

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

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ  
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Кваліфікаційна робота (проєкт)  
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: здобувачка  
Спеціальності 053. Психологія  
Освітньо-професійної програми Психологія,  
4 курсу, денної форми навчання  
Юлія БУЛАВІНА  
Керівник: докторка психологічних наук,  
професорка  
Анжеліка КОЛЛІ-ШАМНЕ  
Рецензент: кандидатка психологічних наук,  
доцентка кафедри психології,  
філософії та соціально-гуманітарних  
дисциплін Національного університету  
кораблебудування імені адмірала Макарова  
Олена ТАНАСІЙЧУК

Івано-Франківськ 2024

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.....	7
ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ....	7
1.1. Поняття кар'єрних орієнтацій.....	7
1.2. Психологічні теорії кар'єрного розвитку .....	10
1.3. Формування кар'єрних орієнтацій у студентському віці .....	12
РОЗДІЛ 2.....	17
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СЕРЕД СТУДЕНТІВ ..	17
2.1. Основні тенденції кар'єрних орієнтацій серед студентів .....	17
2.2. Взаємозв'язки між різними факторами та кар'єрним вибором .....	18
2.3. Вплив факторів на кар'єрний вибір .....	21
Висновки до розділу 2: .....	22
РОЗДІЛ 3.....	24
АНАЛІЗ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ...	24
3.1. Аналіз кар'єрних орієнтацій серед студентської молоді .....	24
3.2. Виявлення основних тенденцій та відмінностей у кар'єрних уподобаннях .....	28
3.3. Оцінка впливу різних факторів на кар'єрний вибір студентів .....	28
3.4. Практичні рекомендації для психологічної та кар'єрної підтримки студентів .....	29
Висновки до розділу 3: .....	29
ВИСНОВКИ .....	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	32
ДОДАТОК А .....	35

## ВСТУП

У сучасному світі, де швидкі зміни технологій, глобалізація та розмаїття професійних можливостей стають нормою, питання кар'єрних орієнтацій здобувачів вищої освіти набуває особливого значення. Вибір професійного шляху — це складний процес, який охоплює різноманітні психологічні аспекти, що визначаються особистісними рисами, цінностями, мотиваціями та життєвими обставинами кожного студента. У дослідженні розглянуто детальніше ці психологічні особливості та їх вплив.

Перш за все, важливо враховувати особистісні риси студентів. У кожній особистості унікальні характеристики, такі як рівень екстраверсії або інтроверсії, ступінь самодостатності, толерантність до ризику та прагнення до лідерства. Наприклад, здобувачі вищої з високим рівнем екстраверсії можуть віддавати перевагу професіям, що вимагають багато контактів людьми, таким як медіація, продажі або громадські відносини. З іншого боку, інтровертні студенти можуть знаходитися більш комфортно у сферах, де можна працювати в умовах самотності або концентрації, наприклад, у програмуванні або дослідженнях.

Крім того, цінності та мотивації грають важливу роль у кар'єрних орієнтаціях здобувачів вищої освіти. Деякі студенти можуть бажати матеріального добробуту і вибирати професії з високою оплатою, навіть якщо це означає збереження рутинної роботи. Інші можуть переважати особисте задоволення від своєї роботи, віддавши перевагу творчим або соціально значущим професіям, таким як мистецтво, освіта або служіння громаді. Цінності також можуть бути сильно впливовими, коли йде вибір галузі діяльності: наприклад, студенти, які цінують стабільність та безпеку, можуть віддавати перевагу традиційним галузям, таким як медицина або фінанси, тоді як ті, хто шукає викликів та нововведень, можуть обирати технологічні або стартапові галузі.

Важливим фактором є життєві обставини та зовнішні впливи, які можуть впливати на орієнтації молоді. Сімейний статус, економічний стан,

культурні чинники та доступні можливості навчання можуть обмежувати або розширювати вибір професійного шляху для студентів. Наприклад, студенти з низькими фінансовими можливостями можуть бути обмежені у виборі напрямків через високі витрати на навчання або недоступність певних професійних сфер.

Психологічні аспекти кар'єрної орієнтації молоді є складним і цікавим об'єктом дослідження, яке створює можливість кращого розуміння процесів самовизначення та професійного розвитку молодого покоління. Метою цього дослідження є розкриття психологічних факторів, впливаючих на їх формування, а також визначення їхнього відображення на подальший професійний шлях.

Головною метою є виявлення основних психологічних мотивацій, що впливають на цей вибір. Це може включати різні аспекти, такі як особистісні риси, цінності, мотивації, інтереси та життєві обставини. Розуміння цих мотивацій може допомогти в розробці ефективних стратегій кар'єрного консультування та підтримки студентів у їхньому професійному розвитку. Ще однією метою дослідження є аналіз впливу зовнішніх чинників на кар'єрні орієнтації студентів. Це можуть бути соціальні, економічні, культурні та інші фактори, які впливають на вибір професійного шляху. Розуміння цих зовнішніх впливів дозволить розробляти політики та програми, спрямовані на підтримку студентів у досягненні їхніх кар'єрних цілей та адаптації до сучасного ринку праці.

**Метою дослідження** є визначення можливостей для покращення процесів кар'єрного консультування та психологічної підтримки студентів.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентської молоді.
2. Розробити методологічний модуль дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

3. Проаналізувати психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

4. Розробити практичні рекомендації для психологічної та кар'єрної підтримки студентів.

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

**Предмет дослідження:** психологічні особливості кар'єрних орієнтацій, охоплює різні аспекти психічного життя студентів, що впливають на їх вибір професійного шляху та кар'єрний розвиток.

**Методи дослідження:** *теоретичні* (аналізування та порівняння наукових концепцій щодо психологічного аналізу кар'єрних орієнтацій у сучасної молоді, інтерпретація наявних досліджень); *емпіричні* «Якоря кар'єри» (Е. Шейна) для діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі, «Тестування на самодисципліну» дозволяє оцінити рівень волі та самоконтролю у особистості, «Шкала самооцінки Розенберга».

**Практичне значення дослідження.** Отримання результатів дослідження про психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді має надзвичайно важливе практичне значення для різних сфер суспільства. Перш за все, ці результати є корисними для освітніх установ, таких як вищі навчальні заклади та навчальні центри. Зокрема, вони можуть використовуватися для розробки та вдосконалення програм кар'єрного консультування та психологічної підтримки студентів. На основі вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій можуть бути розроблені індивідуалізовані підходи до підтримки студентів у виборі професійного шляху та плануванні кар'єри.

Додатково, отримані результати можуть бути корисними для урядових органів та організацій, що займаються регулюванням ринку праці та розвитком галузей економіки. Вони можуть використовувати ці дані для прогнозування потреб ринку праці, виявлення перспективних секторів економіки та розробки політик з працевлаштування та розвитку кадрів. Наприклад, якщо дослідження показує зростання інтересу студентів до

певної галузі, це може стати підґрунтям для розробки заходів щодо стимулювання розвитку цієї галузі та залученню молодих спеціалістів.

Крім того, практичне значення отриманих результатів полягає в їх використанні в бізнесі та промисловості. Підприємства можуть використовувати дані про кар'єрні орієнтації студентів для розробки стратегій залучення та утримання талановитих молодих спеціалістів. Розуміння того, що цікавить студентів і які цінності вони мають у професійному виборі, може допомогти компаніям пропонувати конкурентні умови праці та розвитку кар'єри.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології від 31.05.2024 року протокол № 16, представлені у публікації: «Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді» Зб. наук праць за матеріалами ІХ Усеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (м. Івано-Франківськ, 05 квітня 2024 р.).

**Структура роботи:** вступ, два розділи, загальні висновки теоретичного та емпіричного дослідження, список використаних джерел, додатки. Обсяг роботи становить 28 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ**

Визначення кар'єри як життєвого шляху особистості включає різноманітні аспекти, які не обов'язково пов'язані з досягненням вищого соціального чи професійного статусу. Дослідження у сфері психології кар'єри охоплюють різноманітні аспекти, такі як мотивація (зокрема роботи відомих психологів Д. Макклелланда і Д. Г. Вінтера), формування кар'єрних цілей (праці А. С. Гусевої і А. Д. Кібанова), а також аналіз чинників, що сприяють успішному розвитку особистісної кар'єри, який проводять вчені, такі як А. А. Деркач, Е. А. Могілевкіна, М. В. Сафонова, а також автори, такі як П. Ламбінг, Д. Клаузен і Д. Хант. [7]

Проблемі формування кар'єрних стратегій присвячені дослідження таких вчених, як Д. Голланд, Д. Осгуд і Е. Шейн. Кар'єра вивчається також у контексті досліджень кар'єрних цілей, зокрема праці А. С. Гусевої та А. Я. Кібанова, а також проблем становлення та розвитку особистості під час кар'єрного просування, де видатний внесок зробили А.О. Деркач, А. К. Маркова, О.Г. Молл та Д. Сьюпер. Мотивація кар'єри досліджується в роботах Д. Аткинсона, Ф. Герцберга, Д. Макклелланда, Х. Гекхаузена. Кар'єрне консультування також привертає увагу дослідників, серед яких С.В. Алексєєва, В.Б. Байдулін, І.А. Гриценко, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, Л.С. Злочевська, В.Ф. Орлов. Важливе значення надається дослідженню чинників, що сприяють успішному розвитку кар'єри, де працюють такі вчені, як А.О. Деркач, Є.О. Могильовкін і М.В. Сафонова. [7]

#### **1.1. Поняття кар'єрних орієнтацій**

В сучасному світі, де індивідуальний та професійний розвиток є ключовими аспектами особистісного самовираження, розуміння кар'єрних орієнтацій стає важливим завданням для кожної особистості. Поняття кар'єрних орієнтацій охоплює в собі широкий спектр аспектів, від особистісних уподобань до зовнішніх впливів на професійний розвиток. У

цьому есе ми розглянемо основи кар'єрних орієнтацій, фактори, що впливають на їх формування, а також їхній вплив на індивіда та суспільство в цілому.

Результати довготривалих психолого-педагогічних спостережень вказують на те, що формування кар'єрних орієнтацій розпочинається ще з дитинства, коли батьки цікавляться майбутньою професією дитини, спонукаючи її до роздумів. Хоча відповіді на такі запитання ще не завжди відбуваються на рівні усвідомлення, вони можуть залишити емоційний слід і перетворитися на стійкі уявлення про майбутню професію. З часом ці уявлення набувають більш конкретних рис, але аналіз проявів кар'єрних орієнтацій свідчить про їхню недостатню усвідомленість. [11]

Кар'єрні орієнтації можна розглядати як комплексну систему індивідуальних уявлень, цілей та планів, пов'язаних з професійним розвитком і кар'єрним шляхом особи. Це містить не лише вибір конкретної професії, але й уявлення про типи робіт, бажані взаємини з колегами, очікування від робочого середовища та баланс між роботою та особистим життям. Кар'єрні орієнтації відображають те, як особистість бачить себе у світі праці, її амбіції, мрії та плани на майбутнє. [3]

Формування кар'єрних орієнтацій є складним процесом, який керується різноманітними факторами. Серед них можна виділити особистісні риси та характеристики, такі як інтереси, схильності, мотивація, цінності, а також екологічні умови, такі як сімейне оточення, соціальний статус та економічний стан. Наприклад, особа з високою мотивацією досягнень та цінністю незалежності може вибрати кар'єрний шлях підприємництва або лідерства. З іншого боку, особа з високою цінністю стабільності та забезпеченості може шукати роботу в стабільній організації або галузі. [4. 22]

До інших факторів, що впливають на кар'єрні орієнтації, відносяться соціокультурні чинники, які включають гендерні ролі, культурні норми, соціальні очікування та стереотипи. Наприклад, у деяких культурах певні професії асоціюються з певними гендерними ролями, що може впливати на



вибір професії особи. Крім того, економічні умови та можливості на ринку праці також відіграють значну роль у формуванні кар'єрних орієнтацій. Наприклад, високий рівень безробіття у певній галузі може змусити особу змінити свої кар'єрні плани або перекваліфікуватися в іншій сфері. [4, 17, 28]

Кар'єрні орієнтації мають значний вплив як на індивіда, так і на суспільство в цілому. Для індивіда вони визначають його професійний розвиток, особистісне задоволення від роботи, рівень доходу та соціальний статус. Крім того, кар'єрні орієнтації можуть впливати на особистісний розвиток, самооцінку та задоволення від життя. [29]

На суспільство кар'єрні орієнтації впливають через розвиток ринку праці, структуру економіки та соціальний порядок. Вибір професії та розподіл робочої сили визначають ефективність та конкурентоспроможність економіки країни, рівень безробіття, соціальну стабільність та рівень розвитку суспільства загалом. [18]

Сучасна концепція розвитку кар'єри визначається декількома ключовими положеннями. По-перше, це узгодження процесу кар'єрного росту з індивідуальними прагненнями та цінностями. Далі, планування кар'єри має враховувати як поточні, так і майбутні життєві цінності. Свобода вибору передбачає збереження цілісності особистості та відповідність альтернатив з особистими характеристиками і прагненнями. Також важливо враховувати індивідуальні особливості в процесі кар'єрного розвитку. Нарешті, гнучкість у сприйнятті життєвих змін та вміння коригувати свою професійну діяльність є ключовими для успішної самореалізації. [3]

У підсумку, поняття кар'єрних орієнтацій відображає складний процес формування професійних цілей, планів та уявлень кожної особистості. Вони впливають на професійний та особистісний розвиток індивіда, а також на соціально-економічний розвиток суспільства. Розуміння цього поняття дозволяє створювати ефективні стратегії кар'єрного розвитку, сприяти особистісному задоволенню та професійному успіху, а також забезпечувати стабільність та розвиток суспільства в цілому.

## 1.2. Психологічні теорії кар'єрного розвитку

В сучасному світі робота та кар'єра є не лише джерелом доходу, але й важливою складовою індивідуального самовизначення та задоволення. Питання кар'єрного розвитку цікавить як самих робітників осіб, так і психологів, які прагнуть розуміти процеси, що лежать в основі кар'єрного вибору, розвитку та задоволення від роботи. У цьому есе ми розглянемо еволюцію психологічних теорій кар'єрного розвитку від початку до сучасності, включаючи важливі внески в цю область теоретиків та дослідників.

Історія психологічних досліджень у галузі кар'єрного розвитку сягає своїх коренів у середині 20 - го століття, коли психологи почали досліджувати, як індивідууми приймають рішення про свою кар'єру та взаємодіють зі своїм професійним середовищем. Однією з найважливіших теорій цього періоду є теорія вибору професії Голланда, яка базується на ідеї, що люди вибирають професії відповідно до своїх особистісних типів. Згідно з цією теорією, існують шість основних типів особистості та шість відповідних типів навколишніх професійних середовищ.[3]

Крім того, інші психологи, такі як Дональд Супер та Джон Крумбольц, розробили свої теорії кар'єрного розвитку, які поклали акцент на поступовий процес розвитку кар'єри протягом життя людини та на важливість самовизначення і самореалізації у виборі професії.[2]

У сучасному світі підходи до кар'єрного розвитку стали більш інтегрованими та комплексними. Психологічні теорії кар'єрного розвитку враховують різноманітні аспекти, такі як соціальні, культурні, економічні та технологічні чинники, які впливають на професійний розвиток людини.

Наприклад, теорія соціально-психологічної кар'єрної теорії (Social Cognitive Career Theory) Лента, Брауна і Хакетта акцентує на важливості самовизначення, соціального впливу та саморегуляції у процесі кар'єрного

розвитку. Ця теорія враховує взаємодію між індивідумом та його оточенням у формуванні кар'єрних цілей, виборі професії та досягненні успіху. [20, 27]

Крім того, теорія кар'єрної конструкції (Career Construction Theory) Марка Савікаса розглядає кар'єрний розвиток як процес конструювання особистістю своєї кар'єри на основі індивідуальних характеристик, життєвого контексту та особистісних цінностей.[5]

Український психолог Валентин Олексійович Моляко вніс важливий внесок у розуміння професійного розвитку особистості, пропонуючи свою систему періодизації цього процесу. Згідно з його концепцією, професійний розвиток можна розділити на кілька етапів. Непрофесійний рівень вказує на те, що особистість ще не готова до самостійної професійної діяльності через низький рівень знань і вмінь. Допрофесійний рівень передбачає володіння базовими навичками, але не достатньою для самостійності. Професійний рівень поділяється на типовий, коли працівник може працювати самостійно в умовах стандартних завдань, і рівень професійної майстерності, який виявляється у високому рівні розвинутих здібностей і творчості в розв'язанні нетипових ситуацій.

В. Т. Лозовецька класифікує професійну кар'єру на три основні стадії: ранню, середню і зрілу.

У ранній стадії професійного розвитку найбільш важливим є формування особистості фахівця. Основними завданнями на цій стадії є визначення власних професійних здібностей, ознайомлення з вимогами організації та перспективами кар'єрного зростання. Важливо для людини продемонструвати свій професіоналізм і майстерність для становлення як фахівця.

На середній стадії особа прагне працювати самостійно, бути більш помітною і ефективною, максимально реалізувати свій потенціал у інтересах організації.

У зрілій стадії відбувається креативна самореалізація та особистісно-творча зрілість. Людина прагне досягнути максимального результату, постійно вдосконалювати свій досвід і майстерність. Виникає потреба працювати більш ефективно, ризикуючи та розвиваючи творчий потенціал, щоб зберегти попит на ринку праці та професійну конкурентоспроможність. [6]

У кар'єрному процесі кожної особистості відбувається не лише розвиток і успіх, але й зустрічі з викликами і кризами, пов'язаними зі зниженням рівня професійної конкурентоздатності. У середньому віці багато людей переглядають свої професійні плани, роблять самоаналіз і можуть змінювати напрям своєї кар'єри через невдоволення результатами або характером своєї діяльності. Ці зміни можуть супроводжуватися певними особистісними випробуваннями, пов'язаними з кризою середнього віку. [6, 16]

Психологічні теорії кар'єрного розвитку є важливим інструментом для розуміння процесів, що відбуваються в професійному житті людини. Вони допомагають нам розуміти, як індивіди вибирають свої професії, як вони розвиваються у своєму кар'єрному шляху та як вони досягають задоволення від своєї роботи. Попри різноманітність підходів, всі вони спрямовані на підтримку людей у досягненні кращого професійного самовизначення та задоволення від роботи.

### **1.3. Формування кар'єрних орієнтацій у студентському віці**

Студентство - це період життя, коли молоді люди починають активно думати про своє майбутнє та професійний розвиток. Формування кар'єрних орієнтацій у цей час визначається багатьма факторами, включаючи особистість, сімейне середовище, соціальні впливи та освітню траєкторію. У цьому есе ми дослідимо різні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у студентському віці та їх вплив на професійне самовизначення. [12, 10, 19]

Одним із ключових аспектів формування кар'єрних орієнтацій у студентів є їхні особистісні характеристики та цінності. Кожна людина має свої інтереси, здібності, потреби та мети, які впливають на її вибір професії та кар'єрний шлях. Наприклад, студенти зі схильністю до креативності та мистецтва можуть віддавати перевагу професіям у сфері дизайну або мистецтва, тоді як ті, хто мають сильний аналітичний розум, можуть обрати кар'єру у сфері науки або інженерії.

Сім'я, друзі, викладачі та інші члени соціального оточення студента також мають великий вплив на його кар'єрні орієнтації. Відносини з батьками та підтримка навколишніх можуть впливати на вибір професії та визначення кар'єрних цілей. Крім того, думки та поради викладачів та наставників можуть відігравати важливу роль у формуванні уявлень про майбутню кар'єру.

Освітня траєкторія також може впливати на формування кар'єрних орієнтацій студентів. Студенти, які обирають спеціалізовані програми або беруть участь у стажуваннях та практичних заходах, можуть мати чіткіше уявлення про свої професійні інтереси та можливості. [4, 12, 21]

Крім внутрішніх чинників, формування кар'єрних орієнтацій у студентів також піддане впливу глобальних тенденцій, таких як швидкі зміни в технологіях, економіці та ринку праці. Студенти можуть бути змушені адаптуватися до нових умов та розглядати нові можливості кар'єри, які виникають у зв'язку з цими змінами.

Формування кар'єрних орієнтацій у студентському віці - це складний процес, що містить взаємодію різних особистісних, соціальних та навколишніх чинників. Розуміння цих факторів може допомогти психологам, освітянам та батькам підтримувати студентів у їхньому професійному самовизначенні та розвитку.[1]

Сучасна професійна кар'єра розглядається як форма вираження професійного потенціалу, а також динамічна складова процесу, результатом якого є успіх людини у своїй професійній сфері.

У рамках нашого дослідження ми маємо спільне розуміння процесу проектування кар'єри як особистого шляху потенційного майбутнього фахівця під час навчання у вищому навчальному закладі та до того, як він стане професіоналом за фахом. Здатність планувати кар'єру, яка розглядається як частина саморозвитку та самореалізації, називається здатністю передбачати зовнішні та внутрішні події щодо вирішення проблем у майбутньому та особистого розвитку. Під час проектування в центрі проекту ставиться індивід, він по-новому прогнозує результати як власних дій, так і власну особистість.

На жаль, питання орієнтації кар'єри та проектування особистості працівника, у тому числі під час професійної підготовки фахівця, ще не знайшли належного відображення в психології, як наслідок, проектування особистісної кар'єрної цілі досі відсутнє:

- визначати методи досягнення професійних цілей, враховуючи ймовірний напрямок майбутнього;
- підвищити професійний розвиток особистості;
- розпізнати та виправити психічну організацію студента, яка відповідає вимогам навчальної діяльності;
- забезпечити, щоб поведінка особистості була достатньо послідовною щодо типових професійних та особистих ситуацій, це призведе до розвитку важливих рис особистості, які є професійно значущими. [23-26]

У зв'язку з особистісною реалізацією дизайн має потенціал для визначення потенціалу особистісного зростання, він функціонує як засіб розвитку особистості. Формування кар'єрних уподобань особистості свідчить про специфіку процесу відбору, визначення майбутньої професії, а також про розвиток комплексу професійно значущих якостей, напр. процедура отримання кваліфікації. Розуміння специфіки майбутньої професійної діяльності дозволить здійснити індивідуальний підхід до студентів і допоможе їм більш чітко визначити своє професійне майбутнє.

У зв'язку з цим, слід враховувати важливість дослідження, проблема профорієнтації особистості недостатньо розглянута як у контексті вікової, так і педагогічної та соціальної психології.

Метою статті є проведення теоретичного дослідження особливостей впливу самореалізації на формування професійних уподобань студентів у процесі професійної підготовки.

Психологія оптимального планування майбутнього сприяють такі завдання, як:

- 1) формування в особистості уявлення про предметну та особистісну складові своєї професії;
- 2) розуміння студентом своїх особистісних психологічних властивостей та їх відповідності вимогам професійної діяльності;
- 3) використання ефективних методів проектування досягнення успіху професійної кар'єри. [13]

### **Висновки до розділу 1:**

Аналізуючи, можна зробити кілька ключових висновків. По-перше, кар'єрні орієнтації студентів є складним та багатограним явищем, що формується під впливом різноманітних факторів, таких як особистість, соціальне середовище, освітня траєкторія та глобальні тенденції.

По-друге, психологічні теорії кар'єрного розвитку надають цінний інструментарій для розуміння процесів, що відбуваються в професійному житті людини. Такі теорії, як теорія вибору професії Голланда, соціально-психологічна кар'єрна теорія та кар'єрна конструкційна теорія, допомагають нам розуміти взаємодію між особистістю та оточенням у формуванні кар'єрних цілей та виборі професійного шляху.

По-третє, важливо підкреслити, що формування кар'єрних орієнтацій у студентському віці є ключовим етапом в процесі професійного самовизначення. Розуміння внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на цей процес, може допомогти психологам, освітянам та батькам надавати студентам підтримку та настанови в їхньому кар'єрному розвитку.

Отже, зрозуміння психологічних аспектів кар'єрного розвитку є важливим для підтримки молоді у досягненні успішної та задовільної кар'єри в майбутньому



## РОЗДІЛ 2

### ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СЕРЕД СТУДЕНТІВ

#### 2.1. Основні тенденції кар'єрних орієнтацій серед студентів

*Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі Е.*

*Шейна*

Методика Якоря кар'єри, розроблена Едгаром Шейном, є однією з найвизначніших інструментів для діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі. Цей психологічний інструмент дозволяє аналізувати та розуміти, які цінності визначають кар'єрні уподобання та пріоритети у студентів, професіоналів та інших осіб, що шукають кар'єрне самовизначення.

Структура методики:

Методика Якоря кар'єри базується на концепції "кар'єрних якорів" - це цінності або потреби, які є фундаментом для самовизначення у кар'єрі. Методика містить список з 18 різноманітних кар'єрних якорів, які представлені у формі тверджень, які респонденти оцінюють за ступенем їхньої важливості.

Ці 18 кар'єрних якорів поділяються на такі категорії:

- Технічний/Функціональний - наполегливість у розвитку професійних навичок.
- Загальні менеджерські - прагнення управляти людьми та процесами.
- Автономія/Незалежність - бажання самостійно контролювати свою роботу та час.
- Зміна/Ризик - відкритість до нових викликів та змін.
- Стійкість/Стабільність - потреба у стабільності та надійності в роботі.
- Творчість - можливість виразити себе та розвивати нові ідеї.

Ці категорії відображають широкий спектр цінностей, які можуть впливати на кар'єрні уподобання та рішення.

Застосування методики:

Методика Якоря кар'єри може бути використана в різних контекстах:

**Кар'єрна консультація:** Вона допомагає консультантам отримати глибше розуміння потреб та цінностей клієнта, щоб надати індивідуалізовані поради щодо кар'єрного розвитку.

**Освітній процес:** Методика може бути включена у програми кар'єрного консультування або психологічної підготовки для студентів та молодих професіоналів.

**Дослідження:** Вона використовується для аналізу ціннісних орієнтацій у різних груп населення та для вивчення зв'язку між цінностями та кар'єрними виборами.

**Психометричні характеристики:**

Методика Якоря кар'єри має добру психометричну валідність та надійність. Вона часто використовується в академічних дослідженнях та професійній практиці, як довірчий інструмент для аналізу кар'єрних орієнтацій.

У підсумку, методика Якоря кар'єри є важливим інструментом для діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі. Вона допомагає розуміти, які цінності визначають професійні уподобання та пріоритети, що є ключовим аспектом для ефективного кар'єрного самовизначення та успіху в майбутньому.[9, 14, 15]

## **2.2. Взаємозв'язки між різними факторами та кар'єрним вибором**

### *Шкала самооцінки Розенберга*

Шкала самооцінки Розенберга є одним з найвідоміших та широко використовуваних інструментів для вимірювання самооцінки або самоприйняття особистості. Розроблена Льюїсом М. Розенбергом у 1965 році, ця методика стала важливим інструментом в психологічних дослідженнях, особливо в галузі соціальної психології та самовизначення.

**Структура методики:**

Шкала самооцінки Розенберга складається з 10 тверджень, що описують загальний рівень самоприйняття. Респондентам пропонується відповісти на кожне твердження за шкалою від "Погоджуюся" до "Не погоджуюся", вказавши, наскільки сильно вони згодні з кожним з тверджень.

Наприклад:

Я вважаю себе цінною людиною, здатною до досягнень.

Загалом, я відчуваю, що не маю значної цінності як людина.

Застосування методики:

Шкала самооцінки Розенберга використовується в різних контекстах, включаючи наукові дослідження, психологічну діагностику та клінічну практику:

Дослідження самооцінки: Ця методика використовується для вимірювання рівня самоприйняття у популяції та дослідження взаємозв'язків між самооцінкою та іншими психологічними змінними.

Клінічна діагностика: У клінічній практиці ця методика може бути використана для оцінки самоприйняття та самооцінки пацієнтів, зокрема тих, хто страждає на різні психічні розлади.[7]

Самовизначення та консультування: Результати шкали можуть допомогти людям краще зрозуміти своє власне самоприйняття та зайнятися самовизначенням.

Психометричні характеристики:

Шкала самооцінки Розенберга має показники внутрішньої послідовності та стійкості показників. Вона показала гарні психометричні характеристики у різних культурах та мовах.

Методика "Шкала самооцінки Розенберга" є важливим інструментом для вимірювання самоприйняття та самооцінки особистості. Вона знаходить широке застосування в наукових дослідженнях, клінічній практиці та психологічному консультуванні, допомагаючи людям краще зрозуміти себе та своє ставлення до себе.[7,9]

*Оцінка рівня самодисципліни*

Оцінка рівня самодисципліни є однією з ключових методик в області психології, що дозволяє виміряти здатність особистості до самоконтролю, організації та досягнення поставлених цілей. Ця методика є важливим інструментом для розуміння та оцінювання особистісних рис, які впливають на успіх у навчанні, роботі та особистому житті.

Структура методики:

Методика оцінки рівня самодисципліни містить ряд психометричних інструментів, таких як анкети, опитувальники або шкали, які дозволяють виміряти рівень самоконтролю та самодисципліни. Ці інструменти часто містять питання, що стосуються таких аспектів, як здатність до планування, волевиявлення, вміння працювати наполегливо, витривалість у виконанні завдань тощо.

Застосування методики:

В освітній сфері: Оцінка рівня самодисципліни може бути використана для ідентифікації учнів з низьким рівнем самоконтролю та розробки програм навчання, спрямованих на підвищення цієї важливої особистісної риси.

У сфері праці та бізнесу: Роботодавці можуть використовувати цю методику для відбору кандидатів на роботу, а також для оцінки потенційних кандидатів на рівень організованості та самодисципліни.

У клінічній практиці: Психологи можуть використовувати оцінку рівня самодисципліни для діагностики та лікування різних психічних розладів, таких як залежність, депресія або розлад уваги з гіперактивністю (ADHD).

Для особистісного розвитку: Люди можуть використовувати результати оцінки свого рівня самодисципліни для удосконалення особистих навичок, розвитку стратегій планування та досягнення поставлених цілей.

Психометричні характеристики:

Методика оцінки рівня самодисципліни зазвичай має задовільні психометричні характеристики, такі як внутрішня послідовність, правдивість та валідність. Вона дозволяє отримати надійні та об'єктивні дані про рівень самоконтролю та самодисципліни особистості.

Методика оцінки рівня самодисципліни є важливим інструментом для вимірювання ключових аспектів особистості, які впливають на успіх у різних сферах життя. Її широке застосування в освіті, роботі, клінічній практиці та особистісному розвитку демонструє значущість цього інструменту для розуміння та підтримки розвитку людського потенціалу.[7, 9]

### **2.3. Вплив факторів на кар'єрний вибір**

Кар'єрний вибір є складним та багатогранним процесом, який залежить від різних факторів, що впливають на рішення особистості щодо обрання конкретної професії або кар'єрного шляху. Ці фактори можуть бути психологічними, соціальними, економічними та особистісними, і їх взаємодія формує індивідуальний підхід до кар'єрного розвитку.

1. Психологічні фактори включають в себе особистісні риси, які впливають на вибір професії. Це може бути ступінь цікавості до конкретних видів робіт, навички, таланти та особливості характеру. Наприклад, люди, які мають сильні математичні здібності, можуть обирати кар'єру в галузі інженерії або фінансів.
2. Соціальні фактори включають в себе вплив оточуючого середовища, сімейних традицій, очікувань спільноти та культурних норм. Наприклад, у певних культурах деякі професії можуть бути більш популярними або більш цінованими, що може впливати на кар'єрний вибір особистості.
3. Економічні фактори, такі як можливості заробітку, кар'єрний ріст та фінансова стабільність, також впливають на кар'єрний вибір. Багато людей обирають професії, які можуть забезпечити їх фінансову безпеку та забезпечити комфортний рівень життя для них і їхніх сімей.
4. Особистісні фактори включають в себе цінності, цілі, інтереси та життєві пріоритети, які формують індивідуальні вподобання щодо професійного розвитку. Наприклад, люди можуть обирати професії, які відповідають їхнім особистісним цінностям, таким як соціальна відповідальність або можливість розвитку творчих здібностей.

Кар'єрний вибір є складним процесом, що визначається взаємодією різних факторів. Розуміння цих факторів, їхніх впливів та взаємозв'язків допомагає краще зрозуміти мотивації та цілі людей у їхньому кар'єрному розвитку. Враховуючи різноманітність цих факторів, можна створити індивідуальні підходи до планування кар'єри та допомогти людям знайти оптимальний шлях до успіху у своїй професійній діяльності.[1]

### **Висновки до розділу 2:**

Розділ 2 аналізував вплив різноманітних факторів на кар'єрний вибір. Зазначені фактори включають психологічні, соціальні, економічні та особистісні аспекти, що визначають індивідуальний підхід до професійного розвитку.

Психологічні фактори, такі як індивідуальні здібності, інтереси та особистісні риси, відіграють ключову роль у формуванні кар'єрних уподобань та виборі професійного шляху. Люди найчастіше обирають ті професії, які відповідають їхнім талантам та інтересам, що сприяє задоволенню від роботи та професійному успіху.

Соціальні фактори, такі як сімейні традиції, культурні очікування та вплив довкілля, також мають суттєвий вплив на кар'єрний вибір. Сприйняття суспільства щодо певних професій часто визначається соціальними нормами та цінностями, що може впливати на рішення людини щодо обрання кар'єрного шляху.

Економічні фактори, такі як можливості заробітку та фінансова стабільність, також мають значення у кар'єрному виборі. Багато людей обирають професії, які дозволяють їм забезпечити фінансову безпеку та комфортний рівень життя.

Особистісні фактори, такі як цінності, інтереси та життєві пріоритети, є також важливими при виборі професії. Люди найчастіше обирають кар'єрні шляхи, які відповідають їхнім особистісним цінностям та метам у житті.

Загалом, кар'єрний вибір є індивідуальним процесом, який визначається взаємодією різних факторів. Розуміння цих факторів та їхнього

впливу допомагає краще зрозуміти мотивації та цілі людей у їхньому кар'єрному розвитку. Індивідуальний підхід до планування кар'єри може допомогти кожній особі знайти оптимальний шлях до успіху у своїй професійній діяльності.

## РОЗДІЛ 3

### АНАЛІЗ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

#### 3.1. Аналіз кар'єрних орієнтацій серед студентської молоді

Результати отримані при тестуванні та перевірені описовою статистикою наведені у таблиці 3.1

**Таблиця 3.1**

#### Описова статистика результатів методики Якоря кар'єри

	N	Мінімум	Максимум	Середнє		Ст. відхилення	Дисперсія
				Статистика	Ст. помилка		
Професійна компетентність	47	1,00	9,00	4,7872	,38585	2,64523	6,997
Менеджмент	47	1,00	9,00	4,8936	,37527	2,57272	6,619
Автономія	47	1,00	9,00	4,5957	,38190	2,61816	6,855
Стабільність роботи	47	1,00	9,00	5,1489	,40462	2,77394	7,695
Стабільність місця проживання	47	1,00	9,00	5,5745	,40321	2,76425	7,641
Служіння	47	1,00	9,00	5,1064	,39916	2,73650	7,488
Виклик	47	1,00	9,00	4,7872	,38223	2,62046	6,867
Інтеграція стилю життя	47	1,00	9,00	5,1915	,34896	2,39236	5,723
Підприємництво	47	1,00	9,00	6,0426	,37369	2,56191	6,563
N валідних	47						

У дослідженні виділено дев'ять кар'єрних орієнтацій.

Професійна компетентність полягає в умінні бути майстром своєї справи. Люди з такою орієнтацією активно розвивають свої здібності та



таланти в певній галузі та прагнуть досягти високого рівня майстерності. Вони відчують особливе задоволення від професійних досягнень і визнання своєї експертизи. Однак, якщо робота не дозволяє їм використовувати їхні здібності та розвиватися професійно, вони швидко втрачають інтерес. Навіть вища посада не зацікавить їх, якщо вона не стосується їхніх професійних компетенцій. Вони можуть бути готові до керівництва в межах своєї експертизи, але саме керівництво не викликає в них особливого інтересу. Таким чином, для багатьох з цієї категорії робота менеджера вважається необхідною умовою для професійного зростання, але не завжди є бажаною перспективою кар'єрного розвитку.

Менеджмент - це напрямок кар'єрної орієнтації, в якому люди зосереджені на керуванні різними аспектами бізнесу, включаючи людей, проекти та бізнес-процеси. Для них важливо забезпечити інтеграцію зусиль команди, взяти на себе повну відповідальність за результати та забезпечити успішну роботу організації. З розвитком та набуттям досвіду ці люди більше схильні до цієї кар'єрної орієнтації. Вони мотивовані можливістю лідерства, високим рівнем доходу, вищою відповідальністю та внеском в успіх компанії. Для них ключовими цінностями є управління - хай то людьми, проектами чи бізнес-процесами. Основною метою їхнього професійного розвитку є набуття влади та усвідомлення важливості їхніх рішень. На відміну від тих, хто спрямований на побудову власного бізнесу, вони частіше націлені на кар'єру в управлінні великими компаніями, але за умови, що їм буде доручено значні повноваження. Для них важливо отримати посаду, де вони зможуть керувати різними аспектами діяльності компанії, і вони вважатимуть, що досягли своєї кар'єрної мети лише після досягнення такого рівня управління.

Автономія і незалежність є головними цінностями для тих, хто орієнтується на цей напрямок. Їм важлива свобода в роботі, відсутність обмежень і правил, які накладаються організацією. Такі люди не терплять жорстких правил, регламентів, робочого графіку та дисципліни. Вони

насолоджуються можливістю працювати на свій лад, власним темпом і за своїми стандартами. Їм неприємно, коли робота втручається у їхнє особисте життя, тому вони віддають перевагу незалежній кар'єрі. Ці люди готові обрати менш престижну посаду, але не знущатися з їхньої автономії. Для них найважливіше у кар'єрному розвитку - мати можливість працювати самостійно, визначати свої власні методи та стратегії досягнення цілей. Кар'єра для них - це засіб реалізації свободи, і будь-яке обмеження чи підпорядкування може відштовхнути їх від вакансії, навіть якщо вона виглядає дуже привабливо. Такі люди можуть працювати в організаціях, які надають їм достатню свободу дій.

Стабільність роботи - це прагнення мати надійну та стійку роботу на тривалий період. Для таких людей важливо відчувати себе захищеними та мати можливість передбачити майбутнє, тому вони шукають постійну роботу з мінімальним ризиком звільнення. Вони ставлять рівність між своєю роботою та кар'єрою та обмежують свій вибір кар'єрних можливостей відповідно до цього пріоритету. Новаторські проекти або початківці компанії, які не мають стійкої позиції на ринку, зазвичай не цікавлять їх. Вони цінують соціальні гарантії, які надає роботодавець, і часто вибирають місце роботи на основі тривалого контракту та стабільного становища компанії. Такі люди передають відповідальність за управління своєю кар'єрою роботодавцю і часто мають невисокі очікування відносно кар'єрного зростання.

Стабільність місця проживання - це орієнтація на життя у власному місті або регіоні з мінімальною кількістю переїздів та відряджень. Для цих людей важливіше залишатись на одному місці проживання, ніж отримувати підвищення або змінювати роботу в іншому місці. Переїзди є для них неприйнятними, і навіть часті відрядження розглядаються як негативний аспект при розгляді нової роботи.

Служіння - це орієнтація на втілення своїх ідеалів та цінностей через роботу. Ця орієнтація характерна для людей, які вважають важливим

реалізувати свої головні цінності у своїй професійній діяльності. Вони віддають перевагу цінностям над здібностями та прагнуть приносити користь людям та суспільству. Для них важливо бачити конкретні результати своєї роботи, навіть якщо вони не виражаються у матеріальному вигляді. Основна мета їхньої кар'єри - використати свої таланти та досвід для досягнення суспільно важливої мети. Ці люди товариські та часто консервативні. Людина з такою орієнтацією не буде працювати в організації, яка суперечить її цілям та цінностям.

Виклик - це прагнення зробити неможливе можливим і вирішувати унікальні завдання. Ці люди вважають успіхом подолання складних перешкод та виграш у конкурентній боротьбі. Вони орієнтовані на розв'язання складних проблем і завдань, що вимагають високого рівня вмінь та витримки. Для них кар'єра - це постійний виклик їхнім професіоналізмом, і вони завжди готові прийняти його. Соціальна ситуація часто розглядається через призму перемоги або програшу. Ці люди цінують боротьбу і перемогу більше, ніж конкретну сферу діяльності або кваліфікацію. Їм важлива новизна, різноманітність та виклик, і вони шукають ситуації, які стимулюють їхні здібності та таланти.

Інтеграція стилів життя - це прагнення до збереження гармонії між особистим життям і кар'єрою. Для таких людей важливо, щоб їхня професійна діяльність відображала повагу до їхніх особистих та сімейних потреб. Вони вибирають та підтримують певний стиль життя, і успіх у кар'єрі для них має сенс лише тоді, коли він не порушує їхнього звичного стилю життя та не шкодить сімейним відносинам. Вони прагнуть до балансу між кар'єрою, сім'єю, особистими інтересами та іншими аспектами свого життя. Ці люди не готові жертвувати одним заради іншого і зазвичай проявляють конформність у своїй поведінці, пристосовуючись до довкілля.

Підприємництво - це прагнення створювати нові організації, товари або послуги. Люди з цією орієнтацією не відчують себе комфортно у ролі працівників інших, вони хочуть бути підприємцями у душі. Для них важливо

створювати щось нове, реалізовувати свої власні ідеї та плани. Вони бачать вершину своєї кар'єри в успішному власному бізнесі.

### **3.2. Виявлення основних тенденцій та відмінностей у кар'єрних уподобаннях**

У методиці Якорі кар'єри є поняття провідної діяльності. Тобто якщо у досліджуваного набирається 5 або більше балів на будь-якій шкалі, то цю діяльність можна називати провідною для певного досліджування.

Виходячи із результатів описової статистики можна таблиця 3.1 можна виділити наступні провідні діяльності характерні для досліджуваної вибірки: стабільність роботи (5,148), стабільність місця проживання (5,574), служіння (5,106), інтеграція стилю життя (5,191), підприємництво (6,042).

Про те як професійна компетентність (4,787), менеджмент (4,893), автономія (4,595) та виклик (4,782) не мають характеру провідної діяльності, що може казати про відсутність тенденцій цих напрямків кар'єрних уподобань.

### **3.3. Оцінка впливу різних факторів на кар'єрний вибір студентів**

У таблиці 3.2 - 3.4 наведено розрахунок впливу статі, самодисципліни та самооцінки як факторі дисперсійним аналізом. (Додаток А)

На основі аналізу таблиці 3.2 встановлено, що фактор статі впливає лише на один якір кар'єри, а саме на виклик, при значенні менше 0,05. В той же час фактор самодисципліни виявляє вплив на три аспекти кар'єри: менеджмент та стабільність роботи при значенні менше 0,05, а також на служіння та підприємництво при значенні менше 0,01. Однак, результати дослідження дисперсійного аналізу не підтвердили значимого впливу фактору самооцінки на кар'єрний вибір студентів.

### **3.4. Практичні рекомендації для психологічної та кар'єрної підтримки студентів**

Психологічна та кар'єрна підтримка студентів важлива для їхнього успішного розвитку та адаптації у сучасному світі. Однак, існує низка практичних рекомендацій, які можуть допомогти у забезпеченні цієї підтримки.

По-перше, важливо створити доступні та дружні для студентів середовище, де вони можуть відчувати себе комфортно. Це може включати в себе створення груп підтримки, консультування психологів та налагодження відкритого спілкування з викладачами та адміністрацією.

По-друге, студентам корисно мати можливість отримувати практичні поради та наставництво з питань кар'єри. Це може включати в себе проведення семінарів та тренінгів з професійної орієнтації, зустрічі з представниками різних галузей та надання інформації про можливості стажування та роботи.

По-третє, важливо враховувати індивідуальні потреби та особливості кожного студента. Це означає надання персоналізованої підтримки та консультацій з психологами та кар'єрними консультантами, а також надання доступу до ресурсів для саморозвитку та самостійного вивчення.

Загалом, практичні рекомендації для психологічної та кар'єрної підтримки студентів мають сприяти їхньому успішному розвитку як особистостей і професіоналів. Це може бути досягнуто шляхом створення сприятливого середовища, надання корисної інформації та підтримки у вирішенні особистих та професійних питань.

#### **Висновки до розділу 3:**

Вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентської молоді виявило ряд важливих аспектів, які варто враховувати при підтримці та навчанні студентів. Ось основні висновки з даного розділу.

Вивчення показало, що студенти можуть мати різні підходи до свого майбутнього професійного розвитку. Від професійної компетентності до

бажання служити суспільству або створювати щось нове, кар'єрні орієнтації відрізняються за своїм характером та мотивацією.

Дослідження підтвердило, що різні зовнішні чинники, такі як стать, рівень самодисципліни, самооцінка можуть впливати на кар'єрний вибір студентів. Ці фактори важливо враховувати при розробці програм підтримки та консультування.

## ВИСНОВКИ

Роблячи підсумок, можна сказати, що психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді є актуальною проблемою, дослідження яка зумовлена запитамі суспільства, що пояснюється швидким темпом розвитку комп'ютерних технологій та створенням нових напрямів робочих вакансій, отриманням вільного доступу людей до інтернету, та збільшенням інформації з приводу різних робочих спеціальностей.

Був проведений теоретичний аналіз літератури, результатом якого стали наступні висновки:

- кар'єрні орієнтації студентів – це явище яке формується під впливом різних факторів, частина котрих досліджувалась у даній роботі;
- кар'єрні орієнтації студентів можна дослідити психологічними дослідженнями задля розуміння процесу вибору професійного напрямлення;
- формування кар'єрних орієнтацій у студентському віці є ключовим етапом в процесі професійного самовизначення.

Були обрані та проведені методики дослідження певних аспектів, такі як професійна компетентність, управління, автономія, стабільність роботи та інші. Методики які використовувалися: як «Якоря кар'єри» (Е.Шейна), «Тестування на самодисципліну», «Шкала самооцінки Розенберга». Зокрема, було виявлено вплив факторів, таких як стать та самодисципліна, на кар'єрний вибір студентів. Нижченаведені отримані результати були зібрані та проаналізовані: кожен студент відрізняється за характером та мотивацією при виборі професійного напрямлення; фактори які впливають на кар'єрні орієнтації студентів мають різний вплив на них, деякі мають дуже низьку значимість, що може навіть не братися до уваги.

Крім того, наприкінці, були надані рекомендації щодо психологічної та кар'єрної підтримки студентів, враховуючи їхні потреби та особистісні характеристики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондар Л.В., Проскурка Н.М. Соціальна психологія управління: курс лекцій. К.: НАУ, 2018 С.110-121.
2. Волокітіна А. А. Життєві стратегії молоді в умовах професійного вибору. *Знання. Розуміння. Уміння*. 2010. №4. С. 106-110.
3. Гончарова Н. Концепції професійної кар'єри майбутніх учителів у психологічних дослідженнях. *Психологія і особистість*. 2017. №. 1. С. 193-201.
4. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість : наук. журнал Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 2020. Вип. 2 (18). С. 223-233.
5. Гончарова Н. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді. *Молодий вчений*, 2018. №11 (63), С. 52-55.
6. Горохова Г. І. Психолого-педагогічні аспекти професійної кар'єри особистості. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2017. №. 3 (89). С. 73-77.
7. Гриценко І. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2017. №. 13. С. 44-50.
8. Збаржевецька Л.Д. Адаптація молоді як чинник впливу на ринок праці. *Університетські наукові записки*. № 3 4 (19-20). С. 464-468.
9. Колосович О. С. Психологічні аспекти формування професійної ідентичності особистості в кризові періоди суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2017. №. 1. С. 43-52.
10. Максименко С.Д., Щербак Т.Д. Професійне становлення молодого вчителя: Навч. посібник. Ужгород : Закарпаття, 1998. 105 с.



11. Орлов В. Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи. *Науковий вісник ІІТТО Професійна педагогіка*. 2017. №. 13. С. 15-21.
12. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2(4). С. 224-227.
13. Рибалка В.В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації. К. : ІПППО АПН України, 2004. 24 с.
14. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 227–238.
15. Kostiuk G. S. Institute of Psychology at National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Poltava V.G. Korolenko National Pedagogical University URL: <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2024.1>
16. Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1994). Career Attitudes and Strategies Inventory manual: A theoretical and empirical basis for psychological counseling. Consulting Psychologists Press.
17. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2013). Career development from a social cognitive perspective. In D. L. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 21-52). John Wiley & Sons.
18. Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2013). Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology. Routledge.
19. Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2016). Assessing career adaptability and its relations with work and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 11-18.
20. Nota, L., Ginevra, M. C., & Santilli, S. (2017). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 146-156.

21. Nota, L., Soresi, S., & Ferrari, L. (2015). Vocational designing and career counseling interventions to support the career transitions of young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 113-121.
22. Richardson, M. S., Abraham, W. T., & Bond, L. (2012). Psychological type, work conditions, and vocational interests in relation to career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 344-354.
23. Savickas, M. L. (2013). *Career counseling*. American Psychological Association.
24. Savickas, M. L. (2015). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 153-163.
25. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
26. Schultheiss, D. E., & Palma, T. (2002). Career counseling for women of color: Braiding the strands of race, gender, and culture. *Career Development Quarterly*, 51(3), 269-275.
27. Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (Eds.). (2013). *Career development: A lifespan developmental approach*. Routledge.
28. Vondracek, F. W., Porfeli, E. J., & Ardel, M. (2015). Positive youth development and career development: A relational developmental systems approach. *Journal of Career Development*, 42(2), 87-102.
29. Yuen, M., & Morris, M. L. (2016). A systematic review of the impact of career interventions on career decision-making self-efficacy and outcome expectations. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 135-157.

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Я, Булавіна Юлія Геннадіївна, учасниця освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

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

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

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

29.09.20  
(дата)

Підпис

JulB

Юлія Булавіна  
(ім'я, прізвище)

## ДОДАТОК Б

Таблиця 3.2

## Дисперсійний аналіз фактору статі на кар'єрний вибір студентів

	Сума квадратів	ст.ст.	Середній квадрат	F	Знач.
Професійна компетентність	,241	1	,241	,034	,855
Менеджмент	13,014	1	13,014	2,009	,163
Автономія	,716	1	,716	,102	,751
Стабільність роботи	15,063	1	15,063	2,000	,164
Стабільність місця проживання	1,838	1	1,838	,237	,629
Служіння	,235	1	,235	,031	,862
Інтеграція стилю життя	10,744	1	10,744	1,915	,173
Виклик	40,169	1	40,169	6,556	,014
Підприємництво	1,411	1	1,411	,211	,648

Таблиця 3.3

## Дисперсійний аналіз фактору самодисципліни на кар'єрний вибір студентів

	Сума квадратів	ст.ст.	Середній квадрат	F	Знач.
Професійна компетентність	6,804	2	3,402	,475	,625
Менеджмент	14,000	2	7,000	1,060	,035
Автономія	5,491	2	2,745	,390	,679
Стабільність роботи	10,484	2	5,242	,672	,049
Стабільність місця проживання	3,121	2	1,561	,197	,822
Служіння	39,528	2	19,764	2,852	,006
Інтеграція стилю життя	1,970	2	,985	,166	,848

Виклик	21,695	2	10,847	1,622	,209
Підприємництво	33,375	2	16,688	2,734	,007

Таблиця 3.4

**Дисперсійний аналіз фактору самооцінки на кар'єрний вибір студентів**

	Сума квадратів	ст.ст.	Середній квадрат	F	Знач.
Професійна компетентність	1,758	2	,879	,121	,887
Менеджмент	6,694	2	3,347	,495	,613
Автономія	8,536	2	4,268	,612	,547
Стабільність роботи	1,298	2	,649	,081	,922
Стабільність місця проживання	10,456	2	5,228	,675	,515
Служіння	41,649	2	20,824	3,026	,059
Інтеграція стилю життя	,781	2	,391	,065	,937
Виклик	15,527	2	7,763	1,137	,330
Підприємництво	14,550	2	7,275	1,114	,337