УДК 331.548

Василик А.В.,
канд. екон. наук, доц.,
alla_vasylyk@ua.fm
Вандоляк О.В.,
студентка,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
Василик А.В.,
канд. экон. наук, доц.,
Вандоляк А.В.,
студентка,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана
Vasylyk A.V.,
PhD in Economics, Associate Professor,
Vandolyak O.V.,
Student,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ПЕРЕДУМОВИ ТА ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ І ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МОЛОДДЮ В УКРАЇНІ

ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖЬЮ В УКРАИНЕ

PRECONDITIONS AND PROBLEMS OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION AND CAREER PLANNING OF YOUTH IN UKRAINE

У статті досліджено фактори, які впливають на вибір професії молоді. Проаналізовано структуру здобувачів вищої освіти за напрямками. Запропоновано поради студентам або людям, які не знайшли себе у жодній професії щодо того, як здійснювати пошук сфери діяльності, яка їм потрібна та як правильно обрати кар'єрну стратегію. Визначено фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні, а також проблем, з якими стикаються молоді люди при виборі професії.

В статье исследованы факторы, влияющие на выбор профессии молодежи. Проанализирована структура соискателей высшего образования по направлениям. Предложено советы студентам или людям, которые не нашли себя в одной профессий о том, как осуществлять поиск сферы деятельности, которая им нужна и как правильно выбрать карьерную стратегию. Определены факторы, которые необходимо учитывать при первом трудоустройстве, а также проблем, с которыми сталкиваются молодые люди при выборе профессии.

The article investigates the factors influencing the choice of the youth profession. The structure of applicants of higher education in directions is analyzed. Advice is provided to students or people who have not found themselves in any professions on how to search for the sphere of activity that they need and how to choose a career strategy. The factors that need to be taken into account during the first employment, as well as the problems faced by young people when choosing a profession are determined. It also identified the main factors that guided young people in choosing a profession. The main ones include the following: the specialty corresponded to the interests of entrants, guaranteed earnings and decent material remuneration and was advised by parents, relatives and friends. In addition, the analysis of the basic disciplines studied by young people is conducted. In particular, they include business, management and law, engineering, manufacturing and social work. Also, tips for recruiting future specialists were developed.

© А.В. Василик, О.В. Вандоляк, 2018

Ключові слова. Ринок праці, кар'єра молоді, планування кар'єри, професію, інтереси, навички, досвід, цінності.

Ключевые слова. Рынок труда, карьера молодежи, планирование карьеры, профессии, интересы, навыки, опыт, ценности.

Keywords. Labor market, career young people, career planning, occupation, interests, skills, experience, values.

Вступ. Проблеми дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці, високого рівня безробіття молоді в Україні, звернень до центрів зайнятості спричинені з-поміж іншого необґрунтованим вибором професії молоддю, зміною бачення свого професійного майбутнього після здобуття вищої чи професійної освіти, або навіть ще в процесі навчання. Наслідком є робота не за професією, вимушена перекваліфікація молодих працівників ще на старті своєї кар'єри, безробіття, невідповідності у рівні та якості підготовки і вимогах займаної посади тощо. Відповідно, актуальність даної роботи полягає в тому, аби визначити основні проблеми молоді при виборі професії, допомогти молодим людям правильно обрати затребувану і перспективну професію, в якій вони могли б реалізувати свої здібності та згодом знайти гідну роботу, планувати власну професійну кар'єру. Адже у процесі професійного самовизначення також важливо виявити, наскільки сама молода людина за психофізіологічними якостями, цінностями, здібностями відповідає вимогам тієї професії, яку вона бажає здобувати.

Крім того, особливо важливим аспектом є дослідження факторів, якими керується молодь у своєму особистому та професійному житті. Адже більшість на початку своєї професійної кар'єри хочуть покращити свій фінансовий стан шляхом підробітку. Вони, стартуючи на ринку праці, ще не створивши власну сім'ю, часто встановлюють пріоритет професійного зростання як головний, що нерідко спотворює всю систему життєвих цінностей [1, с. 51].

Разом з тим, аби стати успішною людиною з бажаними перспективами працевлаштування за умов постійних змін на ринку праці, недостатньо мати тільки документ про освіту, необхідно саморозвиватись, самовдосконалюватись, оволодівати новими навичками, набиратися досвіду задля того, аби бути конкурентоспроможним на ринку праці.

Дослідженням проблем управління професійною кар'єрою молоді займалось багато вчених: Колот А.М., Грішнова О.А., Алєксєєва С.В., Корнієнко І., Шевченко Н.Ф., Шейн Е.Х., Мітіна Л.М., Завалішина Д.Н., Богатирьова О.О. та інші. У теоретичних дослідженнях розкрита сутність і функції професійної кар'єри та виявлені психологічні чинники формування готовності студентів до здійснення професійної кар'єри [2–6], однак невирішеними залишаються ще багато питань щодо дослідження планування молоддю власної професійної кар'єри, сприяння професійному самовизначенню молоді в Україні та ін.

Постановка завдання. До завдань дослідження відносимо такі: проаналізувати фактори, які впливають на вибір професії молоддю; дослідити пріоритетні напрями підготовки молоді; визначити фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні; визначити проблеми, з якими стикаються молоді люди при виборі професії; виокремити поради студентам або людям, які не знайшли себе у жодній професій щодо того, як здійснювати пошук сфери діяльності, яка їм потрібна та як правильно обрати кар'єрну стратегію, як спланувати власну кар'єру.

Результати дослідження. Кожна людина у своїй професійній діяльності або кар'єрі бажає досягти високих результатів і повністю реалізувати свої знання, уміння, навички.

З позиції культурно-історичного підходу вважається, що усвідомлення і осмислення особистісного потенціалу, своїх якостей, здібностей і схильностей опосередковане соціальними уявленнями, зразками, настановами і стереотипами, які транслюються суспільством. Цей опосередкований вплив позначається на виборі професії, кар'єрній спрямованості, шляхах побудови індивідуальної кар'єри, тобто на виборі кар'єрної траєкторії, які, в свою чергу, наповнюються особистісним змістом і змінюються в системі особистісних цінностей і смислів. Іншими словами, приймаючи тезу про культурно-історичну обумовленість вибору професії і кар'єрної спрямованості, не варто нівелювати активність самої особистості. Розуміння цих процесів як професійного самовизначення акцентує увагу на особливому характері активності самої людини в них, взаємодії суб'єкта зі світом [12].

У свою чергу, С.В. Алексєєва говорить про те, що сьогодні все більшого розповсюдження набуває підхід, за якого кар'єра розуміється як стиль життя, що містить у собі не тільки професійне просування, але й професіоналізацію впродовж всього життя, зокрема, від динамічного процесу вибору, придбання та реалізації певної професії до неперервної освіти, постійного підвищення професійного рівня, а також, можливості зміни професії при певних вимогах ринку праці. А отже, поняття професійної кар'єри можна інтерпретувати як процес самореалізації людини, розвитку її професійних знань, навичок, професійно важливих особистісних якостей, що надають можливість закріпити за собою певний соціальний і професійний статус [2].

Відповідно до підходу Е. Шейна [4], планування і побудова кар'єри — це процес повільного розвитку професійної «Я-концепції» і самовизначення з урахуванням власних здібностей, мотивів, потреб, відносин і цінностей. Центральним конструктом його теорії виступає поняття «якір кар'єри» (кар'єрний ключовий момент) — важливий компонент Я-концепції, який представляє значущі для особистості інтереси або цінності, від яких вона не відмовиться в ситуації вибору. Якорі кар'єри формуються в процесі соціалізації в результаті накопичення професійного досвіду в початкові роки розвитку кар'єри і виконують функції управління, стабілізації і інтеграції індивідуальної кар'єри протягом усього життя. Концепція Е. Шейна спирається на розширене розуміння кар'єри, характерне для західної психології, що відображає місце праці в житті людини в цілому і включає різні форми ставлення до праці [3].

Нам близький підхід Е. Шейна, відповідно, кар'єрний якір або кар'єрну орієнтацію ми розглядаємо як особистий вибір людиною напряму професійного розвитку та кар'єрного просування. Кар'єрна орієнтація, на нашу думку, виникає у процесі соціалізації і професіоналізації індивіда; є достатньо стійкою, обумовлена здібностями, нахилами, талантами, інтересами, мотивами людини. Виділяємо такі типи кар'єрних орієнтацій: на професійну самореалізацію і розвиток; на управління; на незалежність у професійній діяльності; на стабільність зайнятості, почуття безпеки; на роботу з людьми, служіння; на конкуренцію, виклик; на інтеграцію різних сторін особистого і професійного життя; на підприємництво, створення нового, ризик. Лише одна із можливих кар'єрних орієн-

тацій може бути ключовою в структурі особистості, проте іноді визначальною не стає ні одна. Це означає, що кар'єра не є важливою в житті людини.

Вагомий внесок у дослідження професійної спрямованості зроблено Л.М. Мітіною: професійний розвиток — це зростання, становлення, інтеграція і реалізація в професійній праці професійно значущих особистісних якостей і здібностей, професійних знань і умінь, але, головне, − як активне якісне перетворення людиною свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового його строю і способу життєдіяльності — творчої самореалізації в професії [5].

Крім того, Д.Н. Завалішина виділила два рівні професіоналізму — специфічний і неспецифічний. Специфічний рівень утворюють психічні властивості, які забезпечують ефективність конкретної професійної діяльності. Під неспецифічним рівнем розуміють психологічні якості, які визначаються загальним характером життєдіяльності людини: цінності, здатність до самоаналізу, самопізнання і вибудовування оптимальної траєкторії життєвого шляху і професійного і кар'єрного розвитку, мета-вміння як інваріанти професіоналізму (здатність до навчання та самоаналізу; висока адаптивність і самоефективність) [6].

Також вагомий внесок у дослідження професійної адаптації молоді прослідковується у працях А.М. Колота [15].

Разом з тим, І. Корнієнко трактує поняття «кар'єра» як: 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [7].

Надзвичайно важливим є усвідомлення, формування власного бачення, планування професійної кар'єри молоддю ще на етапі вибору професії, здобуття освіти, отримання першого досвіду. Адже неправильні рішення на цьому етапі можуть виявитися надто дорогими для молодої людини як за втратами часу, можливостей, так і втратами коштів (державних чи приватних), витрачених на здобуття освіти, якщо молодь на працює за професією.

Цікавими для нашого дослідження є результати опитування «Молодь України — 2017» [8], які вказують на достатній рівень задоволеності отриманими під час здобуття освіти компетенціями з точки зору їх реалізації у трудовій сфері (табл. 1).

Таблиця 1

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «СКАЖІТЬ, ЧИ ДАЄ ОТРИМАНА ВАМИ ОСВІТА МОЖЛИВІСТЬ РОЗВИВАТИСЯ ВАМ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ (КАР'ЄРНИЙ ЗРІСТ, ПІДВИЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ ТОЩО)?», % [8]

Повною мірою дає можливості розвиватися	31,0
Скоріше дає можливості розвиватися, ніж ні	23,5
Скоріше не дає можливості розвиватися, ніж дає	16,6
Взагалі не дає можливості розвиватися	14,6
Важко відповісти	14,3

Крім того, в табл. 2 виокремлено причини, чому молодь не працює за своєю спеціальністю, до основних з яких належать: відсутність вакансії за спеціальністю, малооплачувана робота і незадоволеність умовами праці.

Таблиця 2

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «ЧОМУ ВАМ ДОВОДИТЬСЯ ПРАЦЮВАТИ НЕ ЗА ФАХОМ?», % [8]

Відсутність вакансій за фахом	36,7
Не задовольняє матеріальна винагорода за фахом	31,4
Не задовольняють умови роботи за фахом	18,4
Компетенції набуті за фахом не відповідають вимогам роботодавця	10,5
Не подобається робота за фахом	9,7
Не передбачає кар'єрного зростання	8,1
Не є престижною	7,5
За станом здоров'я	4,5
Інше	0,4
Важко відповісти	*18,9*

Сума відповідей переважає 100 %, оскільки респонденти могли обрати кілька варіантів відповідей.

Також можемо побачити, що до основних чинників вибору професії належать такі: спеціальність відповідала інтересам абітурієнтів, гарантувала заробіток і гідну матеріальну винагороду та її радили батьки, родичі і друзі (табл. 3).

Таблиця 3

РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ НА ЗАПИТАННЯ «ЧОМУ ВИ ОБРАЛИ АБО ПЛАНУЄТЕ ОБРАТИ СВОЮ ОСТАННЮ СПЕЦІАЛЬНІСТЬ/НИНІШНЮ ПРОФЕСІЮ?»), % [8]

Вона відповідає моїм інтересам, захопленням, здібностям	50,4
Вона гарантує заробіток та гідну матеріальну винагороду	38,3
За порадою батьків, родичів, інших людей	32,2
Вона соціально престижна	15,1
Обирав(-а)/планую обирати спеціальність, на яку можна вступити	8,5
За результатами профорієнтаційного тестування у навчальному закладі	5,7
Обирав(-а)/планую обирати спеціальність, на яку нижчий конкурс	3,9
За порадою консультанта/-ки або шкільного психолога/-ині	3,6
Інше	*0,2*

Сума відповідей переважає 100 %, оскільки респонденти могли обрати кілька варіантів відповідей.

На додаток до цього, нами було проведено власне соціологічне дослідження, яке охопило 200 респондентів віком 18—21 р. з числа студентів, що навчаються за агропромисловим напрямом. Основними завданням було визначити очікування молоді щодо майбутньої заробітної плати, бажання молодих людей працювати за фахом і готовність до зміни місця проживання заради майбутнього працевлаштування.

Результати дослідження показали, що 40 із 200 осіб, що становить 20 %, бажають отримувати заробітну плану в межах 5 тисяч гривень, 103 із 200 або 51,5 % — до 10 тисяч гривень і 57 із 200, що складає 28,5 %, — більше 10 тисяч гривень. Тобто, більшість опитаних молодих людей мають адекватні очікування щодо рівня оплати праці.

Разом з тим, 178 із 200, що становить 89 % опитаних, мають бажання працювати за фахом і не планують змінювати свою спеціальність. Це свідчить про те,

що більшість опитаних студентів не лише свідомо та відповідально поставились до вибору своєї професії, але й при її здобутті не розчарувались у ній, тобто планують будувати свою кар'єру в обраному напрямі. Зауважимо, що значно менша частка опитаних (11 %) ще не до кінця визначились зі своєю спеціальністю, що призводить як до матеріальних (кошти на навчання іншого фаху), так і до нематеріальних (більша кількість зневірених молодих людей, котрі не можуть самовиразитись і самовизначитись з майбутньою професією) втрат.

Окрім цього, 153 особи із 200, що складає 76,5 %, готові до зміни регіону свого проживання заради майбутнього працевлаштування, тобто є досить мобільними. Варто сказати, що дана риса є дуже актуальною на сьогоднішній день, оскільки здатність змінюватись і підлаштовуватись під мінливу ситуацію на ринку праці дедалі частіше використовується майже у всіх видах професійної діяльності, а особливо у агропромисловій сфері, адже провідні підприємства можуть бути розташовані у різних регіонах та місцевостях.

З іншого боку, задля розуміння розподілу напрямів підготовки молодих фахівців в Україні, варто проаналізувати результати дослідження Innovation House (рис. 1). Так, досі найпопулярнішими залишаються бізнес, управління і право — 23 %, машинобудування, виробництво та будівництво — 16 %, охорона здоров'я та соціальна робота — 13 %, гуманітарні науки і журналістика — 11 % і 10 % відповідно.

Рис. 1. Дисципліни, які вивчає молодь, 2017 [9]

З точки зору планування кар'єри молодого фахівця важливими є умови, в які він потрапляє на першому місці роботи, дії керівництва щодо первинної адаптації молодого фахівця. Для того, аби перший професійний досвід став позитивним, організація має забезпечити реалізацію інтересів працівника, його знань і навичок для того, щоб у майбутньому скерувати його кар'єру, починаючи з першого робочого дня. Отож, на рис. 2 ми виокремили фактори, які необхідно враховувати при першому працевлаштуванні молодого співробітника.

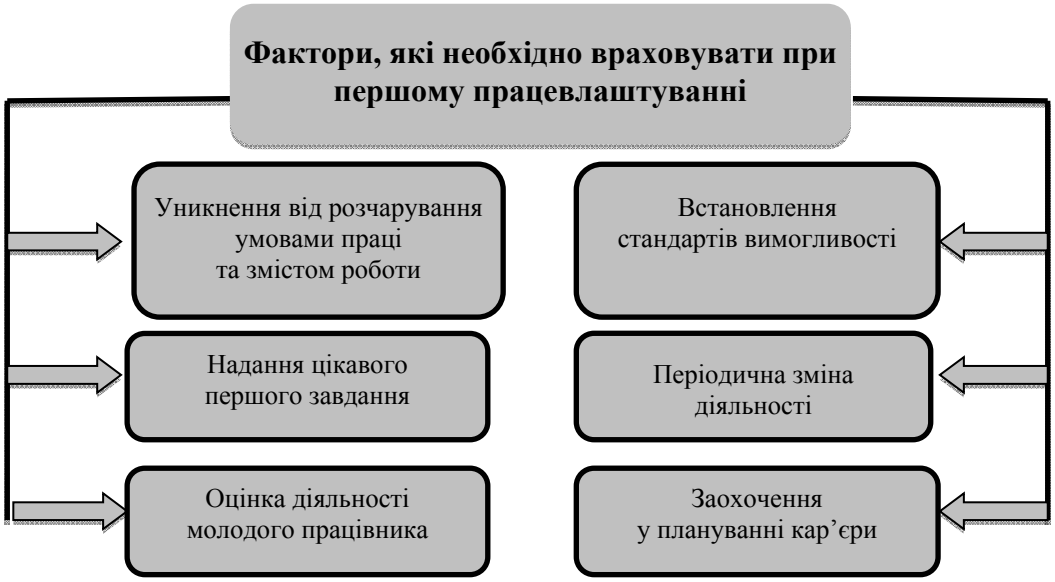

Рис. 2. Фактори, які необхідно враховувати
при першому працевлаштуванні молодого співробітника

Джерело: побудовано за [10].

Перші завдання молодого працівника в організації мають велике значення у майбутньому розвитку кар'єри. Протягом перших днів відбувається його адаптація та порівняння очікувань із умовами праці та змістом діяльності.

Молодий фахівець у своїй трудовій діяльності може використовувати і розвинути свої здібності, отримати підвищення, але в реальності він може зневіритись у своїй роботі і тоді праця не буде ефективною ні для працівника, ні для організації. Тому, дуже важливо мати зворотній зв'язок, який би показував відношення працівника до роботи і ставлення керівництва до свого співробітника.

При першому працевлаштуванні кожна людина може припускатись певних помилок, які згодом впливатимуть на її професійне та особисте життя. На рис. 3 можна побачити проблеми, з якими найчастіше стикаються молоді люди при першому працевлаштуванні.

Найпоширеніша помилка — це відсутність інформації про професію, прямі обов'язки та предмети, які потрібно буде вивчати. Серед можливостей отримання достатньої інформації можна виділити: спілкування з фахівцями, які працюють у цій сфері; проходження практики; звертання до центру зайнятості з

метою отримання консультування спеціаліста, відвідування профорієнтаційних заходів або участі у профорієнтаційних проектах.

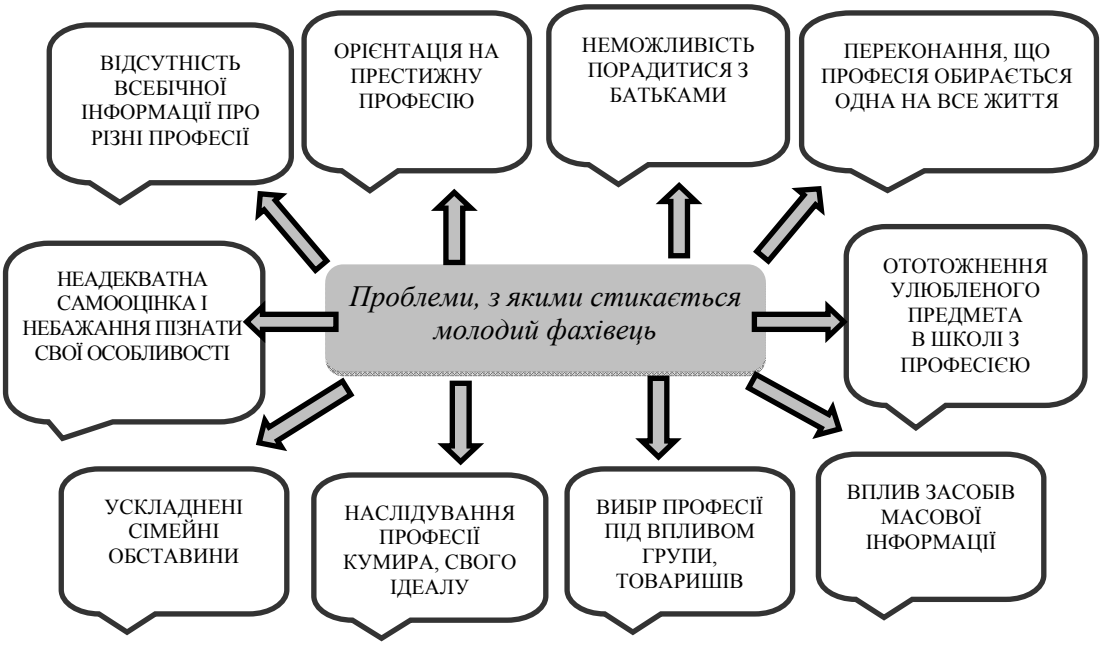

Рис. 3. Проблеми, з якими стикається молодий фахівець

Джерело: побудовано за [11].

Бути успішною людиною — це бажання кожного молодого фахівця, тому наступною помилкою є нерозуміння успішності (престижності) професії. Якщо подивитись на престиж із позицій психології успіху, то варто знати, що для успішності в житті необхідно визначити свої головні реальні потреби. Бажання мати багато грошей, популярність, статус відповідають потребам у безпеці і визнанні. Потреба у самореалізації належить до вищих потреб. Безумовно, для її задоволення потрібні гроші, але внутрішня спрямованість особистості при цьому орієнтована не на заробіток грошей, а на актуалізацію своїх здібностей із усе більшим втіленням їх у життя і все більшим служінням людству [11].

Ситуація в сім'ї відіграє також дуже важливу роль у формуванні майбутньої кар'єри молоді. Адже батьки можуть вирішувати все замість молодої людини і нав'язувати свою точку зору або ж зовсім не втручатись у вибір професії. Обидва варіанти не принесуть користі, оскільки лише обговорення та врахування інтересів дитини призведе до хорошого результату в майбутньому. Разом з тим потрібно адекватно оцінювати свої сили та можливості і не піддаватись впливу друзів, знайомих чи родичів. Комусь одна професія підходить, проте іншій людині вона може бути зовсім нецікавою і вона не досягне у ній успіхів. Знаючи ці проблеми, молодому фахівцю буде простіше правильно обрати собі професію та досягнути кар'єрного росту.

Таким чином, основними параметрами, за якими можна оцінити вибір професії окремої особистості є: позитивні взаємини з оточуючими, автономія, особистісне зростання, локус контролю та сприйняття. А також самоповага, ставлення інших, самоінтерес, самовпевненість, саморозуміння та цілі в житті [13]. Локус контролю відіграє важливу роль у регуляції поведінки людини, у встановленні й збереженні міжособистісних відносин і при виконанні певних професійних функцій. Локус контролю відносять до суб'єктивних факторів, що забезпечують ефективність професійної діяльності працівника. Людину з інтернальним локусом контролю відрізняє гармонійна структура всіх складових її професіоналізму. Інакше кажучи, інтернал знає про сильні й слабкі сторони своєї особистості, що вже певною мірою є запорукою досягнення успіху в професійній діяльності. Екстерналу ж властиві самовпевненість та переоцінка своїх можливостей і, як наслідок, неадекватна самооцінка, що може негативно позначитися на побудові моделей його поведінки в різних ситуаціях [14, с. 99].

Враховуючи усі виявлені труднощі у професійному самовизначенні молодих людей, свідомому плануванні власної професійної кар'єри, здобутті першого професійного досвіду, пропонуємо такі поради щодо першого працевлаштування:

✓ перш за все, молодий фахівець повинен активно себе «продавати». Тобто, дати роботодавцеві чітко зрозуміти, що він принесете користь компанії і його кандидатура є найкращим варіантом для даної посади;

✓ бути відкритим для нових пропозицій, не боятись переходу на іншу роботу, адже там можуть відкриватись інші перспективи;

✓ знати собі ціну і йти на продуманий ризик [11];

✓ обирати професію не лише за рівнем заробітної плати, але й враховувати нематеріальні фактори, адже з часом гроші перестають мотивувати працівника і для нього стає важливим соціально-психологічний клімат, соціальний і компенсаційний пакет, можливості зростання;

✓ бути комунікабельним та емпатійним, адже крім професійних компетенцій HR-менеджери звертають увагу на особистісні якості фахівця, наскільки він мобільний і здатний швидко адаптуватись до зміни зовнішніх умов, як він поводить себе у конфліктних ситуаціях.

Висновки. Професійна самореалізація у житті будь-якої людини посідає дуже вагоме місце, тому в умовах прискорення глобалізації, інтенсифікації міграційних процесів, швидких змін на ринку праці, застарівання та виникнення нових професій, надзвичайно актуалізуються такі питання: чи дає можливість отримана освіта молодим фахівцям розвиватись в певній трудовій сфері, чому молоді доводиться працювати не за фахом, чому вони обирають свою спеціальність; якими є очікування молоді стосовно майбутньої заробітної плати, наскільки вона готова змінювати місце проживття та роботи і бажає працювати за фахом; з якими труднощами стикається на першому місці роботи тощо. Здійснене дослідження дало змогу за результатами аналізу запропонувати рекомендації, які доцільно враховувати при першому працевлаштуванні для уникнення проблем, з якими стикаються молоді фахівці на початку своєї професійної кар'єри. Водночас, ще багато питань щодо сприяння професійному самовизначенню молоді на різних рівнях, щодо управління професійною кар'єрою в організації

Література

1. *Грішнова О.А., Несевра А.І.* Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — 2017. — №1(13). — С. 49–60.

2. *Алєксєєва С.В*. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки / С. В. Алєксєєва // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. — 2014. — Вип. 38. — С. 100–103. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sitimn_2014_38_22

3. *Шевченко Н.Ф*. Аналіз поняття «Кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців / Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОПП/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. — 2017. — № 4 (11). — С. 105–111.

4. *Шэйн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В.А. Спивака. − СПб. : Питер, 2002. − 336 с.

5. *Митина Л.М*. Психологические основы профессионального развития личности в системе «человек — образование — профессия» / Л.М. Митина // V Международная научно-практическая конференция «Человек — образование — профессия» (6−8 июля 2009 года) / под ред. Л.М. Митиной. − М. : ПИ РАО, МГППУ, 2009. − С. 10−15.

6. *Завалишина Д.Н.* Внепрофессиональные потенциалы высокого профессионализма / Д.Н. Завалишина // Психология способностей: Современное состояние и перспективы исследований : м-лы научной конференции, посвященной памяти В.Н. Дружинина. — М. : Ин-т психол. РАН, 2005. — С. 358−362.

7. *Корнієнко І.* Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. — 2000. — №5. — С. 35–38.

8. Молодь України — 2017 / Результати соціологічного дослідження. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf

9. Що вивчають молоді люди? — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://innovationhouse.org.ua/

10. Технологія управління кар'єрою. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://pidruchniki.com/1373112050759/menedzhment/tehnologiya_upravlinnya_karyeroyu

11. Що необхідно врахувати при виборі професії. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.mycareer.org.ua/keep-mind

12. *Богатырева О.О.* Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. канд психол. наук: 19.00.01 / Психологический институт Российской академии образования / О.О. Богатырева. — Москва, 2009. — 25 с.

13. *Анісімова А.О.* Психологічні особливості сприяння самодетермінації професійного становлення майбутніх фахівців у ВНЗ / А.О. Анісімова // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. — 2016. — Том 9. Випуск 9. — С. 21–29.

14. *Оніщенко Н.В.* Особливості локусу контролю особистості слідчих з різними показниками ефективності професійної діяльності / Оніщенко Н.В. // Проблеми екстремальної та кризової психології, — 2007. — Вип. 2. — С. 97–104.

15. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М, Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.

References

1. Grishnova, O.A. and Nesevra, A.I. (2017) “Young professionals in the labor market: problems of harmonization of personal life and work”, *Social-labor relations: theory and practice*, no. 1 (13), pp. 49–60.

2. Alekseeva, S.V. (2014) “Scientific Theories of Professional Career Development in Contemporary Concepts of Professional Pedagogy”, *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*, Vol. 38, pp. 100–103.

3. Shevchenko, N.F. and Shvigl, O.V. (2017) “Analysis of the concept "Career" in the theories of foreign scholars” *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia: naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPP,* no. 4 (11), pp. 105–111.

4. Shane, E.H. (2002) Organizatsionnaya kultura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership]; translated from english; ed. Spivak, V.A., St. Petersburg, Peter.

5. Mitina, L.M. (2009) “Psychological bases of professional development of the person in the system “man — education — profession”, V International Scientific and Practical Conference "Man — Education — Profession" (July 6–8, 2009), M.: PAI RAO, MGPPU, pp. 10–15.

6. Zavalishina, D.N. (2005) “Unprofessional potentials of high professionalism”, Psihologiya sposobnostey: Sovremennoe sostoyanie i perspektivyi issledovaniy : materialy nauchnoy konferentsii, posvyaschennoy pamyati V.N. Druzhinina, Moskow, Institute of psychology, RAS, pp. 358-362.

7. Kornienko I. (2000) ‘Professional orientations in the system of life strategies of senior pupils”, *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*, no 5, pp. 35-38.

8. Youth of Ukraine — 2017 / Results of sociological research [Online]. — Available at: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf (Accessed 29 January 2018)

9. What do young people study? [Online]. — Available at: https://innovationhouse.org.ua/ (Accessed 29 January 2018)

10. Career Management Technology. [Online]. — Available at: http://pidruchniki.com/ 1373112050759/menedzhment/tehnologiya_upravlinnya_karyeroyu (Accessed 29 January 2018)

11. What to consider when choosing a profession. [Online]. — Available at: http://www.mycareer.org.ua/keep-mind (Accessed 29 January 2018)

12. Bogatyreva, O.O. (2009) “Personal factors of professional self-realization”, abstract Ph.D. Thesis, Psychology Sciences: 19.00.01, Psychological Institute of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia.

13. Anisimova, A.O. (2016) “Psychological peculiarities of self-determination of professional development of future specialists in higher educational institutions”, *Aktualni problemy psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy*, Vol. 9. Issue 9, pp. 21-29.

14. Onishchenko, N.V. (2007) “Features of the locus of personality control of investigators with different indicators of the efficiency of professional activity”, *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii*, Vol.2, pp. 97-104.

15. Kolot, A.M. (1995), Normuvannya pratsi [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 29.01.18 р.