикою Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості

Результати описової статистики за методикою Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості

		Реалістичний тип	Інтелектуальний тип	Соціальний тип	Конвенціональний тип	Підприємливий тип	Артистичний тип
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		6,51	6,17	7,49	6,47	7,62	7,74
Median		6,00	6,00	7,00	7,00	8,00	8,00
Mode		5 ^a	7	7 ^a	7	6	8
Range		7	8	12	10	8	10
Minimum		3	2	1	2	3	2
Maximum		10	10	13	12	11	12

Отже, за результатами середніх показників отриманих результатів ми спостерігаємо, що найбільш домінуючим типом особистості серед нашої вибірки є «**артистичний тип**». Розділимо типи на три групи відносно рівня вираженості. До групи домінуючих типів, за рівнем вираженості, віднесемо: **артистичний (7,74), підприємливий (7,62) та соціальний (7,49) типи**. До середнього рівня: **реалістичний (6,51) та конвенціональний (6,47) типи**. До групи з низьким рівнем: **інтелектуальний (6,17)**.

Проілюструємо відношення рівнів прояву типів особистості за кількістю респондентів у %, за методикою тест Дж. Голланда, за допомогою стовпчастого графіку (рис. 2.2.13).

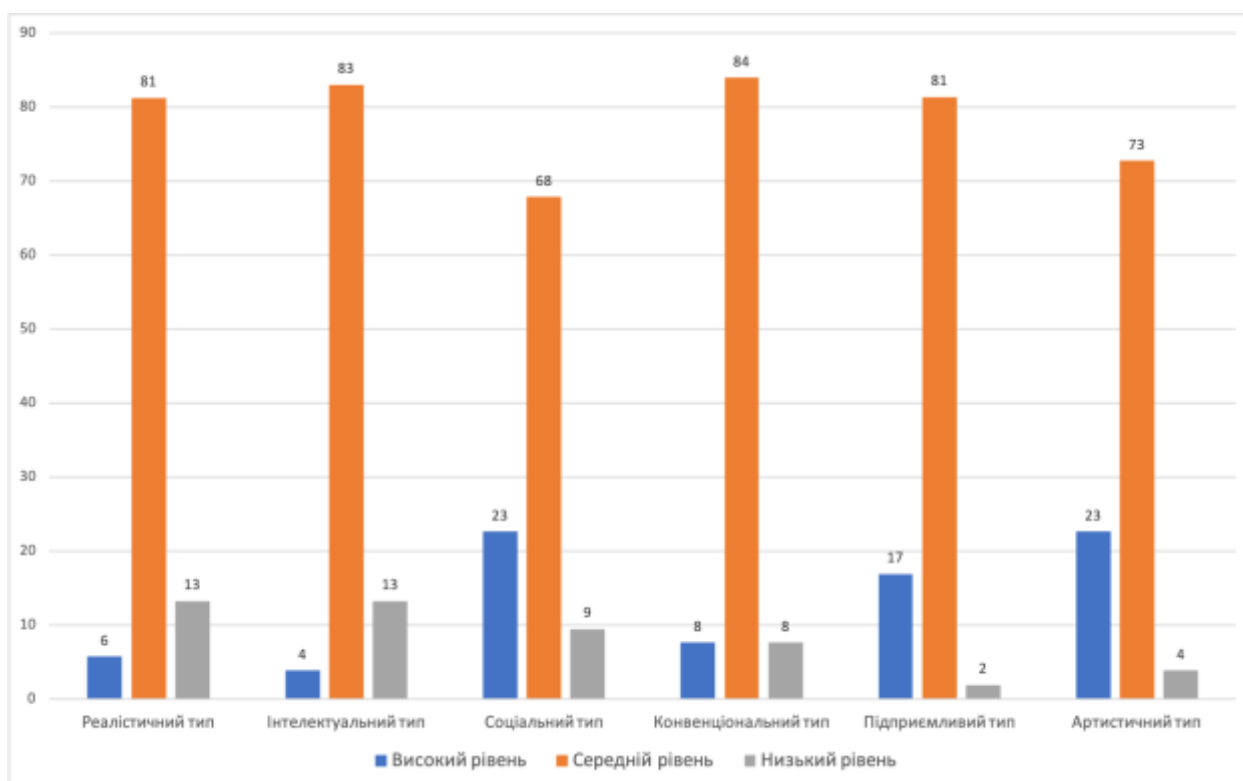


Рисунок 2.2.13. Відношення рівнів прояву типів особистості за кількістю респондентів у %, за методикою тест Дж. Голланда

Домінуючі типи

Артистичний тип. Більшість учасників демонструють високий рівень артистичних якостей, у стосунках з оточуючими спираються на уяву та інтуїцію. Вони приймають рішення незалежно, вирізняються гнучкістю та оригінальністю мислення. Такі респонденти, за своєю сутністю, не живуть за правилами чи традиціями та надають перевагу творчим заняттям (наприклад, музика, малювання, діяльність у гуманітарних науках). Також вони мають добре розвинені сприймання і моторні навички, що у поєднанні з водночас вираженими вербальними здібностями сприяє успішній комунікації та самовираженню.

Розподіл відношення рівнів прояву «артистичного типу» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 23% респондентів, середній – 73% та низький – 4% респондентів (рис. 2.2.14).

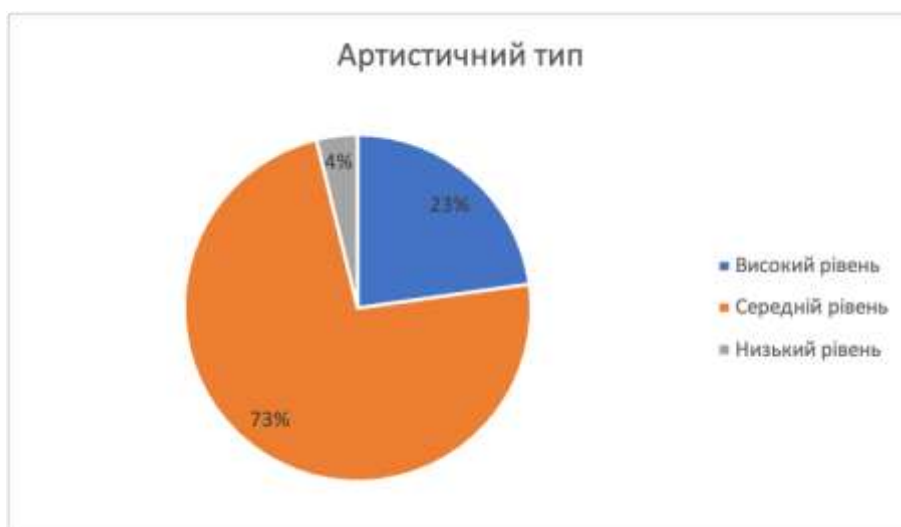


Рисунок 2.2.14. Відношення рівнів прояву «артистичного типу» в межах вибірки

Підприємливий тип. Значна кількість респондентів обирають завдання, що дозволяють виявити енергію, імпульсивність та ентузіазм. Характерними рисами є прагнення до лідерства, потреба у визнанні і деяка агресивність. У структурі їхнього інтелекту переважають вербальні здібності, що сприяє успішній роботі у сферах, пов'язаних із керівництвом та управлінськими завданнями. Вони віддають перевагу динамічним ролям, де можливо проявити особистий статус, і менш зацікавлені в завданнях, що потребують наполегливої, рутинної роботи або концентрації на деталях.

Розподіл відношення рівнів прояву «підприємливого типу» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 17% респондентів, середній – 81% та низький – 2% респондентів (рис. 2.2.15).

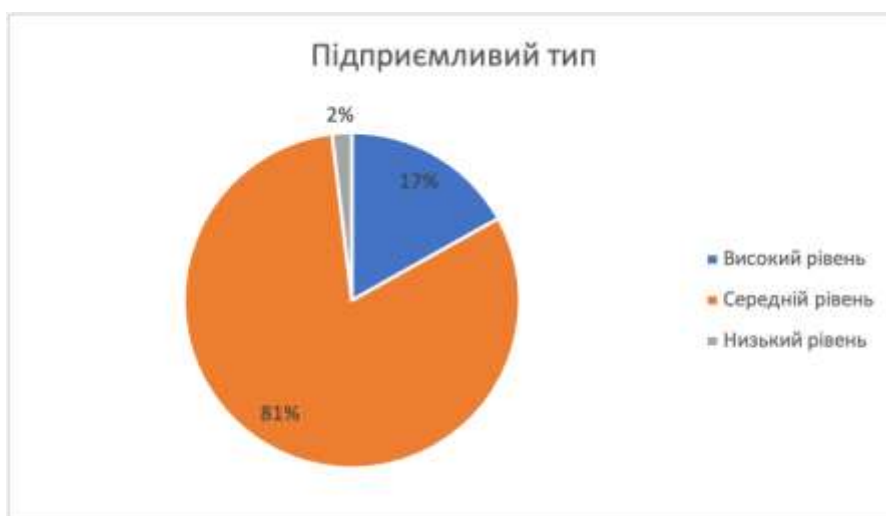


Рисунок 2.2.15. Відношення рівнів прояву «підприємливого типу» в межах вибірки

Соціальний тип. Учасники, орієнтовані на соціальний тип, характеризуються виразними соціальними вміннями. Вони легко встановлюють контакти, прагнуть до лідерства і мають сильну потребу у спілкуванні. Крім того, ці респонденти є емоційними, чутливими та здатними до співпереживання і співчуття. Їхні вербальні здібності дозволяють ефективно навчати і виховувати оточуючих, що добре відображається у виборі професій, пов'язаних із психологією, медициною чи педагогікою.

Розподіл відношення рівнів прояву «соціального типу» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 23% респондентів, середній – 68% та низький – 9% респондентів (рис. 2.2.16).

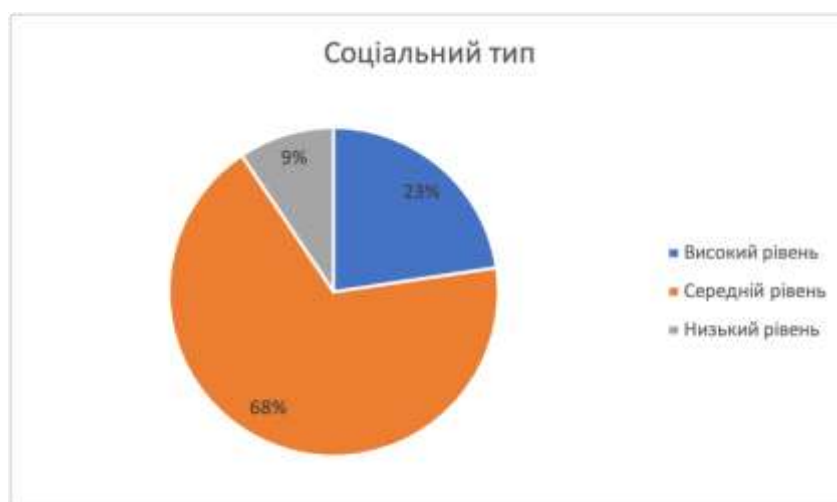


Рисунок 2.2.16. Відношення рівнів прояву «соціального типу» в межах вибірки

Риси середнього рівня вираженості

Реалістичний тип. Респонденти цього типу володіють високою емоційною стабільністю та орієнтовані на теперішню ситуацію. Вони віддають перевагу роботі з конкретними об'єктами, що вимагають моторних навичок, швидкості та спритності. Їхня перевага — це використання розвинених невербальних здібностей та просторова уява. Часто такі респонденти обирають професії, де необхідно виконувати конкретні завдання, наприклад, у сферах механіки, інженерії або агрономії.

Розподіл відношення рівнів прояву «реалістичного типу» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 6% респондентів, середній – 81% та низький – 13% респондентів (рис. 2.2.17).

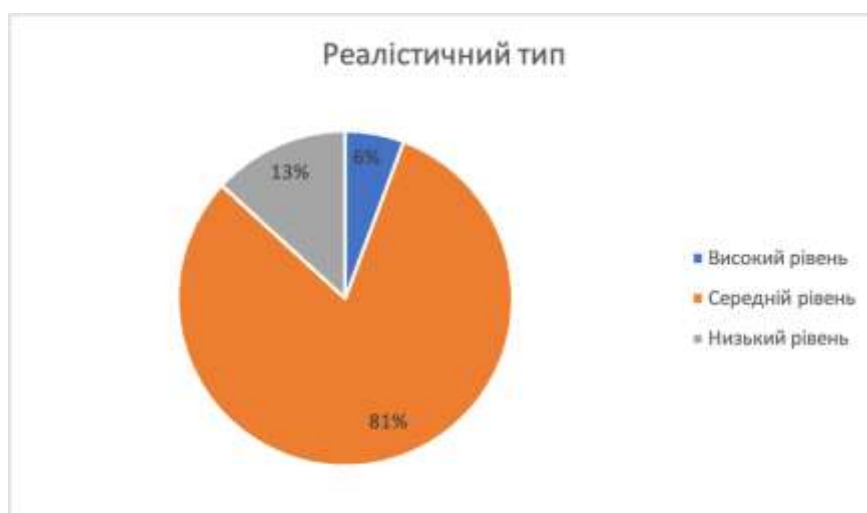


Рисунок 2.2.17. Відношення рівнів прояву «реалістичного типу» в межах вибірки

Конвенціональний тип. Представники цього типу надають перевагу структурованій діяльності. Вони добре працюють за інструкціями та певними алгоритмами, мають здібність до обробки конкретної та рутинної інформації. Їхній підхід до проблем є стереотипним, вони характеризуються консерватизмом, підлеглістю та залежністю, а також зазвичай дотримуються правил і звичаїв. Це обмежує їхні можливості як організаторів чи лідерів, проте їх навички можуть бути цінними у сферах, що потребують точності, наприклад, у бухгалтерському та адміністративному обліку.

Розподіл відношення рівнів прояву «конвенціонального типу» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 8% респондентів, середній – 84% та низький – 8% респондентів (рис. 2.2.18).

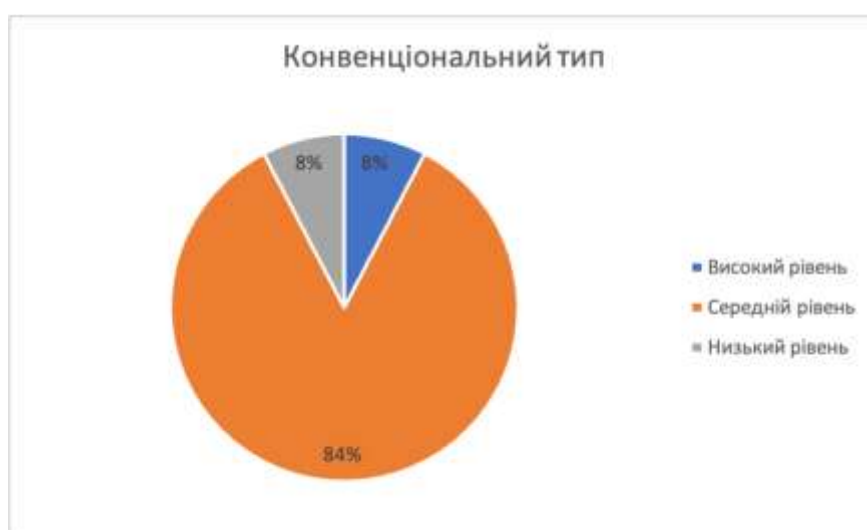


Рисунок 2.2.18. Відношення рівнів прояву «конвенціонального типу» в межах вибірки

Найнижча вираженість

Інтелектуальний тип. За результатами дослідження інтелектуальний тип набрав найнижчу оцінку. Хоча цей тип характеризується аналітичним мисленням, незалежністю та оригінальністю суджень, а також гармонійною структурою інтелекту з розвиненими вербальними та невербальними здібностями, респонденти, які виявляють такі риси, виявилися найменш чисельними. Це свідчить про дещо нижчу зацікавленість у вирішенні інтелектуальних творчих задач, орієнтованих більше на теоретичні та естетичні цінності.

Розподіл відношення рівнів прояву «інтелектуального типу» в межах вибірки визначений таким чином: високий рівень притаманний 4% респондентів, середній – 83% та низький – 13% респондентів (рис. 2.2.19).

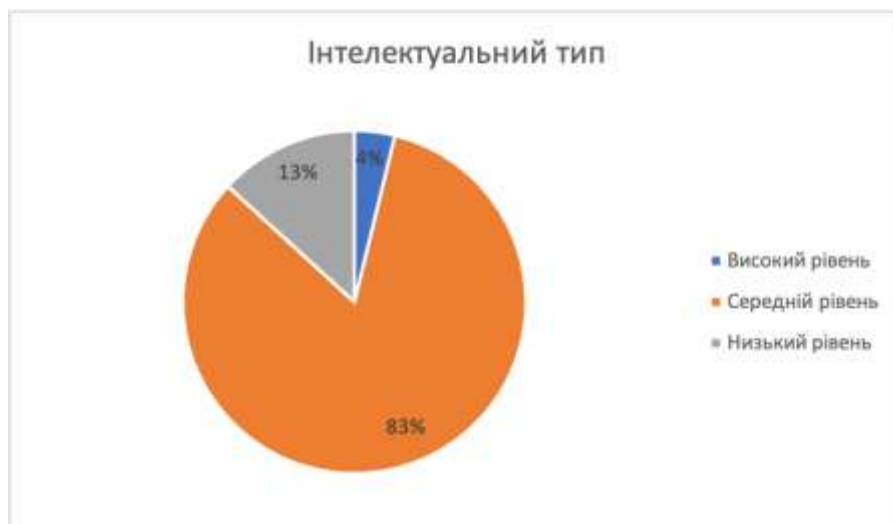


Рисунок 2.2.19. Відношення рівнів прояву «інтелектуального типу» в межах вибірки

Інтерпретація

Таким чином, результати дослідження свідчать, що більшість респондентів має нахил до творчого самовираження, лідерства та активної соціальної взаємодії. Висока вираженість артистичного типу вказує на схильність до інтуїтивних рішень, гнучкості та оригінальності мислення, що є дуже важливими в сучасних умовах, де важлива емоційна компетентність та здатність мислити поза шаблонами. Підприємливий тип підкреслює прагнення до активності, амбіцій та особистого впливу, що допомагає респондентам з успішною соціальною адаптацією і готовністю брати на себе керівництво. Соціальний тип підтверджує важливість

навичок спілкування, емпатії та здатності навчати інших, що є критично необхідними в професіях, пов'язаних із взаємодією з людьми. Середній рівень вираженості спостерігається за такими якостями як практичність і прагнення до структурованої діяльності, що може служити основою для вирішення конкретних завдань та виконання рутинних, стандартизованих операцій. Низька вираженість інтелектуального типу свідчить про менш розвинений аспект аналітичних, науково-творчих здібностей у порівнянні з іншими характеристиками вибірки.

Цей комплексний портрет дозволяє зробити висновок, що досліджувана вибірка переважно орієнтована на соціально-креативну діяльність із значною схильністю до лідерства, самовираження та активного спілкування.

Далі ми визначали середній рівень професійної спрямованості (РПС) студентської молоді. Результати продемонстровані в табл. 2.2.20.

Таблиця 2.2.20. Середні показники результатів за методикою РПС

Результати описової статистики за методикою на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів

РПС		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		10,77
Median		11,00
Mode		8 ^a
Range		18
Minimum		0
Maximum		18

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Розподіл показників рівня професійної спрямованості за ступенем прояву в межах вибірки визначений таким чином: високий РПС притаманний 36% респондентів, середній – 51% та низький – 13% респондентів (рис. 2.2.21).

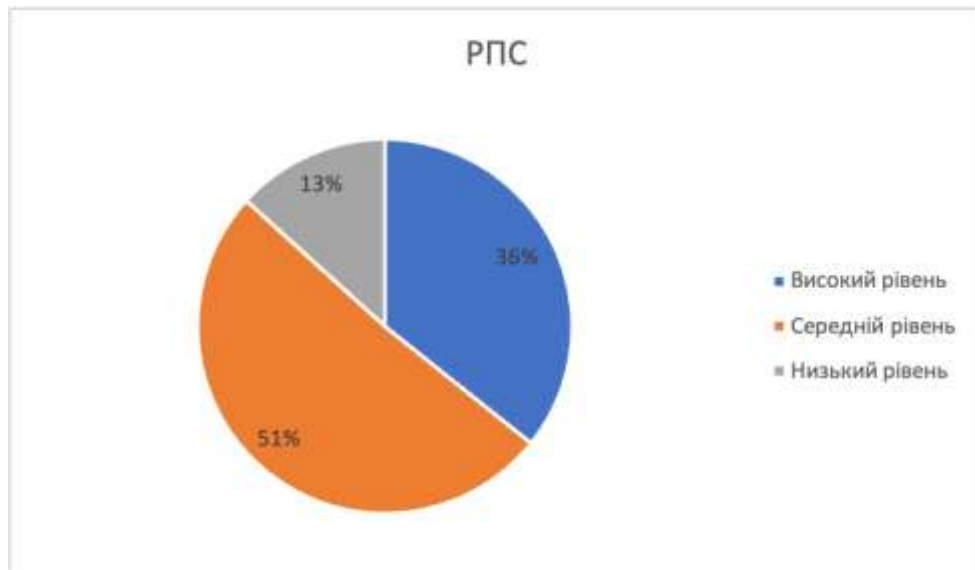


Рисунок 2.2.21. Розподіл показників рівня професійної спрямованості за ступенем прояву в межах вибірки

Сирі дані за методиками представлені в додатках Д, Е, Ж та К.

Отже, 36% респондентів демонструють високий рівень професійної спрямованості, що свідчить про їхню значну зацікавленість у майбутній спеціальності. Вони прагнуть її освоїти, вдосконалювати власні компетенції та активно долучаються до діяльності, пов'язаної з обраною сферою. Такі особи налагоджують професійні контакти, взаємодіючи з фахівцями своєї галузі, і сприймають професію як вагомий складову власного життя. Висока професійна орієнтація сприяє наполегливому навчанню, ефективному засвоєнню спеціальності, активному залученню до освітнього процесу та успішному працевлаштуванню після завершення навчання.

Натомість низький рівень професійної спрямованості (що характерний для 13% вибірки) вказує на те, що ці студенти могли обрати факультет не самостійно, а під впливом зовнішніх факторів, зокрема рекомендацій батьків або зручного розташування закладу освіти. Вони не проявляють значного інтересу до майбутньої професії, не розглядають її як перспективну й, за нагоди, прагнуть змінити спеціальність, обравши той напрям діяльності, який би більше відповідав їхнім вподобанням.

2.3. Зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними та соціально-демографічними характеристиками студентської молоді

2.3.1. Зв'язок кар'єрних орієнтацій з професійними типами респондентів.

З ціллю визначення взаємозв'язків кар'єрних орієнтацій з соціально-психологічними характеристиками студентської молоді, нами було проведено кореляційний аналіз даних, за коефіцієнтом кореляції Пірсона, зібраних за допомогою методик «Якоря кар'єри» Едгара Шейна та тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості. Загальні результати кореляційного аналізу кар'єрних орієнтацій з професійними типами респондентів представлені у додатку Л. Статистично значущі взаємозв'язки представлені у табл. 2.3.1.1 – 2.3.1.3.

Дослідження показало, що існує статистично значущий зв'язок ($p=0,048$) між кар'єрною орієнтацією «Служіння» з «Артистичним типом особистості» (табл. 2.3.1.1). Тобто, чим вищий рівень «Артистичного типу» тим вищий рівень кар'єрної орієнтації «Служіння». Значущий зв'язок між цими показниками може свідчити про те, що люди, схильні до творчої діяльності, часто мають виражену потребу у допомозі іншим, прагнуть використовувати свої навички та таланти для створення позитивних змін у суспільстві. Артистична особистість, як правило, характеризується високою емоційною чутливістю, здатністю до емпатії та бажанням впливати на світ через мистецтво, соціальні ініціативи або гуманітарну діяльність. Такі люди можуть бути залучені до професій у сфері мистецтва, педагогіки, психології чи соціальної роботи, де їхня творча експресія поєднується з прагненням допомагати іншим.

Таблиця 2.3.1.1. Зв'язок між кар'єрною орієнтацією «Служіння» з «Артистичним типом особистості»

		Служіння
Артистичний Тип	Pearson Correlation	,272*
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	53

Примітка: ** взаємозв'язок є значущим при $p<0,01$

* взаємозв'язок є значущим при $p<0,05$

За характеристикою «Соціальний тип» з орієнтаціями методики «Якоря кар'єри» значущих взаємозв'язків не виявлено.

За характеристикою «Підприємливий тип» з орієнтаціями методики «Якоря кар'єри» виявлено взаємозв'язки з показниками орієнтацій: «менеджмент» ($p < 0,001$), «виклик» ($p = 0,015$) та «підприємництво» ($p = 0,002$) (табл. 2.3.1.2). Тобто, чим вищий рівень «Підприємливого типу» тим вищий рівень кар'єрних орієнтацій «менеджмент», «виклик» та «підприємництво». Це може свідчити про те, що підприємливі особистості є природженими лідерами, які прагнуть до керівництва, конкуренції та реалізації власних ініціатив. Вони часто мають високий рівень соціальної активності, впевненість у власних силах, готовність ризикувати та шукати нові можливості для професійного зростання. Зазначені орієнтації вказують на те, що такі особи можуть успішно реалізовувати себе у ролі керівників, бізнесменів, менеджерів або консультантів, де необхідні рішучість, стратегічне мислення та здатність мотивувати інших.

Таблиця 2.3.1.2. Зв'язок «Підприємливого типу» та кар'єрних орієнтацій «Менеджмент», «Виклик» та «Підприємництво»

		Менеджмент	Виклик	Підприємництво
Підприємливий Тип	Pearson Correlation	,447**	,332*	,417**
	Sig. (2-tailed)	,001	,015	,002
	N	53	53	53

Примітка: ** взаємозв'язок є значущим при $p < 0,01$

* взаємозв'язок є значущим при $p < 0,05$

За характеристикою «Конвенціональний тип» з орієнтаціями методики «Якоря кар'єри» значущих взаємозв'язків не виявлено.

За характеристикою «Реалістичний тип» з орієнтаціями методики «Якоря кар'єри» значущих взаємозв'язків не виявлено.

За характеристикою «Інтелектуальний тип» з орієнтаціями методики «Якоря кар'єри» виявлено взаємозв'язки з показниками орієнтацій: «менеджмент» ($p = 0,008$) та «стабільність» ($p = 0,034$) (табл. 2.3.1.3). Так як показник кореляції є негативним значенням, це означає, чим більший показник за «Інтелектуальним типом» тим менший показник за орієнтаціями «Менеджмент» та «Стабільність».

Обернені взаємозв'язки між «Інтелектуальним типом» та кар'єрними орієнтаціями «Менеджмент» і «Стабільність» свідчать про те, що високий рівень інтелектуальних характеристик не стимулює вибір традиційних управлінських або стабільних професійних шляхів. Це може бути зумовлено як особистісними схильностями до пошуку творчих, інноваційних викликів, так і бажанням працювати в більш динамічному, самостійно організованому середовищі. Особи з високим рівнем інтелектуальних здібностей, як правило, мають схильність до критичного мислення та пошуку нових, нестандартних рішень. Таким чином, їхня кар'єрна мотивація спрямована на функції, які дозволяють розвивати критичне мислення й інтелектуальні здібності, а не на ролі, які вимагають організаційного управління чи пристосування до сталих процесів.

Таблиця 2.3.1.3. Зв'язок «Інтелектуального типу» та кар'єрних орієнтацій «Менеджмент» та «Стабільність»

		Менеджмент	Стабільність
Інтелектуальний Тип	Pearson	-,359**	-,292*
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,008	,034
	N	53	53

Примітка: ** взаємозв'язок є значущим при $p < 0,01$

* взаємозв'язок є значущим при $p < 0,05$

Отже, в ході кореляційного аналізу результатів отриманих за методиками було виявлено такі взаємозв'язки

Артистичний тип і «Служіння»: Позитивний зв'язок між «Артистичним типом» і орієнтацією «Служіння» свідчить про соціальну спрямованість творчих особистостей, які прагнуть поєднувати самовираження з користю для суспільства. Це може вказувати на зростання попиту на професії, що поєднують креативність і соціальну відповідальність (психологія, педагогіка, арт-терапія), серед сучасної молоді.

Підприємливий тип і лідерські орієнтації: Сильні зв'язки «Підприємливого типу» з «Менеджментом», «Викликом» і «Підприємництвом» підкреслюють амбітність і лідерський потенціал таких студентів. Це відображає вплив сучасної

культури, яка популяризує підприємництво та кар'єрне зростання, і може свідчити про готовність молоді до ризику в умовах нестабільного ринку праці.

Відсутність зв'язків для соціального, конвенціонального та реалістичного типів: Відсутність кореляцій для цих типів може вказувати на меншу диференціацію кар'єрних мотивів у студентів із цими характеристиками або на специфіку вибірки, де переважають гуманітарні чи управлінські спеціальності. Це підкреслює потребу в додаткових дослідженнях для уточнення мотиваційних профілів таких груп.

Інтелектуальний тип і уникнення традиційних ролей: Негативні зв'язки «Інтелектуального типу» з «Менеджментом» і «Стабільністю» свідчать про орієнтацію на інновації та самостійність, що може відображати сучасні тенденції серед молоді до вибору гнучких, інтелектуально насичених кар'єрних шляхів, таких як наука чи технології.

Ці результати свідчать про різноманітність мотиваційних профілів студентської молоді та їхню залежність від особистісних характеристик. Вони підкреслюють важливість індивідуалізованого підходу до профорієнтації, який враховує як типи особистості, так і кар'єрні цінності, для забезпечення професійного успіху та задоволення. Дані також можуть вказувати на вплив соціокультурного контексту, зокрема зростання цінності самореалізації та соціальної відповідальності, що потребує подальшого дослідження для розробки ефективних стратегій підтримки молоді.

2.3.2. Зв'язок кар'єрних орієнтацій з соціально-демографічними характеристиками студентської молоді.

Нами було проведено кореляційний аналіз даних, за коефіцієнтом кореляції Пірсона, зібраних за допомогою методики «Якоря кар'єри» Едгара Шейна та соціально-демографічними даними зібраними під час дослідження. Загальні результати кореляційного аналізу кар'єрних орієнтацій з соціально-демографічними характеристиками студентської молоді представлені у додатку М. Статистично значущі взаємозв'язки представлені у табл. 2.3.2.1 – 2.3.2.7.

За характеристикою «стать» виявлено показники зв'язку близькі до значущих з кар'єрною орієнтацією «Служіння» ($p=0,055$) (див табл. 2.3.2.1). Тобто жінки мають в середньому вищий показник за кар'єрною орієнтацією «Служіння». Жінки демонструють тенденцію до більш високої кар'єрної орієнтації «Служіння», що може бути пов'язано з їхньою підвищеною соціальною чутливістю, емпатією та схильністю до професій, орієнтованих на допомогу людям. Ця орієнтація часто проявляється у виборі професійних напрямків, таких як медицина, освіта, психологія чи соціальна робота, де важливо виявляти турботу та підтримку.

Таблиця 2.3.2.1. Зв'язок статі та кар'єрної орієнтації «Служіння»

		Служіння
СТАТЬ	Pearson Correlation	,265
	Sig. (2-tailed)	,055
	N	53

Примітка: ** взаємозв'язок є значущим при $p<0,01$

* взаємозв'язок є значущим при $p<0,05$

Для підкріплення значущості результатів кореляційного аналізу зв'язку статі та кар'єрної орієнтації «Служіння» ми провели дисперсійний аналіз (One way ANOVA) на визначення впливу статі на кар'єрну орієнтацію «Служіння» (див. табл. 2.3.2.2 та рис. 2.3.2.3) В результаті дисперсійного аналізу, було визначено, що вплив статі на кар'єрну орієнтацію «Служіння» існує та є значущим, що підтверджує результати кореляційного аналізу за показниками даних характеристик.

Таблиця 2.3.2.2. Вплив статі на кар'єрну орієнтацію «Служіння»

Служіння	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,926	1	12,926	3,860	,055
Within Groups	170,766	51	3,348		
Total	183,692	52			

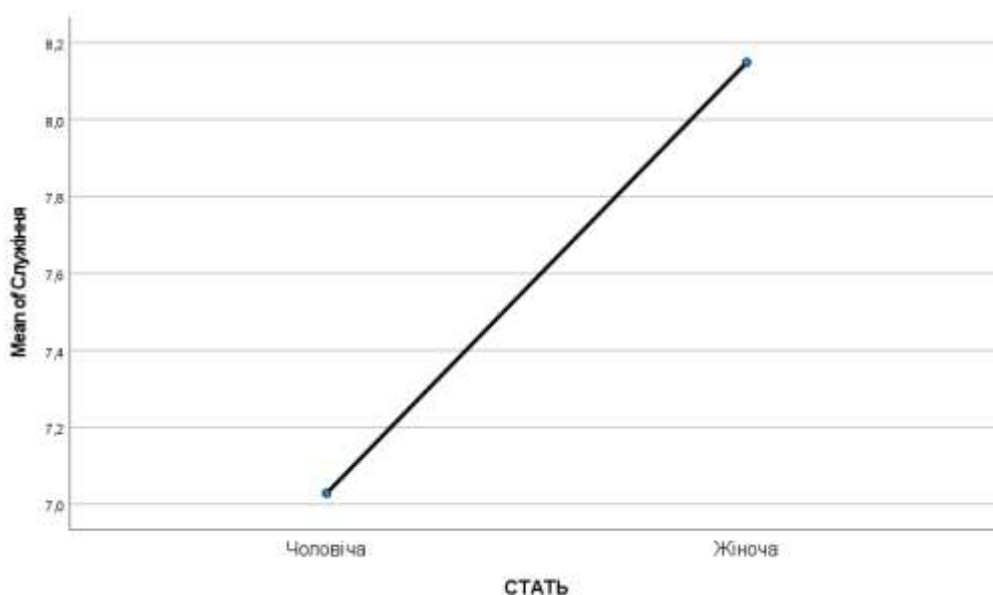


Рисунок 2.3.2.3. Графічне представлення впливу статі на кар'єрну орієнтацію «Служіння»

За характеристикою «вік» виявлено зв'язок з кар'єрною орієнтацією «Професійна компетентність» ($p=0,016$) (див. табл. 2.3.2.4). Тобто, по мірі дорослішання, у студентів збільшується орієнтація «Професійна компетентність». З віком студенти все більше орієнтуються на «Професійну компетентність», оскільки набуття досвіду, підвищення відповідальності та реальне застосування знань сприяють усвідомленню важливості професійної майстерності. Молодші студенти можуть мати більш розмиті кар'єрні орієнтири, оскільки вони ще не повністю визначилися з власним професійним шляхом. Однак із часом, коли з'являється більше практичного досвіду, стажувань та робочих можливостей, прагнення до професійного росту стає більш вираженим. Це закономірний процес формування кар'єрної ідентичності, коли людина починає більше цінувати власну компетентність як фактор успіху.

Таблиця 2.3.2.4. Зв'язок віку та кар'єрної орієнтації «Професійна компетентність»

		Професійна компетентність
ВІК	Pearson Correlation	,330*
	Sig. (2-tailed)	,016

N	53
---	----

Примітка: ** взаємозв'язок є значущим при $p < 0,01$

* взаємозв'язок є значущим при $p < 0,05$

Для підкріплення значущості результатів кореляційного аналізу зв'язку віку та кар'єрної орієнтації «Професійна компетентність» ми провели дисперсійний аналіз (One way ANOVA) на визначення впливу віку на кар'єрну орієнтацію «Професійна компетентність». В результаті дисперсійного аналізу, було визначено, що вплив віку на кар'єрну орієнтацію «Професійна компетентність» існує та є значущим, що підтверджує результати кореляційного аналізу за показниками даних характеристик (див. табл. 2.3.2.5 та рис. 2.3.2.6).

Таблиця 2.3.2.5. Вплив віку на кар'єрну орієнтацію «Професійна компетентність»

Професійна Компетентність	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32,355	4	8,089	2,622	,046
Within Groups	148,075	48	3,085		
Total	180,430	52			

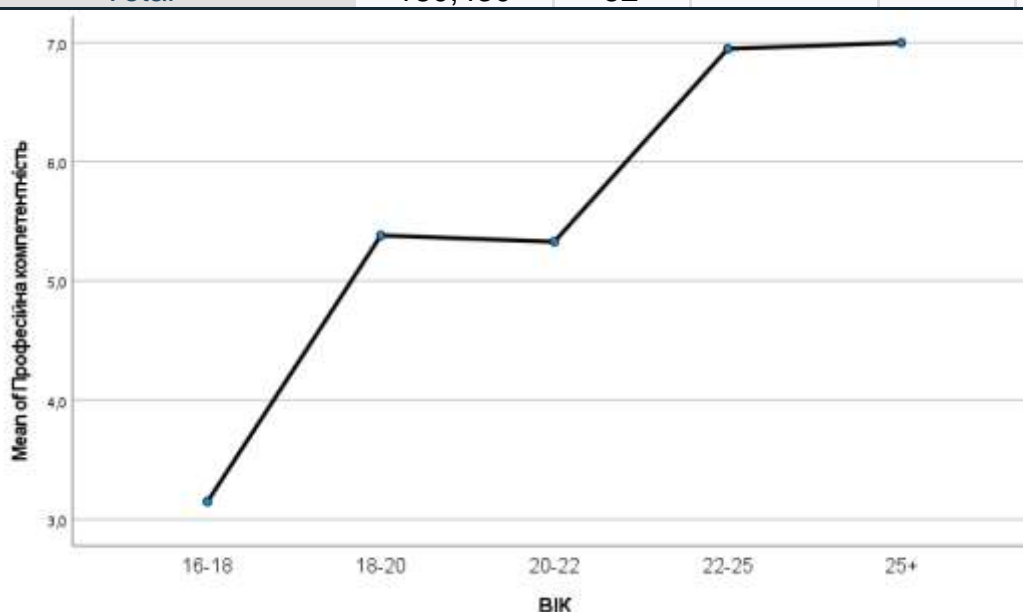


Рисунок 2.3.2.6. Графічне представлення впливу віку на кар'єрну орієнтацію «Професійна компетентність»

За характеристикою «ВНЗ» виявлено зв'язок з кар'єрною орієнтацією «Автономність» ($p=0,003$) (див табл. 2.3.2.7). Тобто, студенти інших ВНЗ мають вищі показники за орієнтацією «Автономія». Студенти різних ВНЗ демонструють різний рівень орієнтації на «Автономію», що може бути обумовлено

особливостями освітньої програми та академічного середовища. Університети, що підтримують самостійну роботу студентів, дають більше можливостей для розвитку власних ініціатив та сприяють критичному мисленню, можуть стимулювати орієнтацію на автономну професійну траєкторію. Водночас, студенти ВНЗ із більш жорстко структурованими освітніми моделями можуть бути менш схильні до автономії, адже їхнє навчання більше базується на чітких інструкціях і традиційних шляхах кар'єрного розвитку. Це може пояснювати, чому випускники деяких навчальних закладів частіше обирають підприємницьку або науково-дослідницьку діяльність, де вони можуть зберігати незалежність у прийнятті рішень.

Таблиця 2.3.2.7. Зв'язок ВНЗ та кар'єрної орієнтації «Автономія»

		Автономія
ВНЗ	Pearson Correlation	,400**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	53

Примітка: ** взаємозв'язок є значущим при $p < 0,01$

* взаємозв'язок є значущим при $p < 0,05$

Для підкріплення значущості результатів кореляційного аналізу зв'язку ВНЗ та кар'єрної орієнтації «Автономія» ми провели дисперсійний аналіз (One way ANOVA) на визначення впливу ВНЗ та кар'єрну орієнтацію «Автономія». В результаті дисперсійного аналізу, було визначено, що вплив ВНЗ на кар'єрну орієнтацію «Автономія» існує та є значущим, що підтверджує результати кореляційного аналізу за результатами даних характеристик (див. табл. 2.3.2.8 та рис. 2.3.2.9).

Таблиця 2.3.2.8. Вплив ВНЗ на кар'єрну орієнтацію «Автономія»

Автономія	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,480	1	21,480	9,737	,003
Within Groups	112,508	51	2,206		
Total	133,988	52			

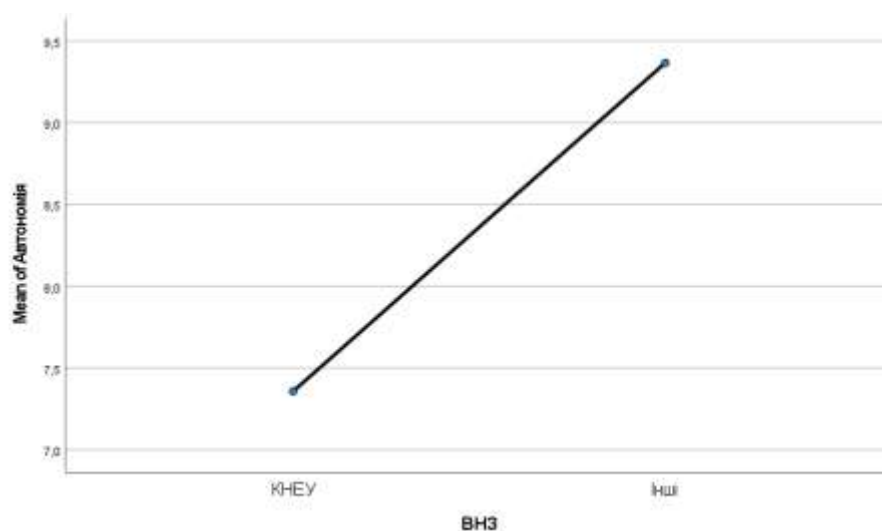


Рисунок 2.3.2.9. Графічне представлення впливу ВНЗ на кар'єрну орієнтацію «Автономія»

За даними характеристики «спеціальність» та «курс навчання» не було виявлено зв'язків з жодною з кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Едгара Шейна. Що може свідчити про те, що студенти ще не сформували чіткої професійної ідентичності, яка б відповідала їхній спеціальності. Кар'єрні орієнтації, за Шейном, відображають глибокі цінності та мотиви, такі як «професійна компетентність», «менеджмент» чи «служіння». Якщо ці орієнтації не корелюють із обраною спеціальністю, це може означати, що вибір спеціальності був зумовлений зовнішніми факторами (батьківські очікування, престижність професії, доступність освіти), а не внутрішніми мотивами. Наприклад, студент економічного факультету може не мати вираженої орієнтації на «менеджмент» чи «підприємництво», що зазвичай асоціюється з цією спеціальністю, через брак усвідомленого зв'язку між навчанням і майбутньою кар'єрою. Відсутність зв'язків із курсом навчання може свідчити про те, що кар'єрні орієнтації студентів є відносно стабільними і не зазнають значних змін протягом навчання у виші. Наприклад, студенти першого курсу можуть мати такі ж орієнтації, як і випускники, що може вказувати на недостатню ефективність навчальних програм у формуванні професійних цінностей. Альтернативно, це може означати, що кар'єрні орієнтації більше залежать від особистих рис, соціального середовища чи позанавчального досвіду (робота, стажування), ніж від академічного прогресу.

Висновки до другого розділу

У другому розділі ми дослідити кар'єрні орієнтації студентської молоді та їх зв'язок з соціально-психологічними характеристиками.

Встановлено, що провідними кар'єрними орієнтаціями студентів є «служіння», «автономія» та «стабільність», що відображає прагнення молоді до соціальної користі, незалежності та передбачуваності у професійному житті. Найпоширенішими типами особистості виявилися артистичний, підприємливий та соціальний, що вказує на схильність до творчості, лідерства та соціальної взаємодії. Рівень професійної спрямованості виявився високим у 36% респондентів, середнім у 51% та низьким у 13%, що свідчить про різну мотивацію до освоєння спеціальності.

Кореляційний аналіз виявив значущі зв'язки: «служіння» корелює з артистичним типом, підкреслюючи соціальну спрямованість творчих особистостей; підприємливий тип пов'язаний з орієнтаціями «менеджмент», «виклик» та «підприємництво», що відображає амбітність та лідерський потенціал; інтелектуальний тип має негативні зв'язки з «менеджментом» та «стабільністю», вказуючи на уникнення традиційних ролей. Щодо соціально-демографічних характеристик, жінки демонструють тенденцію до вищої орієнтації на «служіння», з віком зростає «професійна компетентність», а студенти інших ВНЗ від КНЕУ мають вищу «автономію». Водночас спеціальність та курс навчання не корелюють із кар'єрними орієнтаціями, що може свідчити про нечітку професійну ідентичність або недостатній вплив навчальних програм на формування кар'єрних цінностей.

Результати підкреслюють різноманітність мотиваційних профілів студентів та необхідність індивідуалізованого підходу до профорієнтації, що враховує їхні цінності, типи особистості та соціальний контекст. Дані також вказують на вплив соціокультурних факторів, зокрема зростання цінності самореалізації та соціальної відповідальності, що потребує подальшого вивчення для розробки ефективних стратегій підтримки професійного розвитку молоді.

ВИСНОВКИ

В результаті дослідження даної теми дипломної роботи та згідно з поставленими задачами, можна зробити наступні висновки.

1. Відповідно до результатів теоретичного аналізу поняття «кар'єрних орієнтацій» та їх особливостей у студентської молоді, поняття кар'єра розглядається як динамічний процес професійного та особистісного розвитку, що охоплює самовизначення, адаптацію та просування в професійній ієрархії. Кар'єрні орієнтації є комплексом цінностей, мотивів та соціальних установок, які формують професійний вибір і відображають Я-концепцію особистості (Е. Шейн). Основні теоретичні підходи включають концепцію «якорів кар'єри» Шейна, типологію професійних типів Голланда, етапи розвитку Сьюпера, теорію рис Парсонса та психоаналітичний підхід Мозера. У студентської молоді кар'єрні орієнтації формуються на етапі активної соціалізації, зазнаючи впливу сім'ї, освіти, соціокультурного контексту та ринку праці. Українські дослідники (Шаповалова, Гупаловська, Клименко) адаптують західні концепції, акцентуючи на локальних особливостях, таких як вплив соціального оточення та економічної нестабільності.

2. Емпіричне дослідження (N=53) рівня розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді за методиками «Якоря кар'єри» Шейна, тесту Голланда та визначення рівня професійної спрямованості (РПС) на вибірці 53 студентів. Провідними кар'єрними орієнтаціями є «служіння» (78% високий рівень), «автономія» (66%) та «стабільність» (70%), що відображає прагнення до соціальної користі, незалежності та передбачуваності. Найпоширеніші типи особистості за Голландом: артистичний (7,74), підприємливий (7,62) та соціальний (7,49), що вказує на схильність до творчості, лідерства та соціальної взаємодії. Рівень професійної спрямованості: високий у 36%, середній у 51%, низький у 13%, що свідчить про різну мотивацію до освоєння спеціальності. Найменш виражені орієнтації: «професійна компетентність» (17% високий рівень) та «стабільність

місця проживання» (19%), що може вказувати на низький пріоритет професійної майстерності та географічної прив'язаності.

3. Аналіз зв'язку кар'єрних орієнтацій із соціально-психологічними та соціально-демографічними характеристиками виявив зв'язок між «служінням» та артистичним типом ($p=0,048$), що підкреслює соціальну спрямованість творчих особистостей. Підприємливий тип корелює з «менеджментом» ($p<0,001$), «викликом» ($p=0,015$) та «підприємництвом» ($p=0,002$), вказуючи на амбітність і лідерський потенціал. Інтелектуальний тип має негативні зв'язки з «менеджментом» ($p=0,008$) та «стабільністю» ($p=0,034$), що свідчить про уникнення традиційних ролей на користь інновацій. Щодо соціально-демографічних характеристик: жінки мають тенденцію до вищої орієнтації на «служіння» ($p=0,055$), з віком зростає «професійна компетентність» ($p=0,016$), студенти інших ВНЗ демонструють вищу «автономію» ($p=0,003$). Відсутність кореляцій зі спеціальністю та курсом навчання може вказувати на нечітку професійну ідентичність або недостатній вплив навчальних програм на формування кар'єрних цінностей.

4. Отже, результати підтверджують різноманітність мотиваційних профілів студентів, де домінують цінності соціальної користі, незалежності та стабільності, що відображає сучасні соціокультурні тенденції. Індивідуалізований підхід до профорієнтації, який враховує типи особистості, кар'єрні орієнтації та соціальний контекст, є необхідним для ефективної підтримки професійного розвитку молоді. Вплив соціально-демографічних факторів (стать, вік, ВНЗ) підкреслює важливість контекстуального аналізу при розробці стратегій кар'єрного консультування. Відсутність зв'язку зі спеціальністю та курсом навчання вказує на потребу вдосконалення освітніх програм для формування чіткої професійної ідентичності. Отримані дані узгоджуються з теоретичними положеннями Шейна та Голланда, підтверджуючи їхню актуальність для української молоді, але потребують подальшого вивчення в умовах локального соціоекономічного контексту.

Перспективи подальших досліджень: розширення вибірки зі студентами різних регіонів, спеціальностей і ВНЗ для підвищення репрезентативності, вивчення впливу освітніх програм на кар'єрні орієнтації через порівняння підходів у ВНЗ, аналіз змін кар'єрних орієнтацій від першого курсу до початку кар'єри, дослідження впливу соціокультурних та економічних факторів, зокрема нестабільності ринку праці, на мотивацію молоді, а також більш поглиблене вивчення гендерних і вікових особливостей кар'єрних орієнтацій.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Березовська Л. І., Гошар Б. І. Кар'єрні орієнтації у студентському віці. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія "Педагогіка та психологія" : збірник наукових праць. Мукачево : МДУ, 2017. Вип. 1(5). С. 206–209.
2. Березовська Л. І., Тангел А. А. Кар'єри особистості: теоретичні аспекти дослідження. Науковий вісник Мукачівського державного університету : журн. наукових праць. Мукачево : Вид-во МДУ, 2015. № 18 (13). С. 31–38.
3. Бондарчук О. І. та ін. Підготовка керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі післядиплом. пед. освіти. Київ, 2013. 51 с.
4. Васильєва О. А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах. Наука і освіта : наук.-практ. журнал. 2011. № 1. С. 19–23.
5. Гриценко І. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць. Павлоград : ТОВ «ІМА-прес», 2017. Вип. 13. С. 161.
6. Гупаловська В. А. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій сільського та міського юнацтва. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. Вип. 1. С. 28–42.
7. Гупаловська В., Каляманська О., Щербатюк О. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. Вип. 11. С. 229–246.
8. Закатнов Д. О. Динаміка кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в умовах

соціально-економічної нестабільності : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2014 р., м. Київ) : Київ. 2014. Ч. 1. С. 47–52.

9. Казанжи М. Й., Вдовіченко О. В. Кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді. Психологія особистості – габітус. 2021. Вип. 27. С. 109–113.

10. Клуменко У. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. Психологія і особистість. 2022. № 1. С. 100–114. DOI: <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2022.1.252057> (дата звернення: 10.05.2025)

11. Книш А. Є. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають спеціалізацію психолога-тренера. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. 2013. С. 125–133.

12. Куций О. А. Психологія кар'єри : навч. посібник. Львів : СПОЛОМ, 2017. 308 с.

13. Мотрук Р. Проблема професійного самовизначення особистості в психолого-педагогічній науці. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2011. Вип. 16(1). С. 184–190. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpfsp_2011_16%281%29_24 (дата звернення: 11.05.2025)

14. Музичко Л. В. Психологія та педагогіка : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2008. 304 с.

15. Омельчук О., Попов І. Процесуальна модель професійного вибору Марка Савікаса та типологічна теорія вибору професій Джона Голланда. Вісник Українсько-туркменського культурно-освітнього центру : міждисциплінарний науковий збірник. Умань : Візаві, 2019. 272 с.

16. Панченко В. І. Психологічні передумови професійної ідентифікації сучасного педагога. Вісник Національного університету оборони України. 2012. Вип. 4. С. 80–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2012_4_18 (дата звернення: 11.05.2025)

17. Пантюк М., Колток Л. Підготовка вчителя початкової школи до професійної діяльності: зміна ціннісних пріоритетів. Актуальні питання

гуманітарних наук. 2018. Вип. 18. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.18/18.168227> (дата звернення: 09.05.2025)

18. Перегончук Н., Фальчук М. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. Молодий вчений. 2018. № 12(64). С. 60–64. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-16> (дата звернення: 10.05.2025)

19. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. Молодий вчений. 2015. № 2(4). С. 224–227. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2%284%29_61 (дата звернення: 12.05.2025)

20. Піроженко Т. О. Регулююча дія ціннісних орієнтацій у житті дитини. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 222 с.

21. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. 2009. № 2. С. 28–32.

22. Проскурка Н., Демченко Н. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів психологів. Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. Словачія, Кошице. 2018. Т.6. С.39-45.

23. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. Academy of Management Executive. 1996. Vol. 10, No 4. P. 80–89.

24. Угрин О. Г. Психологія управління : практ. посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 164 с.

25. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

26. Шаповалова Н. П. Кар'єрна орієнтація й стійкі утворення в структурі особистості людини. Педагогіка та психологія. 2011. Вип. 40(3). С. 87–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2011_40%283%29_17 (дата звернення: 07.05.2025)

27. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158. DOI: <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.28> (дата звернення: 08.05.2025)

28. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 4. С. 227–238. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563531.v1> (дата звернення: 11.05.2025)
29. Шевченко Н. Ф., Швігл О. В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. 4(11). С. 105–111.
30. Щербакова І. М., Стадник Г. А. Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. 324 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи на запитання, позначте одну з цифр у бланку залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Частина 1.

Наскільки це важливо для Вас?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – особливо важливо.

№	ТВЕРДЖЕННЯ	
1.	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Мати можливість робити все по- своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були зрівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13.	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14.	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15.	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16.	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17.	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18.	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19.	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20.	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21.	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
-----	--	----------------------

Частина 2.

Наскільки Ви згодні з наведеними твердженнями?

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не згоден, 10 – повністю згоден.

№	ТВЕРДЖЕННЯ	
22.	Єдина справжня мета моєї кар'єри — це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23.	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24.	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25.	Я погоджуся на керівну посаду тільки у тому випадку, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26.	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27.	В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28.	Для мене важливіше прожити там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29.	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30.	Змагання та виграш — це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31.	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені до вподоби	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32.	Підприємництво становить центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33.	Я скоріше залишив би організацію, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34.	Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35.	Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36.	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контакт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37.	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38.	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і в змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39.	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів в кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40.	Я завжди хотів започаткувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41.	Я надаю перевагу роботі, не пов'язаній з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка та інтерпретація результатів:

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій,

крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає ріння провідної — у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

«Ключ»

Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
Професійна компетентність	1 9 17 25 33	5
Менеджмент	2 10 18 26 34	5
Автономія (незалежність)	3 11 19 27 35	5
Стабільність роботи	4 12 36	3
Стабільність місця проживання	20 28 41	3
Служіння	5 13 21 29 37	5
Виклик	6 14 22 30 38	5
Інтеграція стилів життя	7 15 23 32 39	5
Підприємництво	8 16 24 32 40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів:

1. *Професійна компетентність*. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. *Менеджмент*. Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, па якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3. *Автономія*. Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова

працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

4. *Стабільність.* Головна потреба — це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована на стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

5. *Служіння.* Головні цінності такої людини — це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона не може реалізувати головні цінності життя.

6. *Виклик.* Основні цінності такої людини — конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик — це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

7. *Інтеграція стилів життя.* Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, — ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

8. *Підприємництво*. Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне — створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідуватимуть невдачі і вона буде змушена ризикувати.

Додаток Б

Опитувальник Дж. Голланда

Інструкція. Уявіть собі, що після відповідного навчання Ви зможете працювати за будь-якою спеціальністю. Та якщо б Вам довелося вибрати одну тільки з двох можливостей, чому б віддали перевагу?

У бланку для відповідей обведіть кружечком обрану відповідь (ту професію, якій Ви віддасте перевагу).

Текст опитувальника:

1а Інженер-технолог	1б Конструктор
2а Завуч з позакласної роботи	2б Голова профспілкового комітету
3а Дизайнер	3б Кресляр
4а Вчений-хімік	4б Бухгалтер
5а Політичний діяч	5б Письменник
6а Кухар	6б Набирач
7а Адвокат	7б Редактор наукового журналу
8а Вихователь	8б Художник з кераміки
9а В'язальник	9б Санітарний лікар
10а Нотаріус	10б Постачальник
11а Перекладач художньої літератури	11б Лінгвіст
12а Педіатр	12б Статистик
13а Завідувач магазину	13б Фотограф
14а Філософ	14б Психіатр
15а Оператор ЕОМ	15б Карикатурист
16а Садівник	16б Метеоролог
17а Вчитель.	17б Командир загону
18а Художник по металу	18б Маляр
19а Гідролог	19б Ревізор
20а Завідувач господарства	20б Диригент
21а Інженер-електронник	21б Секретар-машиністка
22а Головний зоотехнік	22б Зоолог
23а Спортивний лікар	23б Фельетоніст
24а Водій тролейбуса	24б Медсестра
25а Копіювальник	25б Директор
26а Архітектор	26б Математик
27а Працівник дитячої кімнати міліції	27б Бухгалтер
28а Голова колгоспу	28б Агроном-спеціаліст з насіння
29а Біолог	29б Офтальмолог
30а Архіваріус	30б Скульптор
31а Стенографіст	31б Логопед
32а Економіст	32б Завідувач магазину
33а Науковий співробітник музею	33б Консультант
34а Коректор	34б Критик
35а Радіооператор	35б Фахівець з ядерної фізики
36а Лікар	36б Дипломат
37а Актор	37б Телеоператор
38а Археолог	38б Експерт
39а Закрійник-модельєр	39б Декоратор
40а Майстер з ремонту годинників	40б Монтажник
41а Режисер	41б Вчений
42а Психолог	42б Поет

Бланк для відповідей:

1 стовпчик	2 стовпчик	3 стовпчик	4 стовпчик	5 стовпчик	6 стовпчик
1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

Опрацювання та інтерпретація результатів:

Обчисліть підсумкову кількість позначок в кожному стовпчику.

Отримані підсумкові значення характеризують вираженість певного типу особистості за класифікацією Дж. Голланда:

- 1-й стовпчик – реалістичний тип;
- 2-й стовпчик – інтелектуальний тип;
- 3-й стовпчик – соціальний тип;
- 4-й стовпчик – конвенціональний тип;
- 5-й стовпчик – підприємливий тип;
- 6-й стовпчик – артистичний тип.

Аналіз отриманих даних визначається шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість отриманих відповідей, що підходить певному типу особистості, за Дж. Голландом.

Реалістичний тип. «Чоловічий» тип. Володіє високою емоційною стабільністю, орієнтований на теперішню ситуацію. Надає перевагу заняттям з конкретними об'єктами та їх використанню. Вибирає заняття, які потребують моторних павичок (постійний рух), спритність. Віддає перевагу професіям з конкретними задачами: механік, водій, інженер, агроном тощо. Характерні невербальні здібності, розвинені моторні павички, просторова уява. Має шанси досягти успіху в таких областях, як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

Інтелектуальний тип. Характерний аналітичний склад мислення, незалежність та оригінальність суджень. Переважають теоретичні та естетичні цінності. Орієнтується на вирішення інтелектуальних творчих задач. Частіше вибирає наукові професії. Структура інтелекту є гармонійною: розвинені вербальні і

невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але її діяльності на спілкування не налаштований.

Соціальний тип. Відрізняється виразними соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Незалежний від оточуючих, успішно долучається до обставин. Емоційний та чутливий. У структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням навчати та виховувати оточуючих, здатністю до співпереживання і співчуття. Кращі види діяльності: психологія, медицина, педагогіка.

Конвенціональний тип. Надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкціями, певним алгоритмам. Має здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем має стереотипний характер. Риси характеру: консерватизм, підлеглість, залежність. В поведінці і спілкуванні дотримується стереотипів, добре наслідує звичаям. Слабкий організатор і керівник. Частіше переважають невербальні (особливо для рахування) здібності. Кращі види діяльності: бухгалтер, фінансист, економіст, друкарка, канцелярський працівник.

Підприємливий тип. Обирає цілі та завдання, які дозволяють проявити енергію, імпульсивність і ентузіазм. Риси характеру: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, підприємливість, деяка агресивність. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Надає переваги задачам, пов'язаним з керівництвом, особовим статусом. Не подобаються заняття, що потребують настирливості, наполегливої праці, моторних павичок, концентрації уваги. Ці особливості найбільш плідно реалізуються в таких професіях, як дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

Артистичний тип. У стосунках з оточуючими спирається на свою уяву та інтуїцію. Притаманний емоційно складний погляд на життя. Риси характеру: незалежність в прийнятті рішень, гнучкість, оригінальність мислення. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Надає перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність в галузі гуманітарних наук. Добре розвинені сприймання та моторика. Високий рівень екстравертованості. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Рекомендовані сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

Додаток В

Методика на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів

Інструкція. Здійсніть діагностування власного рівня професійної спрямованості та ступінь прояву прагнення до оволодіння професією за обраним фахом відповідно до поданої інструкції. Прочитайте уважно твердження поданого нижче опитувальника. Відмітьте власну відповідь напроти номера питання, обравши один із варіантів, який відповідає Вашій думці: так або ні.

Текст опитувальника.

1. Кожна людина має можливість отримати ту професію, яка йому подобається, відповідає її інтересам і схильностям.
2. Якби мені трапилася нагода почати вчитися наново, то я вибрав би ту ж професію, яку зараз отримую.
3. Вимушено вчуся на цьому факультеті через певні обставини, а не із бажання отримати цю професію.
4. Моє бажання отримати цю професію і працювати по ній є досить стійким і обґрунтованим.
5. Вчуся передусім для того, щоб отримати вищу освіту, майбутня професія мене мало цікавить.
6. Бачу мало позитивного для себе у своїй майбутній професії.
7. Мої захоплення та зайняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.
8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.
9. За власною ініціативою читаю додаткову літературу, що має відношення до майбутньої професії.
10. Після закінчення навчання далі вдосконалюватимуся та підвищуватиму кваліфікацію з професії, яку отримую зараз, з тим, щоби працювати ефективніше.
11. Отримувана мною професія і робота в ній навряд чи принесуть мені в майбутньому моральне задоволення.
12. Постараюся зробити все, щоб не працювати в професії, яку здобуваю.
13. Навіть якщо це буде важко, після закінчення навчання прагнутиму знайти роботу(і працювати) по отримуваній зараз професії.
14. У даний момент працюю (чи хочу знайти роботу) з професії, яку опановую.
15. У мене немає бажання працювати по отримуваній професії.
16. При нагоді прагну познайомитися з роботою фахівців в галузі моєї майбутньої професії.
17. Якщо я й працюватиму з професії, яку зараз опановую, то недовго.
18. Робота з професії, яку зараз опановую, дозволить мені в майбутньому повною мірою проявити себе, свої здібності.
19. Після закінчення навчання опаную іншу професію й працюватиму по ній.
20. У житті людини не все залежить від неї самої, їй доводиться іноді миритися з обставинами.

Опрацювання результатів.

Ключ до відповідей: «Так» – № 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18; «Ні» – № 3, 5, 6, 8, 11, 12, 15, 17, 19.

За кожне співпадіння з ключем нараховується 1 бал (відповіді на питання 1 та 20 при опрацюванні результатів не враховуються).

Підраховується загальна сума балів і визначається рівень професійної спрямованості (РПС) відповідно до таких норм:

0–4 бали – низький РПС;

5–13 балів – середній РПС;

14–18 балів – високий РПС.

Додаток Д

ПМ	М	А (Н)	Стаб Р	Стаб МП	Служ	Викл	Інтегр ст ж	Підпр
4,6	6,6	8,0	7,7	5,0	7,2	5,4	6,4	8,2
2,0	3,6	9,8	5,7	4,7	10,0	7,0	7,2	4,6
4,4	1,8	9,2	4,7	5,0	3,4	2,6	2,6	6,0
9,0	4,4	9,2	9,3	1,7	7,2	2,2	6,2	3,2
5,8	6,2	6,4	9,7	4,0	8,2	8,0	8,0	7,8
5,6	8,6	8,0	8,7	9,3	9,2	5,8	7,8	6,0
9,4	6,8	10,0	8,3	5,0	10,0	7,0	9,4	8,0
7,0	9,6	10,0	10,0	10,0	9,4	9,2	9,2	10,0
8,2	6,4	8,8	10,0	7,3	10,0	6,4	6,6	4,2
6,4	5,2	7,2	7,3	2,0	8,0	3,2	6,2	4,2
6,2	2,8	3,4	5,3	5,3	3,8	3,8	6,2	5,4
4,2	5,8	5,6	7,7	3,7	7,8	6,2	5,8	5,6
5,0	7,6	10,0	7,7	2,0	6,4	7,2	5,8	5,6
6,2	8,8	9,4	4,7	1,7	9,4	9,2	7,6	9,2
6,8	7,0	7,4	8,0	5,0	8,6	7,8	7,4	6,6
3,2	5,4	5,0	3,7	4,0	5,4	6,6	5,6	6,4
5,2	7,2	6,8	5,3	3,3	6,0	6,2	5,8	5,2
4,4	5,6	7,2	5,3	3,7	8,6	6,2	6,6	4,2
9,2	2,6	9,4	8,7	5,7	10,0	2,6	5,0	3,6
7,4	5,0	6,4	7,3	6,3	6,6	6,2	7,6	5,2
3,6	8,8	6,4	6,0	10,0	9,2	10,0	7,2	7,8
2,2	5,0	5,6	8,0	2,7	10,0	4,4	5,0	3,6
8,2	6,0	8,0	7,0	7,3	8,2	6,2	6,4	6,6
7,0	7,4	8,4	6,3	5,0	10,0	7,6	7,2	7,8
6,4	6,8	5,8	8,7	4,0	8,4	8,4	7,2	7,2
6,0	6,2	5,2	8,3	2,3	2,4	7,6	7,0	5,0
4,2	9,0	7,2	9,3	3,0	7,4	7,4	5,2	8,0
4,8	5,0	7,2	8,0	3,7	7,8	4,8	5,4	3,8
6,2	9,8	7,4	9,0	4,3	10,0	8,4	7,6	6,4
5,0	7,4	8,0	6,3	5,3	8,0	7,6	7,0	6,6
5,4	6,4	6,8	9,3	6,3	9,2	4,4	6,2	5,8
4,6	5,6	7,2	7,3	4,0	7,0	5,0	5,6	6,4
5,6	5,6	6,6	5,3	7,3	5,6	5,8	5,6	5,6
4,8	9,0	10,0	10,0	3,7	10,0	8,0	7,8	9,6
2,0	7,0	9,8	9,0	10,0	7,8	4,6	7,2	9,4
2,8	6,6	5,4	8,3	5,0	7,8	3,8	6,2	7,2
2,0	8,4	6,6	7,3	1,0	10,0	7,0	7,0	8,6
2,6	7,4	8,6	8,3	5,3	7,4	4,6	5,6	8,2
5,4	7,4	7,0	7,3	8,0	7,8	7,8	8,6	7,6
5,0	6,8	6,8	8,3	5,7	8,8	6,4	7,2	5,6
4,8	9,6	6,6	10,0	3,7	7,0	6,0	6,8	8,6
5,8	5,8	6,2	6,3	4,3	6,8	6,8	8,0	7,2
3,2	6,2	10,0	5,0	2,7	10,0	2,6	5,6	8,6
3,2	6,0	7,0	5,3	3,3	6,6	5,4	5,0	5,8
6,4	6,6	9,0	8,3	6,7	10,0	7,2	7,6	8,2
5,2	7,4	7,0	7,0	4,7	7,0	7,6	6,4	6,2
5,4	6,2	8,0	10,0	6,7	5,4	2,8	5,6	4,6
3,0	3,6	4,4	4,3	5,0	3,8	2,4	2,8	4,2
6,2	3,2	9,0	3,0	3,3	7,2	1,8	4,6	1,4
5,8	5,0	7,8	8,3	7,0	7,0	4,8	5,8	6,2
5,8	6,0	8,8	7,7	7,0	9,0	5,8	5,4	5,2
5,4	5,4	7,2	9,7	5,7	8,4	6,0	5,0	2,4
9,0	8,8	9,8	10,0	5,3	10,0	8,2	8,6	9,6

Додаток Е

РТ	ІТ	СТ	ПТ	КТ	АТ
9	7	4	5	11	6
8	9	7	5	6	7
7	9	4	12	7	3
3	7	11	4	6	11
4	7	7	7	7	10
8	8	4	6	7	9
6	7	8	6	6	9
5	5	8	7	9	8
6	5	11	8	8	4
5	5	9	5	8	10
5	10	8	4	7	8
8	7	5	4	8	10
8	7	4	9	8	6
4	9	7	4	9	9
8	8	5	7	3	11
6	5	11	5	7	8
6	6	7	5	10	8
6	9	3	9	4	11
5	6	13	6	6	6
7	7	5	8	7	8
4	2	12	7	10	7
7	6	6	6	8	9
8	9	3	8	4	10
10	9	1	4	9	9
5	4	9	10	9	5
3	6	9	12	10	2
6	7	7	4	9	9
7	4	10	8	6	7
5	5	9	9	9	5
6	4	6	7	9	10
8	6	8	5	7	8
6	2	12	7	6	9
8	8	6	5	6	9
10	4	5	8	9	6
5	4	8	8	11	6
9	6	3	10	6	8
8	7	7	3	7	10
9	3	10	5	8	7
5	6	8	4	11	8
5	2	8	9	11	7
4	3	13	8	8	6
4	5	12	7	9	5
10	7	3	3	7	12
6	8	9	2	10	7
6	8	8	8	6	6
5	3	7	7	10	10
5	9	6	6	8	8
6	10	6	7	7	6
8	4	8	9	5	8
8	8	7	7	6	6
9	6	7	3	6	11
9	6	11	4	4	8
7	3	12	7	9	4

Додаток Ж

РПС
6
17
2
18
12
1
18
0
5
13
11
3
9
11
15
10
13
7
18
8
14
8
17
6
17
11
16
15
13
9
13
3
7
2
0
8
8
5
15
15
14
12
15
13
17
10
9
8
14
7
18
18
17

Додаток К

СТАТЬ	ВІК	ВНЗ	СПЕЦІАЛЬНІСТЬ
1	3	1	1
2	2	2	3
2	4	2	3
2	2	2	3
2	3	1	1
1	3	2	3
2	2	2	3
2	5	2	3
2	4	1	1
2	2	1	1
1	3	1	1
2	2	1	1
2	3	1	1
2	3	1	1
2	2	1	1
2	3	1	1
2	3	1	1
2	3	1	1
2	3	1	1
1	3	1	1
2	2	1	2
2	1	1	2
1	4	1	1
1	4	1	1
1	2	1	2
1	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
1	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	1	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
1	1	1	2
1	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	2	1	2
2	3	1	1
2	3	1	1
2	3	1	1
1	3	1	1
1	3	1	1
2	3	1	1
2	3	1	1
1	3	1	1
2	1	1	1
2	3	1	1
2	2	1	1
2	2	1	1
1 - чоловіча	1 - 16-18 років	1 - КНЕУ	1 - психологія
2 - жіноча	2 - 18-20 років	2 - інші	2 - менеджмент
	3 - 20-22 років		3 - інші
	4 - 22-25 років		
	5 - 25+		

Додаток Л

Correlations

		Інтелектуальний_Тип	ПрофКомпет	Менеджмент	АвтономіяНезап	СтабРоботи	СтабМісцеПрок	Служіння	Виклики	ІнтерСтатівЖиття	Підприємництво
Інтелектуальний_Тип	Pearson Correlation	1	.049	-.359**	-.044	-.292*	-.073	-.203	-.210	-.205	-.160
	Sig. (2-tailed)		.725	.008	.756	.034	.604	.146	.131	.142	.251
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ПрофКомпет	Pearson Correlation	.049	1	-.016	.277*	.298*	.123	.155	.109	.357**	-.096
	Sig. (2-tailed)	.725		.908	.044	.030	.381	.267	.436	.009	.492
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджмент	Pearson Correlation	-.359**	-.016	1	.173	.431**	.115	.415**	.703**	.608**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.008	.908		.215	.001	.413	.002	<.001	<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
АвтономіяНезап	Pearson Correlation	-.044	.277*	.173	1	.200	.129	.489**	.032	.214	.240
	Sig. (2-tailed)	.756	.044	.215		.150	.359	<.001	.818	.125	.083
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабРоботи	Pearson Correlation	-.292*	.298*	.431**	.200	1	.213	.346*	.196	.395**	.221
	Sig. (2-tailed)	.034	.030	.001	.150		.125	.011	.159	.003	.112
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабМісцеПрок	Pearson Correlation	-.073	.123	.115	.129	.213	1	.120	.139	.245	.181
	Sig. (2-tailed)	.604	.381	.413	.359	.125		.393	.321	.077	.185
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Служіння	Pearson Correlation	-.203	.155	.415**	.489**	.346*	.120	1	.340*	.491**	.275*
	Sig. (2-tailed)	.146	.267	.002	<.001	.011	.393		.013	<.001	.046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Виклики	Pearson Correlation	-.210	.109	.703**	.032	.196	.139	.340*	1	.693**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.131	.436	<.001	.818	.159	.321	.013		<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ІнтерСтатівЖиття	Pearson Correlation	-.205	.357**	.608**	.214	.395**	.245	.491**	.693**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.142	.009	<.001	.125	.003	.077	<.001	<.001		<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Підприємництво	Pearson Correlation	-.160	-.096	.684**	.240	.221	.181	.275*	.536**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.251	.492	<.001	.083	.112	.185	.046	<.001	<.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Реалістичний_Тип	ПрофКомпет	Менеджмент	АвтономіяНезап	СтабРоботи	СтабМісцеПрок	Служіння	Виклики	ІнтерСтатівЖиття	Підприємництво
Реалістичний_Тип	Pearson Correlation	1	-.230	-.044	.241	-.087	.030	.261	-.163	-.224	.025
	Sig. (2-tailed)		.098	.752	.082	.534	.831	.059	.242	.107	.857
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ПрофКомпет	Pearson Correlation	-.230	1	-.016	.277*	.298*	.123	.155	.109	.357**	-.096
	Sig. (2-tailed)	.098		.908	.044	.030	.381	.267	.436	.009	.492
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджмент	Pearson Correlation	-.044	-.016	1	.173	.431**	.115	.415**	.703**	.608**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.752	.908		.215	.001	.413	.002	<.001	<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
АвтономіяНезап	Pearson Correlation	.241	.277*	.173	1	.200	.129	.489**	.032	.214	.240
	Sig. (2-tailed)	.082	.044	.215		.150	.359	<.001	.818	.125	.083
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабРоботи	Pearson Correlation	-.087	.298*	.431**	.200	1	.213	.346*	.196	.395**	.221
	Sig. (2-tailed)	.534	.030	.001	.150		.125	.011	.159	.003	.112
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабМісцеПрок	Pearson Correlation	.030	.123	.115	.129	.213	1	.120	.139	.245	.181
	Sig. (2-tailed)	.831	.381	.413	.359	.125		.393	.321	.077	.185
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Служіння	Pearson Correlation	.261	.155	.415**	.489**	.346*	.120	1	.340*	.491**	.275*
	Sig. (2-tailed)	.059	.267	.002	<.001	.011	.393		.013	<.001	.046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Виклики	Pearson Correlation	-.163	.109	.703**	.032	.196	.139	.340*	1	.693**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.242	.436	<.001	.818	.159	.321	.013		<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ІнтерСтатівЖиття	Pearson Correlation	-.224	.357**	.608**	.214	.395**	.245	.491**	.693**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.107	.009	<.001	.125	.003	.077	<.001	<.001		<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Підприємництво	Pearson Correlation	.025	-.096	.684**	.240	.221	.181	.275*	.536**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.857	.492	<.001	.083	.112	.185	.046	<.001	<.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Конвенциональн ый_Тип	ПрофКомпет	Менеджмент	АвтономияНе зав	СтабРобота	СтабМисцПр ок	Службня	Высок	ИнтерСвязь Жизн	Поддержка тв
Конвенциональн ый_Тип	Pearson Correlation	1	,114	-,046	-,015	,130	,092	-,226	,067	,036	-,051
	Sig. (2-tailed)		,417	,744	,915	,352	,511	,104	,632	,798	,718
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ПрофКомпет	Pearson Correlation	,114	1	-,016	,277*	,298*	,123	,155	,109	,357**	-,096
	Sig. (2-tailed)	,417		,908	,044	,030	,381	,267	,436	,009	,492
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджмент	Pearson Correlation	-,046	-,016	1	,173	,431**	,115	,415**	,703**	,608**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,744	,908		,215	,001	,413	,002	<.001	<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
АвтономияНе зав	Pearson Correlation	-,015	,277*	,173	1	,200	,129	,489**	,032	,214	,240
	Sig. (2-tailed)	,915	,044	,215		,150	,359	<.001	,818	,125	,083
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабРобота	Pearson Correlation	,130	,298*	,431**	,200	1	,213	,346*	,196	,395**	,221
	Sig. (2-tailed)	,352	,030	,001	,150		,125	,011	,159	,003	,112
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабМисцПр ок	Pearson Correlation	,092	,123	,115	,129	,213	1	,120	,139	,245	,181
	Sig. (2-tailed)	,511	,381	,413	,359	,125		,393	,321	,077	,195
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Службня	Pearson Correlation	-,226	,155	,415**	,489**	,346*	,120	1	,340*	,491**	,275*
	Sig. (2-tailed)	,104	,267	,002	<.001	,011	,393		,013	<.001	,046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Высок	Pearson Correlation	,067	,109	,703**	,032	,196	,139	,340*	1	,693**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,632	,436	<.001	,818	,159	,321	,013		<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ИнтерСвязьЖизн	Pearson Correlation	,036	,357**	,608**	,214	,395**	,245	,491**	,693**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,798	,009	<.001	,125	,003	,077	<.001	<.001		<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Поддержка тв	Pearson Correlation	-,051	-,096	,684**	,240	,221	,181	,275*	,536**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,718	,492	<.001	,083	,112	,195	,046	<.001	<.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Поддержка тв	ПрофКомпет	Менеджмент	АвтономияНе зав	СтабРобота	СтабМисцПр ок	Службня	Высок	ИнтерСвязь Жизн	Поддержка тв
Поддержка тв	Pearson Correlation	1	-,191	,447**	-,044	,102	,063	-,075	,332*	,255	,417**
	Sig. (2-tailed)		,171	<.001	,754	,466	,653	,594	,015	,065	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ПрофКомпет	Pearson Correlation	-,191	1	-,016	,277*	,298*	,123	,155	,109	,357**	-,096
	Sig. (2-tailed)	,171		,908	,044	,030	,381	,267	,436	,009	,492
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджмент	Pearson Correlation	,447**	-,016	1	,173	,431**	,115	,415**	,703**	,608**	,684**
	Sig. (2-tailed)	<.001	,908		,215	,001	,413	,002	<.001	<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
АвтономияНе зав	Pearson Correlation	-,044	,277*	,173	1	,200	,129	,489**	,032	,214	,240
	Sig. (2-tailed)	,754	,044	,215		,150	,359	<.001	,818	,125	,083
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабРобота	Pearson Correlation	,102	,298*	,431**	,200	1	,213	,346*	,196	,395**	,221
	Sig. (2-tailed)	,466	,030	,001	,150		,125	,011	,159	,003	,112
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабМисцПр ок	Pearson Correlation	,063	,123	,115	,129	,213	1	,120	,139	,245	,181
	Sig. (2-tailed)	,653	,381	,413	,359	,125		,393	,321	,077	,195
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Службня	Pearson Correlation	-,075	,155	,415**	,489**	,346*	,120	1	,340*	,491**	,275*
	Sig. (2-tailed)	,594	,267	,002	<.001	,011	,393		,013	<.001	,046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Высок	Pearson Correlation	,332*	,109	,703**	,032	,196	,139	,340*	1	,693**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,015	,436	<.001	,818	,159	,321	,013		<.001	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ИнтерСвязьЖизн	Pearson Correlation	,255	,357**	,608**	,214	,395**	,245	,491**	,693**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,065	,009	<.001	,125	,003	,077	<.001	<.001		<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Поддержка тв	Pearson Correlation	,417**	-,096	,684**	,240	,221	,181	,275*	,536**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,492	<.001	,083	,112	,195	,046	<.001	<.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Соціальний_Тип	ПрофКомпет	Менеджмент	АвтономіяНазал	СтабРоботи	СтабМісцеПрок.	Службіня	Векли	ІнтегрСтатівЖиття	Підприємництво
Соціальний_Тип	Pearson Correlation	1	,188	,012	-,074	,238	,018	,005	,049	,076	-,088
	Sig. (2-tailed)		,179	,934	,596	,086	,897	,971	,728	,590	,533
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ПрофКомпет	Pearson Correlation	,188	1	-,016	,277*	,298*	,123	,155	,109	,357**	-,096
	Sig. (2-tailed)	,179		,908	,044	,030	,381	,267	,436	,009	,492
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджмент	Pearson Correlation	,012	-,016	1	,173	,431**	,115	,415**	,703**	,608**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,934	,908		,215	,001	,413	,002	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
АвтономіяНазал	Pearson Correlation	-,074	,277*	,173	1	,200	,129	,489**	,032	,214	,240
	Sig. (2-tailed)	,596	,044	,215		,150	,359	<,001	,818	,125	,083
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабРоботи	Pearson Correlation	,238	,298*	,431**	,200	1	,213	,346*	,196	,395**	,221
	Sig. (2-tailed)	,086	,030	,001	,150		,125	,011	,159	,003	,112
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабМісцеПрок.	Pearson Correlation	,018	,123	,115	,129	,213	1	,120	,139	,245	,181
	Sig. (2-tailed)	,897	,381	,413	,359	,125		,393	,321	,077	,195
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Службіня	Pearson Correlation	,005	,155	,415**	,489**	,346*	,120	1	,340*	,491**	,275*
	Sig. (2-tailed)	,971	,267	,002	<,001	,011	,393		,013	<,001	,046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Векли	Pearson Correlation	,049	,109	,703**	,032	,196	,139	,340*	1	,693**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,728	,436	<,001	,818	,159	,321	,013		<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ІнтегрСтатівЖиття	Pearson Correlation	,076	,357**	,608**	,214	,395**	,245	,491**	,693**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,590	,009	<,001	,125	,003	,077	<,001	<,001		<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Підприємництво	Pearson Correlation	-,088	-,096	,684**	,240	,221	,181	,275*	,536**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,533	,492	<,001	,083	,112	,195	,046	<,001	<,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Артистичний_Тип	ПрофКомпет	Менеджмент	АвтономіяНазал	СтабРоботи	СтабМісцеПрок.	Службіня	Векли	ІнтегрСтатівЖиття	Підприємництво
Артистичний_Тип	Pearson Correlation	1	-,049	,028	-,009	-,176	-,129	,272*	-,083	,029	-,066
	Sig. (2-tailed)		,726	,842	,950	,207	,357	,048	,556	,836	,641
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ПрофКомпет	Pearson Correlation	-,049	1	-,016	,277*	,298*	,123	,155	,109	,357**	-,096
	Sig. (2-tailed)	,726		,908	,044	,030	,381	,267	,436	,009	,492
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджмент	Pearson Correlation	,028	-,016	1	,173	,431**	,115	,415**	,703**	,608**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,842	,908		,215	,001	,413	,002	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
АвтономіяНазал	Pearson Correlation	-,009	,277*	,173	1	,200	,129	,489**	,032	,214	,240
	Sig. (2-tailed)	,950	,044	,215		,150	,359	<,001	,818	,125	,083
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабРоботи	Pearson Correlation	-,176	,298*	,431**	,200	1	,213	,346*	,196	,395**	,221
	Sig. (2-tailed)	,207	,030	,001	,150		,125	,011	,159	,003	,112
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
СтабМісцеПрок.	Pearson Correlation	-,129	,123	,115	,129	,213	1	,120	,139	,245	,181
	Sig. (2-tailed)	,357	,381	,413	,359	,125		,393	,321	,077	,195
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Службіня	Pearson Correlation	,272*	,155	,415**	,489**	,346*	,120	1	,340*	,491**	,275*
	Sig. (2-tailed)	,048	,267	,002	<,001	,011	,393		,013	<,001	,046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Векли	Pearson Correlation	-,083	,109	,703**	,032	,196	,139	,340*	1	,693**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,556	,436	<,001	,818	,159	,321	,013		<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ІнтегрСтатівЖиття	Pearson Correlation	,029	,357**	,608**	,214	,395**	,245	,491**	,693**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,836	,009	<,001	,125	,003	,077	<,001	<,001		<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Підприємництво	Pearson Correlation	-,066	-,096	,684**	,240	,221	,181	,275*	,536**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,641	,492	<,001	,083	,112	,195	,046	<,001	<,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		ВК	Психолог	Менеджер	Администр.кл.	Статистик	Кредитное ос.	Справочн.	Бизнес	Наука	Интернет-журн.	Публикации	Финансовый	Иллюстрации	Судебный	Коллекция	Портфолио	Академич.	ИТО
ВК	Pearson Correlation	1	.712	-.118	.480 ^{**}	.284	.162	.087	-.058	.262	-.021	.087	.023	-.082	.029	-.147	.016	-.089	
	Sig. (2-tailed)		.217	.416	.001	.006	.246	.032	.673	.246	.884	.834	.199	.881	.824	.261	.888	.481	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Публикации	Pearson Correlation	.172	1	-.218	.217 [*]	.298 [*]	.123	.183	.158	.107 [*]	-.086	-.030	.040	.188	.119	-.191	.048	.038 [*]	
	Sig. (2-tailed)			.308	.244	.030	.381	.287	.438	.809	.492	.586	.725	.179	.417	.771	.720	.013	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджер	Pearson Correlation	-.118	-.218	1	-.173	.431 ^{**}	.115	.415 ^{**}	.203 [*]	.898 ^{**}	.884 ^{**}	-.044	-.389 ^{**}	.012	-.348	.447 ^{**}	.028	-.183	
	Sig. (2-tailed)				.315	.001	.413	.002	.000 [*]	<.001	<.001	.752	.000	.934	.744	<.001	.842	.485	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Администр.кл.	Pearson Correlation	.408 ^{**}	.217 [*]	.173	1	.280	.129	.497 ^{**}	.302	.214	.248	.241	-.044	-.074	-.315	-.344	-.039	.003	
	Sig. (2-tailed)					.190	.269	<.001	.018	.129	.003	.082	.198	.668	.319	.754	.835	.984	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Статистик	Pearson Correlation	.284	.287 [*]	.431 ^{**}	.280	1	.210	.348 ^{**}	.198	.398 ^{**}	.221	.087	-.202 [*]	.238	.138	.302	-.176	.068	
	Sig. (2-tailed)						.125	.011	.158	.003	.112	.534	.038	.088	.392	.498	.287	.363	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Справочн.	Pearson Correlation	.162	.223	.115	.128	.213	1	.120	.138	.248	.081	.030	-.073	.018	.062	.003	-.128	-.225	
	Sig. (2-tailed)							.383	.321	.077	.189	.831	.884	.987	.811	.933	.357	.188	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Бизнес	Pearson Correlation	.087	.158	.415 ^{**}	.498 ^{**}	.348 ^{**}	.123	1	.340 ^{**}	.491 ^{**}	.215 [*]	-.281	-.283	.083	-.228	-.178	.272 [*]	.183	
	Sig. (2-tailed)				<.001	.001	.383		.001	.001	.003	.001	.289	.148	.871	.104	.264	.248	.172
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Наука	Pearson Correlation	-.058	.208	.203 [*]	.332	.198	.139	.348 ^{**}	1	.803 ^{**}	.036 [*]	-.183	-.210	.048	.002	.332 [*]	-.003	.042	
	Sig. (2-tailed)									<.001	.842	.131	.728	.832	.818	.898	.989	.989	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Интернет-журн.	Pearson Correlation	-.262	.287 [*]	.498 ^{**}	.214	.398 ^{**}	.245	.491 ^{**}	.898 ^{**}	1	.880 ^{**}	-.234	-.285	.078	.038	.238	.288	.288	
	Sig. (2-tailed)								<.001	<.001	.001	.142	.188	.798	.798	.898	.898	.898	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Публикации	Pearson Correlation	-.030	-.038	.884 ^{**}	.340	.231	.181	.278	.898 ^{**}	.888 ^{**}	1	.038	-.140	-.088	.001	.472 ^{**}	.884	.233	
	Sig. (2-tailed)								<.001	<.001		.487	.261	.333	.714	.802	.841	.188	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Финансовый	Pearson Correlation	-.044	-.238	-.444	.281	-.087	.039	.381	-.183	-.224	.028	1	.188	-.188 [*]	-.212	-.188	.211	-.188	
	Sig. (2-tailed)								.003	.003	.402		.183	<.001	.128	.311	.128	.173	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Иллюстрации	Pearson Correlation	.238	.248	.158 [*]	-.044	-.202 [*]	-.073	-.283	-.218	-.208	-.188	.188	1	-.107 [*]	.242	-.172 [*]	.188	-.024	
	Sig. (2-tailed)																		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Судебный	Pearson Correlation	-.202	.198	.812	-.174	.239	.018	.003	.848	.878	-.888	-.202 [*]	-.271 [*]	1	-.038	.317	-.102 [*]	.342 [*]	
	Sig. (2-tailed)																		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Коллекция	Pearson Correlation	.029	.178	.834	.398	.085	.087	.091	.728	.098	.033	-.091	-.091	.038	.403	.810	.012	.012	
	Sig. (2-tailed)																		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Портфолио	Pearson Correlation	.016	.148	.812	-.174	.239	.018	.003	.848	.878	-.888	-.202 [*]	-.271 [*]	1	-.038	.317	-.102 [*]	.342 [*]	
	Sig. (2-tailed)																		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Академич.	Pearson Correlation	-.183	-.191	.467 ^{**}	-.044	.182	.003	.078	.332 [*]	.205	.417 ^{**}	-.188	-.212 [*]	.117	.016	1	-.171 [*]	-.233	
	Sig. (2-tailed)																		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
ИТО	Pearson Correlation	.188	.287 [*]	.703	.381	.288	.225	.190	.342	.818	-.223	.180	.024	.342 [*]	.178	-.228	.114	1	
	Sig. (2-tailed)																		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ВК	Психолог	Менеджер	Администр.кл.	Статистик	Кредитное ос.	Справочн.	Бизнес	Наука	Интернет-журн.	Публикации	Финансовый	Иллюстрации	Судебный	Коллекция	Портфолио	Академич.	ИТО
ВК	Pearson Correlation	1	.697	-.128	.184	-.187	.188	-.197	.302	.383	-.238	.039	.488 ^{**}	-.271 [*]	.388	-.174	.043	-.188	
	Sig. (2-tailed)		.218	.271	.276	.160	.288	.445	.078	.025	.780	.840	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Публикации	Pearson Correlation	.292 [*]	1	-.218	.217 [*]	.298 [*]	.123	.183	.158	.107 [*]	-.086	-.030	.040	.188	.119	-.191	.048	.038 [*]	
	Sig. (2-tailed)			.308	.244	.030	.381	.287	.438	.809	.492	.586	.725	.179	.417	.771	.720	.013	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Менеджер	Pearson Correlation	-.128	-.218	1	-.173	.431 ^{**}	.115	.415 ^{**}	.203 [*]	.898 ^{**}	.884 ^{**}	-.044	-.389 ^{**}	.012	-.348	.447 ^{**}	.028	-.183	
	Sig. (2-tailed)				.315	.001	.413	.002	.000 [*]	<.001	<.001	.752	.000	.934	.744	<.001	.842	.485	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Администр.кл.	Pearson Correlation	.408 ^{**}	.217 [*]	.173	1	.280	.129	.497 ^{**}	.302	.214	.248	.241	-.044	-.074	-.315	-.344	-.039	.003	
	Sig. (2-tailed)					.190	.269	<.001	.018	.129	.003	.082	.198	.668	.319	.754	.835	.984	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Статистик	Pearson Correlation	.284	.287 [*]	.431 ^{**}	.280	1	.210	.348 ^{**}	.198	.398 ^{**}	.221	.087	-.202 [*]	.238	.138	.302	-.176	.068	
	Sig. (2-tailed)						.125	.011	.158	.003	.112	.534	.038	.088	.392	.498	.287	.363	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Справочн.	Pearson Correlation	.162	.223	.115	.128	.213	1	.120	.138	.248	.081	.030	-.073	.018	.062	.003	-.128	-.225	
	Sig. (2-tailed)							.383	.321	.077	.189	.831	.884						

Correlations

		С1515	Сурфинит	Вендицит	Аммонит	Струфелит	Синанонит	Синезит	Рисит	Интерстиц	Паризиит	Риситовый	Интерстиц	Сидней	Кинезит	Паризиит	Аммонит	Рис
С1515	Pearson Correlation	1																
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Сурфинит	Pearson Correlation		1															
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Вендицит	Pearson Correlation			1														
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Аммонит	Pearson Correlation				1													
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Струфелит	Pearson Correlation					1												
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Синанонит	Pearson Correlation						1											
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Синезит	Pearson Correlation							1										
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Рисит	Pearson Correlation								1									
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Интерстиц	Pearson Correlation									1								
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Паризиит	Pearson Correlation										1							
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Риситовый	Pearson Correlation											1						
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Интерстиц	Pearson Correlation												1					
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Сидней	Pearson Correlation													1				
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Кинезит	Pearson Correlation														1			
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Паризиит	Pearson Correlation															1		
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Аммонит	Pearson Correlation																1	
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371
Рис	Pearson Correlation																	1
	N (Cases)	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

КОРОТКИЙ ЗВІТ ПОДІБНОСТІ



Платформа



Дата звіту 6/4/2025
Дата редагування ---



Звіт не був оцінений

Звіт подібності

метадані

Назва організації

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок

Кар'єрні орієнтації студентської молоді: зв'язок з соціально-психологічними характеристиками

Автор

Науковий керівник / Експерт

Михайлов Д. В. проф. Креденцер О. В.

Ідентифікатор

кафедра педагогіки та психології

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Заверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



25

Довжина фраз для коефіцієнта подібності 2



14719

Кількість слів



114321

Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виявлення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		20
Інтервали		0
Мікропробіли		1
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		55

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Копія тексту означена в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз		Копія тексту
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА (URL (НАЗВА БАЗИ))	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ВІДКЛОНЕННЯ)
1	https://bibliotekanauki.pl/articles/540811.pdf	27 0.18 %
2	https://bibliotekanauki.pl/articles/540811.pdf	24 0.16 %
3	https://docplayer.net/83080468-Institutu-profesijno-tehnicnoyi-osviti-naon-ukrayini-profesijna-pedagogika-zasnovaniy-07-kvitnya-2011-roku.html	21 0.14 %
4	http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/19179/1/6.pdf	16 0.11 %

5	http://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/37409/1/Proskurka_Natalia_%20Demchenko%20Natalia%20%281%29.pdf	16 0.11 %
6	https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/16023/1/2017_Starosta_Tovkanec_s.39-42.pdf	16 0.11 %
7	http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/z_nofsp_2011_16(1)_24.pdf	16 0.11 %
8	http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/z_nofsp_2011_16(1)_24.pdf	16 0.11 %
9	https://ir.kneu.edu.ua/bitstreams/790501ce-a7c4-4012-bebb-960e7f2e7f2a/download	15 0.10 %
10	http://4ua.co.ua/psychology/yb3ac68b5c43a88521306d37_1.html	15 0.10 %
з бази даних RefBooks (0.00 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ЦЕНТРИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
з домашньої бази даних (0.00 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ЦЕНТРИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
з програми обміну базами даних (0.69 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ЦЕНТРИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	ФЛСК_2025_053_Бз_Адаменко_Сергій_Андрійович_pnarlat 2/9/2025 Ukrainian national aviation university (ФЛСК Кафедра педагогіки та психології професійної освіти)	38 (5) 0.26 %
2	Зв'язок кар'єрних орієнтацій студентів з характеристиками 11/15/2024 Kremenets Regional Taras Shevchenko Humanitarian and Pedagogical Academy (Кафедра психології і соціальної роботи)	18 (3) 0.12 %
3	Курсова Капліченко.docx 6/23/2022 National Academy of the State Border Guard Service (National Academy of the State Border Guard Service)	13 (1) 0.09 %
4	"Розвиток дивергентного мислення в юнацькому віці та його вплив на професійне самовизначення" 5/16/2022 Volodymyr Vynnyshchenko Central Ukrainian State Pedagogical University (Факультет педагогіки, психології та мистецтва)	11 (1) 0.07 %
5	ps1m23z_cherkesl.O. 11/27/2024 Kamianets-Podilskyi National University named after I. Ohienko (Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка)	10 (1) 0.07 %
6	Казанки МЙ_стаття.docx 7/26/2021 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	6 (1) 0.04 %
7	Георгінова Анастасія 1/15/2025 Interregional Academy of Personnel Management (Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського)	5 (1) 0.03 %
з Інтернету (3.06 %)		

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ДЖЕРЕЛО URL	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	https://docplayer.net/83090469-Institutu-profesiyno-tehnichnoyi-osviti-naon-ukrayini-profesiynna-pedagogika-zasnovaniy-07-kvintnya-2011-roku.html	60 (5) 0.41 %
2	https://bibliotekanauki.pl/articles/540811.pdf	60 (3) 0.41 %
3	http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/npfsp_2011_16(1)_24.pdf	46 (3) 0.31 %
4	http://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/37409/1/Proskurka_Natalia_%20Demchenko%20Natalia%20%281%29.pdf	43 (4) 0.29 %
5	http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/19179/1/6.pdf	37 (4) 0.25 %
6	https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/1b/16023/1/2017_Sterosta_Tovsanec_s_39-42.pdf	29 (2) 0.20 %
7	http://repository.umma.ac.id/1379/3/UPLOAD%20V-LAMPIRAN_JURIATIN.pdf	28 (2) 0.19 %
8	http://conference-ukraine.com.ua/data/uploads/34.pdf	25 (2) 0.17 %
9	https://msu.edu.ua/wp-content/uploads/vision/18.pdf	24 (2) 0.16 %
10	http://dspace-s.msu.edu.ua/8080/bitstream/123456789/9435/1/Psychology_%20of_%20career%20success%20methodological_%20guidelines%20for_%20conducting.pdf	18 (2) 0.12 %
11	http://habitus.od.ua/journals/2021/27-2021/20.pdf	18 (2) 0.12 %
12	http://4ua.co.ua/psychology/yb3ac68b5c43a88521306d37_1.html	15 (1) 0.10 %
13	https://ir.kneu.edu.ua/bitstreams/790501ce-a7c4-4012-bebb-960e7f2e7f2a/download	15 (1) 0.10 %
14	https://khnra.edu.ua/wp-content/uploads/2022/09/Kravchenko-L.M.Formuvannya-tainnisnogo-stavlennya-do-navchannya-v-uchniv-pochalkovyh-klasiv-z-osoblyvymy-osvitnimy-potrebamy-v-inklyuzyivnomu-seredovyshhi.pdf	12 (1) 0.08 %
15	https://dspace.bdpu.org.ua/bitstreams/2bed5887-9e9e-449a-b70e-aff8c5ad611b/download	11 (1) 0.07 %
16	http://repo.poltekkestasikmalaya.ac.id/945/11/LAMPIRAN.pdf	9 (1) 0.06 %

Список принятых фрагментів (немає принятих фрагментів)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗМІСТ	КІЛЬКІСТЬ ОДИНАКОВИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
------------------	-------	--