

11. Шевцова О. Психологічний супровід професійно-особистісного розвитку вчителя в умовах інноваційної діяльності. К.: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2015. 128 с.

12. Шевцова О. Аутопсихологічна компетентність як фактор особистісно-професійного розвитку майбутніх психологів. Психолого-педагогічні особливості розвитку особистості в освітньому просторі: зб. тез допов. Всеукр. наук.-практ. конф. (Мукачево, 17–18 травня 2017 р.) / ред.кол.: Т. Щербан та ін. Мукачево: Вид во МДУ, 2017. С. 188–190.

13. Шевцова О. Психологічна характеристика рівнів розвитку професійної Я концепції фахівця. Матеріали

Міжнар. наук.-практ. конгресу педагогів та психологів «Be smart!». Т. 2. (Женева (Швейцарія) 17-18 лютого 2015). С. 197–202.

14. Щербакова Т. Психологическая компетентность учителя: содержание, механизмы и условия развития: монография. Ростов на Дону: изд-во Ростовского государственного университета, 2005. 320 с.

15. Яценко Т. Психологічна компетентність як еколого-психологічна характеристика особистості сучасного педагога. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2011. Т. VII: Екологічна психологія. Вип. 26. С. 590–599.

УДК 369.067.2

## ПСИХОЛОГІЧНЕ СПРИЯННЯ ЗОРІЄНТОВАНІСТІ СТУДЕНТІВ НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Штифурак В.Є., д. пед. н., професор кафедри права  
Вінницький торговельно-економічний інститут  
Київського національного торговельно-економічного університету

Саєнко Я.А., студент обліково-фінансового факультету  
Вінницький торговельно-економічний інститут  
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті розглянуто поняття та види кар'єри. Виокремлено етапи кар'єрного просування та основні потреби на кожному щаблі. Планування розглядається як головна запорука успішної кар'єри. Проведено та проаналізовано соціологічне опитування студентів 1-4 курсів для з'ясування потенційної орієнтованості на професійний успіх. Висвітлено соціально-психологічні особливості студентських колективів. Визначено умови, що впливають на формування позитивних мотивів навчально-пізнавальної діяльності студентів.

**Ключові слова:** кар'єра, види кар'єри, етапи кар'єрного просування, успіх, початковий етап кар'єри, мотивація студентів, самомотивація.

В статье рассмотрены понятие и виды карьеры. Выделены этапы карьерного продвижения и основные потребности на каждой ступени. Планирование рассматривается как главный стержень успешной карьеры. Проведен и проанализирован социологический опрос студентов 1-4 курсов для выяснения потенциальной ориентированности на профессиональный успех. Освещены социально-психологические особенности студенческих коллективов. Определены условия, влияющие на формирование положительных мотивов учебно-познавательной деятельности студентов.

**Ключевые слова:** карьера, виды карьеры, этапы карьерного продвижения, успех, начальный этап карьеры, мотивация студентов, самомотивация.

### Shtyfurak V.Ye., Saienko Ya.A. PSYCHOLOGICAL IMPROVEMENT OF STUDENTS SATISFACTION ON CAREER GROWTH

The article deals with the concepts and types of careers. The stages of career advancement and the basic needs at each stage are singled out. Planning is seen as the main pillar of a successful career. A sociological survey of 1-4 year students was conducted and analyzed to find out the potential orientation for professional success. The socio-psychological peculiarities of student collectives are highlighted. The conditions influencing the formation of positive motives of student's educational and cognitive activity are determined.

**Key words:** career, career choice, stages of career development, the success of the initial phase of career, motivation and self-motivation.

**Постановка проблеми.** Кожна людина упродовж свого професійного шляху проходить різні етапи кар'єри. Однак, незважаю-

чи на неповторність індивідуальних шляхів кар'єрного зростання, їх об'єднують деякі загальні логічні періоди при будь-якому ва-



ріанті розвитку. Як правило, в організації працюють співробітники, що перебувають на різних етапах кар'єри. Урахування етапів кар'єри дуже важливий, оскільки в залежності від того, на якому щаблі кар'єрного просування перебуває працівник, змінюються його потреби, прагнення, уміння й навички.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичними і практичними питаннями розвитку ділової кар'єри займалися багато вчених-економістів, соціологів та психологів. У минулому великий внесок у розробку цього питання зробили: М. Армстронг, Ф. Герцберг, Дж. Грехем, І. Кавет, А. Ейстер, А. Маслоу, Ф. Тейлор та ін.

На сучасному етапі вагомими розробки в питанні ділової кар'єри мають Д. Аширов, А. Вознесенський, О. Грішнова, В. Данюк, А. Колот, М. Лукашевич, Є. Маслов, С. Сотникова, С. Шекшня, В. Хойер та багато інших.

**Постановка завдання.** Узагальнити вплив факторів, що позначаються на успішному кар'єрному просуванні на початковому етапі та розробити рекомендації для студентів, котрі орієнтовані на професійний успіх.

**Виклад основного матеріалу.** Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності. Кар'єра (від франц. *carriere*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями до престижного соціального статусу й становища в суспільстві. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості в її поведінкових проявах, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці упродовж людського життя [1, с. 72].

Американський фахівець з управління М. Драйвер виокремлює такі види кар'єри:

1. Лінійна кар'єра. Людина із самого початку трудової діяльності обирає певну галузь і наполегливо, крок за кроком упродовж усього життя піднімається ієрархічною драбиною (наприклад, учитель → керівник методичного об'єднання → директор школи → інспектор районного відділу народної освіти і так далі).

2. Стабільна кар'єра. Фахівець, для якого характерна стабільна конфігурація кар'єри, ще в молодості обирає сферу своєї діяльності й до кінця трудового життя залишається в ній. Він підвищує свою майстерність, але не прагне просування ієрархічною драбиною.

3. Спіральна кар'єра. Така кар'єра характерна для людей, які з ентузіазмом працюють 5-7 років, а потім втрачають інтерес до професійної діяльності, переходять на іншу й все починають спочатку.

4. Короткочасна кар'єра. Людина часто змінює одну роботу на іншу. Випадково й тимчасово досягає незначних підвищень. Як правило, це некваліфіковані, часто недисципліновані працівники.

5. Платоподібна кар'єра. Якщо людина успішно справляється зі своїми обов'язками, її вважають гідною підвищення. Однак після кількох підвищень вона досягає рівня, що є межею компетентності. На цьому рівні вона залишається до виходу на пенсію.

6. Кар'єра, що знижується (низхідна). Людина успішно починає свою професійну діяльність і кілька разів іде на підвищення. Однак через непередбачувані обставини (хвороба, зловживання алкоголем тощо) знижується якісний рівень її працездатності, що спричиняє повернення до найнижчого рівня кар'єри [2, с. 95].

Етапи збільшення людського капіталу прийнято називати стадіями професійної кар'єри. При всьому різноманітті організації і видів діяльності конкретний працівник у процесі своєї життєдіяльності послідовно проходить однакові стадії, що сприяють підвищенню цінності його людського капіталу: навчання професії (16-20 років); включення в трудову діяльність (21-23 роки); досягнення успіху (24-30 років); професіоналізм (31-40 років); переоцінка цінностей (41-50 років); майстерність (51-60 років); вихід на пенсію (61 рік і більше).

Ряд авторів виділяє інші етапи кар'єри, безпосередньо пов'язуючи їх із задоволенням різних потреб:

1. Попередній етап (до 25 років). Включає навчання в школі, середню й вищу освіти. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє її потреби і відповідає можливостям. Якщо відразу знайдено такий вид діяльності, починається процес самоствердження як особистості та піклування про безпеку існування.

2. Етап становлення (25-30 років). У цей період працівник освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження й з'являється потреба у встановленні незалежності. Його продовжують турбувати безпека існування, турбота про здоров'я. Зазвичай, в цьому віці створюється й формується родина, тому з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої був би вище прожиткового мінімуму.

3. Етап просування (30-45 років). У цей період зростає кваліфікація, працівник просувається по службових сходах. Накопичується багатий практичний досвід, здобуваються навички, збільшується потреба в самоствердженні, досягненні вищого статусу й ще більшої незалежності, починається самовираження працівника як особистості. У цей період набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на питаннях, що стосуються збільшення розмірів заробітної плати й турботи про здоров'я [3].

4. Етап збереження (45-60 років), характеризується діями що орієнтовані на закріплення досягнутих результатів. Відбувається підвищення кваліфікації як результат активної діяльності й спеціального навчання. Працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчим самовираженням, можливий підйом на нові службові сходи. Людина досягає вершин незалежності й самовираження. З'являється заслужена повага до себе, до оточуючих, що досягли свого статусу чесним шляхом, і до себе з боку оточуючих.

5. Етап завершення (60-65 років). Працівник починає готуватися до виходу на пенсію. У цей період ідуть активні пошуки гідної заміни й навчання кандидата на посаду, яка звільняється. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри (працівник одержує менше задоволення від роботи і має стан психологічного й фізіологічного дискомфорту), самовираження й повага до себе й інших оточуючих досягають найвищої точки за весь період кар'єри. Працівник зацікавлений у збереженні рівня оплати праці, але прагне збільшити й інші джерела доходу, які б замінили заробітну плату при виході на пенсію й були б гарною добавкою до пенсії.

6. Пенсійний етап. Кар'єра в даній організації завершена. З'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, які були неможливі в період роботи в організації або виступали у вигляді хоббі (живопис, садівництво, робота в громадських організаціях). Стабілізується повага до себе й до таких же людей. Але фінансове становище й стан здоров'я можуть стати причиною постійної турботи про інші джерела доходу та про здоров'я [4].

Взаємозв'язок між етапами кар'єри у бізнесі та потребами працівника, на наш погляд, добре відображений у наведеній нижче таблиці 1.

Планування розглядається як головний стрижень успішної кар'єри. Де б людина не будувала свою кар'єру, без планування вона не зможе досягти поставленої мети. Для кожного типу кар'єри існує початковий

етап, що закладає фундамент усього наступного кар'єрного зростання. Треба зазначити, що тільки з часом людина стає незамінним професіоналом і здобуває статус «поза конкуренцією». Тому варто: ґрунтовно вивчити все, що стосується обраної професії; зрозуміти, що саме додає тобі впевненості у своїх силах і сприяє розквітості в роботі (чи то стиль одягу, чи якісь нюанси поведінки, що роблять тебе непохожим на інших); виробити свій власний стиль, бо ніхто не виглядає настільки невпевненим у собі, як людина, що намагається змінити свій стиль у середині кар'єри; розібратися у своїх особистісних переживаннях (людини, яка щаслива в особистому житті, набагато легше підніматися службовими сходами, ніж тому, хто виявляється втягнутим в емоційну кризу); з'ясувати для себе, що в тебе погано виходить, чого ти не можеш терпіти, чого не хочеш робити (знайди роботу, яка приносить тобі радість); вивчити свої сильні сторони; бути готовим до зміни сфери професійної діяльності; бути незалежним у професійному виборі; створити середовище людей, які покладаються на тебе і до яких ти можеш звернутися в разі потреби; навчатися самоорганізації; вміти налагоджувати міжособистісне спілкування; бути надійним і відданим, мати репутацію надійної людини [5, с. 24].

Багато в чому формування особистості майбутнього фахівця залежить від соціально-психологічних особливостей студентських колективів. Одне із провідних місць у молодому віці посідає проблема формування особистості. Як відзначає Мусатов С., саме у цей період людина перебуває у психологічно складному процесі активної соціалізації – включення в самостійну суспільно-трудова діяльність. Молода людина активно вибирає майбутню професію, включається в «створення власного середовища розвитку». Вагому роль у цьому процесі відіграє характер студентського колективу, який впливає на формування у студентів ставлення до майбутньої професії, товаришів, педагогів. Вуз для студента є не лише навчальною організацією. Це також і певна соціальна практика. Колектив студентів як елемент суспільної структури – те конкретне соціальне середовище, де майбутній фахівець формується як особистість, де він вступає у взаємодію з іншими студентами. Мікросередовище, тобто коло найближчого спілкування кожного члена групи, має велике значення. Від громадської думки залежать деякі соціально-психологічні установки членів групи, а спільність інтересів є одним із мотивів утворення малих груп у колективі [6, с. 463].



Таблиця 1

## Етапи кар'єри у бізнесі й потреби працівника

Етапи кар'єри	Вік	Потреби досягнення мети	Моральні потреби	Фізіологічні та матеріальні потреби
Попередній етап	До 25 років	Навчання, практика на виробництві, випробування на різних роботах, залежність від інших	Початок самоутвердження	Безпека існування
Етап становлення, утвердження	25-30 років	Освоєння роботи, розвиток навичок, формування кваліфікованого фахівця або керівника, генератор нових ідей	Самоутвердження, потреба самостійності, придбання впевненості у собі	Безпека існування, нормальний рівень оплати праці
Етап просування по службі	30-45 років	Просування по службових сходах, придбання нових навичок та досвіду, прагнення розширити коло своїх інтересів на підприємстві, прагнення до взаємодії з іншими організаціями, тренінг і взаємодія з професіоналами	Зростання самоутвердження, потреба більшої незалежності, початок самовираження	Здоров'я, високий рівень оплати праці
Етап збереження	45-60 років	Формування стратегії розвитку підприємства, довгострокове планування, генерування ідей, сприяння кар'єрі своїх послідовників, взаємодія з важливими фігурами різних організацій, вміння впливати на інших, відбір персоналу, пік удосконалення кваліфікації фахівця або керівника, навчання молоді	Стабілізація незалежності, зростання самовираження, початок поваги	Підвищення рівня оплати праці, інтерес до інших джерел доходів
Етап завершення	60-65 років	Приготування до виходу на пенсію, підготовка до нового виду діяльності на пенсії	Стабілізація самовираження, зростання поваги	Збереження рівня оплати праці та підвищення інтересу до інших джерел доходів
Пенсійний етап	Після 65 років	Заняття новим видом діяльності	Самовираження у новій сфері діяльності, стабілізація поваги	Розмір пенсії, інші джерела доходів, турбота про здоров'я

Джерело: [3]

Навчання розглядається студентами не просто як оволодіння певною наукою, а як підготовка до майбутньої практичної діяльності. Це особливо помітно у ставленні до навчальних дисциплін, які, на їхню думку, не мають прямого відношення до майбутньої професії (це, як правило, притаманно старшокурсникам). Відношення до таких дисциплін має вибірковий характер. Поруч із глибоким проникненням у проблематику обраної галузі науки студенти починають реальніше підходити до предмета науки, критично ставитися до своїх здібностей, обраної спеціальності, перспектив наукової роботи. Важливий показник – поступовий

розвиток інтересу до певної наукової галузі. У процесі професійної підготовки формується уявлення студентів про інтелектуальні можливості, лідерські якості і популярність.

Саме на цій стадії потрібно знайти влучні мотиви для зацікавленості студентів в навчальному процесі. Тому необхідно визначити умови, що впливають на формування позитивних мотивів навчально-пізнавальної діяльності студентів. Такими умовами виявилися:

1) професіоналізм викладача (бажання та вміння навчити);

2) ставлення до студента як до компетентної особистості;

3) сприяння самовизначенню студента, розвиток позитивних емоцій студента;

4) організація навчання як процесу пізнання;

5) використання методів, що стимулюють навчально-пізнавальну діяльність;

6) усвідомлення найближчих та кінцевих цілей навчання;

7) матеріальна складова (стипендії, премії, отримання грантів);

8) професійна спрямованість навчальної діяльності;

9) доступність змісту навчального матеріалу, що пропонується викладачем на занятті.

Також не менш важливим є поняття «самотивація» – спонування і підштовхування себе до виконання призначених цілей, внутрішній запуск енергії в певному напрямку. Наприклад, Спільнота студентів Гарварду склала власний список мотиваційних порад, які покликані вирішити це та надихнути на зміни у власному житті.

1. Якщо ти зараз заснеш, то тобі, звичайно, наснитися твоя мрія. Якщо ж замість сну ти обереш навчання, то ти втілиш свою мрію в життя.

2. Коли ти думаєш, що вже занадто пізно, насправді, все ще занадто рано.

3. Муки навчання всього лише тимчасові. Муки незнання – вічні.

4. Навчання – це не час. Навчання – це зусилля.

5. Життя – це не тільки навчання, але якщо ти не можеш пройти навіть через цю його частину, то на що ти, взагалі, здатний?

6. Напруга і зусилля можуть бути задоволенням.

7. Тільки той, хто робить усе раніше, тільки той, хто докладає зусилля, по-справжньому зможе насолодитися своїм успіхом.

8. У всьому процвітати дано не кожному. Але успіх приходить тільки разом із самовдосконаленням і рішучістю.

9. Час летить.

10. Сьогоднішні сльози стануть завтрашніми сльозами.

11. Люди, які вкладають щось в майбутнє – реалісти.

12. Твоя зарплата прямо пропорційна твоєму рівню освіти.

13. Сьогоднішній день ніколи не повториться.

14. Навіть зараз твої вороги жадібно гортають книжки.

15. Якщо не попотієш – не заробиш [7].

У студентські роки закладається початок лідерству, яке безпосередньо пов'язане з мотивацією досягнення успіху. Зазвичай люди з високою мотивацією досягнення

пов'язують успіх із здібностями і зусиллями, а невдачі з недостатністю зусиль. Люди з низькою мотивацією досягнення вважають, що причиною їхнього успіху була легкість завдання або удача, а причиною невдачі – недолік здібностей. Студенти – це майбутні фахівці, які не тільки навчаються, а й проявляють себе різнобічно у суспільному й культурному житті. Тому найбільш орієнтовані на успіх ті студенти, котрі мають активну життєву позицію.

Можемо сказати, що більшість студентів є самостійними, вільними та незалежними, які здатні приймати рішення. Адже студенти вже зробили перший крок до самостійності, обравши майбутню професію. Дехто із студентів вже працює і таким чином фінансово не залежить від батьків. Водночас велика кількість людей у студентські роки створюють сім'ї, що говорить про певну їхню свободу вибору, про психологічну готовність молодих людей піклуватися не тільки про себе, але й про інших.

Для підтвердження висловлених позицій було проведене опитування студентів Вінницького торгово-економічного інституту Київського національного торгово-економічного університету (далі – ВТЕІ КНТЕУ) впродовж 2018 року. Для проведення соціологічного опитування вибрано різновид анкетування – заочне та анонімне. Процедура опитування охоплено 159 чоловік.

Складена програма соціологічного дослідження стосувалась необхідності виявлення мотивації студентів та основних особистих та професійних пріоритетів. На запитання «Для того, щоб студент успішно навчався потрібно:» більшість відповіли, що потрібні:

– мотивація; бажання (наполегливість, докладання зусиль, постановка конкретних цілей і досягнення їх);

– зацікавлення зі сторони викладачів, а саме: проведення виїзних практичних робіт, активний пошук нових даних, доступне викладення матеріалу, неупереджене справедливе оцінювання знань, впровадження інтерактивності в процес викладання, запозичення методів викладання з Європейської освіти;

– комфортні умови (позитивна атмосфера в групі, націлена на результат, правильний відпочинок);

– боротьба з лінощами.

На запитання «Мої пріоритети у навчанні...» ми отримали такі відповіді: стипендія – 39,9%; хороші бали – 34,2%; визнання успіху – 35,4%; схвалення викладачів – 12%; інше – 41,2%.

Респонденти, які обрали варіант «інше», найчастіше вважають, що основними прі-



оритетами у навчанні є отримання якісних знань та навичок, які можна застосувати у майбутньому, саморозвиток/самореалізація, досвід, який вони отримують в процесі навчання. Декілька опитаних переконані в тому, що в навчанні головне це схвалення батьків та отримання диплому.

На запитання «У навчальному процесі мене найбільше розчарувало...» студенти ВТЕІ КНТЕУ відповіли: «нічого» – 26,5%, «мало годин відведено на важливі предмети» – 16%, «несправедливе оцінювання» – 9,6%, «велике навантаження на непрофільні предмети» – 24%, «використання неактуальної інформації» – 15,3%, «занадто рано або пізно проводяться заняття» – 8,3%.

На запитання «Люди, які прагнуть кар'єрного зростання, в основному...» відповіли: 32,3% – наполегливо працюють на собою; мають підприємницьку жилку – 9,6%; прагнуть від життя більшого – 7%; мають конкретну ціль та наполегливо йдуть до неї – 12%; читають книги – 17,3%; оточують себе правильними людьми – 13%; не бояться змін та постійно пізнають щось нове – 9,8%.

В свою чергу на запитання «Кар'єра дає можливість...» 36% опитаних ставлять на перше місце саморозвиток, за яким буде йти досягнення матеріального забезпечення й стабільності. Проте якщо респонденти обирають на перше місце статусність, то подальшими пріоритетами для них є стабільність та визнання оточенням. Обравши ж найвищим пріоритетом «мати визнання оточення», на друге та третє місце опитані поставили самореалізацію та досягнення матеріального забезпечення.

На запитання «Перепонами на шляху здобування кар'єри може бути...» 28,4% назвали ліню; 12% – страх; 40,7% – недостатню віру в себе та низький рівень мотивації, 7,6% – недостатню кваліфікацію, 11,3% – тиск навколишнього оточення та небажання.

**Висновки** проведеного дослідження. Спираючись на результати проведеного дослідження, можемо зробити висновок, що для якісного кар'єрного просування дуже важливим є планування професійної

кар'єри майбутніх фахівців. На нашу думку, процес, який триває на всіх етапах професійного становлення передбачає такі кроки:

- усвідомлення і самостійний вибір професії, творчого пошуку самого себе, знання власних можливостей і свого покликання;

- продумування й складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного і життєвого плану з урахуванням власних здібностей та можливих перешкод, із опрацюванням додаткових варіантів професійного розвитку;

- отримання професійної освіти, що істотно впливає на успішність самореалізації і кар'єри, отримання суспільного визнання, яке відбувається за рахунок розвитку власних здібностей, та на досягнення матеріального благополуччя шляхом професійного вдосконалення;

- працевлаштування особистості, готовності до оволодіння додатковими функціями або професіями.

Основою усіх цих етапів звичайно є внутрішня мотивація у досягненні успіху, яка, в свою чергу, може мати різні форми вираження.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Лозовецька В. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015. 279 с.
2. Овсяннікова В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91–104.
3. Поняття кар'єри, її види та етапи розвитку. URL: <https://msd.in.ua/ponyattya-kar-yeri-ii-vidi-ta-etapi-rozvitku/>.
4. Савельєва В., Єськов О. Управління діловою кар'єрою. К.: Центр учбової літератури, 2015. URL: [http://ebooktime.net/book\\_76\\_glava\\_10\\_1.6.\\_.](http://ebooktime.net/book_76_glava_10_1.6._.)
5. Лозовецька В. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Серія «Професійна педагогіка». 2014. № 8. С. 21–27.
6. Бондар Є. Соціально-психологічні особливості студентської молоді. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Філологічна». 2009. Вип. 11. С. 459–465.
7. 15 мотиваційних порад від студентів Гарварду URL: <https://inspired.com.ua/practice/people/harvard-students-advices/>.