

# ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.3:331.108.4-057.87

*Канівець Т.М., Фесун Г.С.*

## ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

**Канівець Т.М., Фесун Г.С. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.** У статті на основі аналізу літератури визначено основні теоретико-методологічні підходи до вивчення психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри. Розкрито зміст психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри. Детально проаналізовано зміст її основних компонентів (мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного).

Визначено чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри, які стосуються: макrorівня (діяльності суспільства); мезорівня (діяльності соціальних груп та організацій (сім'ї, неформальних груп, закладів вищої освіти)); мікрорівня (самих студентів).

*Ключові слова:* вищі навчальні заклади; студенти; професійна кар'єра; психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої кар'єри; структура готовності студентів до здійснення майбутньої кар'єри; чинники розвитку готовності студентів до здійснення майбутньої кар'єри.

**Канівець Т.М., Фесун Г.С. Содержание, структура и факторы развития психологической готовности студентов к осуществлению будущей профессиональной карьеры.** В статье на основе анализа литературы определены основные теоретико-методологические подходы к изучению психологической готовности студентов к осуществлению профессиональной карьеры. Раскрыто содержание психологической готовности студентов к осуществлению профессиональной карьеры. Подробно проанализировано содержание ее основных компонентов (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного).

Определены основные факторы развития психологической готовности студентов к осуществлению профессиональной карьеры, касающиеся: макроуровня (деятельности общества); мезоуровня (деятельности социальных групп и организаций (семьи, неформальных групп, высших учебных заведений)); микроуровня (самих студентов).

*Ключевые слова:* высшие учебные заведения; студенты; профессиональная карьера; психологическая готовность студентов к осуществлению будущей карьеры; структура готовности студентов к осуществлению будущей карьеры; факторы развития готовности студентов к осуществлению будущей карьеры.

**Постановка проблеми.** Підготовка до здійснення майбутньої професійної кар'єри має складати сьогодні суттєвий напрямок професійної підготовки та професійної соціалізації студентів. Ефективність виконання цього завдання значною мірою залежить від рівня розвитку у студентів психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення робіт зарубіжних [10; 12; 13; 14; 26; 27; 28; 29 та ін.] та вітчизняних [1; 9; 24; 25 та ін.] дослідників свідчить про те, що проблема професійної кар'єри розкрита переважно стосовно особливостей її здійснення дорослими людьми, які працюють в організаціях.

Стосовно студентської аудиторії, то окремі аспекти орієнтації студентів на майбутню професійну кар'єру знайшли висвітлення в літературі, яка стосується різних категорій студентів (майбутніх педагогів, менеджерів, економістів, інженерів-металургів, психологів та ін.) [3; 5; 11; 21; 22 та ін.]. Разом із тим, зміст, структура та психологічні чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри раніше не виступали предметом спеціального дослідження.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати зміст та структуру психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.
2. Визначити чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

**Виклад основного матеріалу та результати дослідження.** Проаналізуємо сутність психологічної готовності особистості до здійснення професійної діяльності.

На основі вивчення літературних джерел ( М. Дьяченко, А. Кандилович [2], Л. Карамушка [7; 8], В. Моляко [16] та ін.) можна стверджувати, що психологічна готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. При цьому

автори підкреслюють, що існує два основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності: функціональний та особистісний [7; 8].

У рамках *функціонального підходу* психологічна готовність трактується як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності.

З точки зору *особистісного підходу* психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності. У відповідності з цим підходом, готовність розуміється як стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає низку компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність.

У літературі [2; 7; 8; 16] також наголошується, що в рамках особистісного підходу існує розподіл психологічної готовності на *довготривалу та ситуативну*. *Довготривала готовність* є стійким комплексом особистісних, професійно важливих якостей, необхідних для успішної діяльності в багатьох ситуаціях. Така система існує постійно, виступає в якості провідної передумови регуляції діяльності в цілому. *Ситуативна готовність* є активно-дієвим станом особистості, функціональною структурою, яка виникає в тісному зв'язку зі структурою зовнішньої взаємодії (конкретною ситуацією і завданнями, які потрібно вирішити).

Разом із тим, представники другого напрямку вказують на глибокий зв'язок функціонального стану готовності та готовності як стійкої характеристики особистості. Стверджується, наприклад, що стан готовності – це тимчасова готовність, а підготовленість особистості – довготривала готовність. Крім того, підкреслюється, що ці два види готовності перебувають у тісному зв'язку між собою.

Аналіз літературних джерел дав можливість виділити низку важливих теоретико-методологічних підходів до аналізу психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

*По-перше*, дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри доцільно здійснювати в рамках *особистісного підходу* до розуміння сутності психологічної готовності. Таку готовність слід розглядати як результат спеціальної цілеспрямованої підготовки студентів.

*По-друге*, психологічну готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри необхідно розуміти як *довготривалу готовність*, яка значною мірою визначає успішність здійснення навчально-професійної діяльності студентів.

*По-третє*, довготривала психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри може виступати як основа для виникнення ситуативної готовності (в кожній конкретній професійній ситуації, з якою зустрічається студент).

На основі зазначених праць, які відображають зміст психологічної готовності особистості до здійснення професійної діяльності, та досліджень, які розкривають психологічні аспекти професійної кар'єри, можемо зробити висновок про те, що **психологічна готовність студентів до здійснення професійної кар'єри** – це сукупність психологічних якостей, необхідних студентам для ефективної професійної кар'єри.

З урахуванням наявних наукових розробок (3; 4; 5; 8; 9; 11; 14; 21 та ін.) можна стверджувати, що за своєю структурою зазначена готовність може, на наш погляд, включати такі основні **компоненти**:

1) **мотиваційний компонент** – мотиви, необхідні для успішної професійної кар'єри. В структурі мотиваційного компонента нами було виділено дві групи мотивів: мотиви навчання; мотиви роботи.

До *мотивів навчальної діяльності* студентів віднесено дві основні групи: а) «базові» («набуття знань», «оволодіння професією» та «отримання диплома»); б) «додаткові» (фінансові мотиви та мотиви визнання).

*Мотиви професійної діяльності роботи* включають: фінансові мотиви; мотиви просування в посаді; мотиви змісту роботи; мотиви взаємовідносин з керівниками та працівниками; мотиви досягнення та визнання;

2) **когнітивний компонент** – знання, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри. В структурі когнітивного компонента було виділено такі складові: знання про «сутність кар'єри», «співвідношення професійної кар'єри і сім'ї», «успішність чоловіків і жінок у професійній кар'єрі», «вікові показники здійснення професійної кар'єри», «складові психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри»;

3) **операційний компонент** – уміння та навички, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри. До структури операційного компонента нами було включено: а) рівень активності студентів; б) стратегії поведінкової активності студентів;

4) **особистісний компонент** – особистісні характеристики, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри. До структури особистісного компонента нами було включено такі складові: а) рівень суб'єктивного контролю (інтернальності) в таких основних сферах життєдіяльності особистості: у сфері виробничих стосунків; міжособистісних стосунків; сімейних стосунків; досягнень та невдач; хвороби та здоров'я; б) лідерські якості.

Слід зазначити, що в ході аналізу змісту всіх компонентів психологічної готовності, особливо операційного та особистісного, нами було враховано підхід М. Мітіної щодо *двох моделей професійної праці: моделі адаптивної поведінки*, в основі якої лежить перший спосіб існування людини, і *моделі професійного розвитку*, заснованої на другому способі життєдіяльності [13].

При *адаптивній поведінці*, зазначає Л. Мітіна, домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання запропонованих вимог, правил, норм. Маються на увазі процеси самоприспосовування, а також процеси підпорядкування середовища вихідним інтересам людини. У діяльності фахівець, як правило, керується постулатом економії сил і користується, головним чином, напрацьованими алгоритмами вирішення професійних завдань, проблем, ситуацій, перетвореними на штампи, шаблони, стереотипи. В той час як у *моделі професійного розвитку* людина характеризується здатністю вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики, побачити свою працю у цілому і перетворити її на предмет практичного перетворення. Цей прорив дає їй можливість стати господарем становища, повноправним автором, що конструює своє сьогодення і майбутнє. Це дозволяє внутрішньо приймати, усвідомлювати та оцінювати труднощі і протиріччя різних сторін професійної праці, самостійно і конструктивно вирішувати їх відповідно до своїх ціннісних орієнтацій, розглядати труднощі як стимул подальшого розвитку, як подолання власних меж. Усвідомлення людиною своїх потенційних можливостей, перспективи особистісного і професійного росту спонукає її до постійного експериментування, яке розуміється як пошук, творчість, можливість вибору. Вирішальним елементом даної ситуації професійного розвитку є можливість і необхідність робити вибір, а виходить, відчувати свою свободу, з одного боку, і свою відповідальність за все, що відбувається і відбудеться, з іншого.

Професійне функціонування фахівця в руслі першої моделі детермінується головним чином протиріччям між вимогами професійної діяльності і професійного співтовариства, з одного боку, і можливостями і здібностями особистості, індивідуальним стилем діяльності і спілкування, досвідом роботи, з іншого. Професійний розвиток людини детермінується протиріччями різного роду, у тому числі і протиріччями, виділеними у моделі адаптивної поведінки. Але основною рушійною силою розвитку професіонала є *внутрішньоособистісне протиріччя між Я-діючим і Я-відображенням*. Переживання цього протиріччя спонукає людину до пошуку альтернативних можливостей самоздійснення, до усвідомлення тих характеристик власної особистості, діяльності, спілкування, розвиток яких буде сприяти наближенню Я-діючого до Я-відображеного. Однак розбіжність між ними може призводити як до спроб зміни свого внутрішнього світу, так і до спроб зміни зовнішнього середовища, свого оточення. За даними автора, *типовою для нашого суспільства* на всіх стадіях професійного функціонування є *модель адаптивної поведінки*. Ми вважаємо, що для здійснення успішної майбутньої професійної кар'єри студентів важливою є друга модель, в основі реалізації якої важливу роль відіграє, на наш погляд, високий рівень інтернальності.

Аналогічні дані про існування двох форм професійного розвитку – пасивної (адаптивної) і активної (творчої, надситуативної) – отримані Ю. Поварьонковим [17]. Сутність «пасивної» моделі професійного становлення, на думку автора, полягає в тому, що індивід в основному орієнтований на задані нормативні вимоги, на виконання заданих професійних приписів. У рамках другої моделі індивід піднімається над ситуацією професійного розвитку і перетворює свою працю на об'єкт практичного перетворення. Разом із тим, на відміну від Л. Мітіної, Ю. Поварьонков розглядає *реалізацію пасивної моделі як перший етап професійного розвитку*, коли провідна роль приділяється професійним вимогам. Це відзначається на стадії професійного навчання і на початкових етапах самостійної діяльності, аж до завершення професійної адаптації. Після завершення адаптації, тривалість якої залежить від типу професії, провідну роль починають відігравати внутрішні, психологічні фактори. Перехід на активну модель професійного становлення здійснюється у фахівців на 4–5-му році самостійної професійної діяльності. Разом із тим, перехід спостерігається далеко не в кожного фахівця і не в кожній професії.

Ми не згодні з позицією Ю. Поварьонкова, оскільки вважаємо, що високий рівень активності студентів *має спостерігатися на всіх етапах професійного розвитку особистості*.

Що стосується **основних чинників розвитку майбутньої професійної кар'єри студентів**, то аналіз літератури з проблеми дослідження [1; 9; 10; 12; 15; 22; 23; 25) дав можливість виділити три групи психологічних чинників, які впливають на розвиток професійної кар'єри особистості: а) чинники макрорівня; б) чинники мезорівня; в) чинники мікрорівня.

До **чинників макрорівня** входять чинники, які стосуються *діяльності суспільства*. Сюди належать узагальнені інституціональні впливи: рівень економічного розвитку суспільства, законодавче регулювання, кар'єри; забезпечення рівних можливостей щодо професійно спрямованої зайнятості; специфіка національної культури; вплив приналежності до певної субкультури (А. Поплавська [18]). Також суттєвими чинниками, які входять до цієї групи, є престиж професії в суспільстві, сучасна кон'юнктура на ринку праці та ін.

До **чинників мезорівня** належать чинники, які стосуються діяльності соціальних груп (сім'я, неформальні групи) та організації.

Що стосується **сім'ї**, то до чинників цієї групи належать: соціально-економічний статус сім'ї; наявність та вплив досвіду (позитивний або негативний) реалізації професійної кар'єри членів сім'ї; батьківські установки тощо [14].

Щодо впливу **організації**, то сюди, насамперед, належить: загальна стратегія організації щодо забезпечення підготовки або безпосереднього здійснення особистістю професійної кар'єри.

Наприклад, на ранніх етапах професійного становлення це може бути діяльність закладів вищої освіти з проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед студентів щодо важливості професійного становлення особистості, сутності професійної кар'єри та основних етапів її здійснення, змісту та особливостей різних видів професій, а також необхідних вимог до оволодіння ними.

Також до чинників професійної кар'єри, які можуть реалізуватися на рівні закладів вищої освіти (*організаційних чинників*), можна віднести стиль керівництва, орієнтацію керівництва на сприяння професійному зростанню працівників, тип організаційної культури, особливості соціально-психологічного клімату тощо [14].

Разом із тим, слід враховувати наявність специфічних *бар'єрів соціальної та гендерної природи* щодо реалізації професійної кар'єри в організації [1; 20; 24]. Так, наприклад, для професійної кар'єри чоловіків в освітніх організаціях велике значення має суперечливий характер норм «мужності» і вимог до особистості педагога як чинник професійного стресу чоловіків-освітян. Для жіночої кар'єри – це необхідність встановлення балансу між сім'єю і роботою, підвищена відповідальність жінок при прийнятті кар'єрних рішень, ефект «скляної стелі», коли перевага у посадовому зростанні надається насамперед чоловікам.

До **чинників мікрорівня** належать чинники, що стосуються самої особистості, яка здійснює професійну кар'єру. До таких чинників можна віднести: а) *фізіологічні* (стан здоров'я, рівень працездатності та ін.); б) *соціально-демографічні* (стать, вік); в) *освітні* (рівень та профіль освіти); г) *психологічні* (психологічні характеристики особистості) [14].

Так, до *психологічних чинників мікрорівня* входять, насамперед, такі характеристики особистості: інтелектуальні, вольові, організаційно-ділові, комунікативні, емоційні (психотизм, нейротизм тощо) [14]. Також важливу роль відіграють характеристики самосвідомості: самоефективність у сферах діяльності та спілкування, мотивація до кар'єри, локус поведінкового контролю та ін. [14].

Психологічні чинники, як показує аналіз літератури, досліджувались, насамперед, у контексті кар'єрного успіху. Так, на думку Л. Почебут та В. Чикер, особистісними чинниками, що заважають досягненню *кар'єрного успіху*, є, перш за все, недостатність «особистісного потенціалу» – відсутність необхідних якостей (низька мотивація, екстернальний локус контролю, нерішучість, тривожність, емоційна нестабільність), неконструктивні установки стосовно досягнень («страх успіху», невдач, нереалістичність цілей, уникнення ризику, перфекціонізм, перевага у структурі особистості спрямованості на себе, а не на справу) [19].

Іншими авторами також виділено *особистісні риси*, що впливають на кар'єрний успіх: освіченість; системність та аналітичність мислення, вміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачати результати прийнятих рішень, вміння мислити масштабно та водночас реалістично; комунікативні уміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість, уміння за допомогою психологічних властивостей впливати на інших людей; високий рівень саморегуляції, вміння керувати власним станом, розвиток самоконтролю, стресостійкість; ділова спрямованість, активність, настирливість, цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, вміння розв'язувати нестандартні проблеми та завдання, прагнення до постійного підвищення професіоналізму; ясна «Я-концепція», реалістичне сприйняття власних здібностей та можливостей, висока (адекватна) самоповага (А. Поплавська [18]).

Американська дослідниця С. О'Доннелл, що вивчала професійну кар'єру керівників, також вказує на певні *причини кар'єрних невдач*, які стосуються *індивідуально-психологічного потенціалу особистості* [цит. за 18]: бажання отримувати високу платню, мати особистісний комфорт, а не турбуватись про результат роботи підрозділів; надмірне хвилювання з приводу символів становища (дім, квартира, кабінет, машини); хвилювання з приводу власної персони; схильність присвоювати собі всілякі лаври; схильність до самоізоляції та, як наслідок, поступова втрата зв'язку з оточуючими; бажання приховати власні думки та почуття, перш за все, свій гнів і страх.

**Висновки:**

1. *Психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри* – це сукупність психологічних якостей, необхідних студентам для ефективної професійної кар'єри.

2. До *структури* психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри належать такі компоненти: а) мотиваційний (мотиви, необхідні для успішної професійної кар'єри); б) когнітивний (знання, які забезпечують ефективне здійснення професійної кар'єри); в) операційний (уміння та навички, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри); г) особистісний (особистісні характеристики, які є зачущими для успішного здійснення професійної кар'єри).

3. До *основних чинників* розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри належать: а) чинники макрорівня (стосуються діяльності суспільства); б) чинники мезорівня (пов'язані з діяльністю соціальних груп та організацій (сім'я, неформальні групи, заклади вищої освіти)); в) чинники мікрорівня (стосуються самих студентів).

**До перспективних напрямків дослідження** належить емпіричне вивчення впливу виділених чинників на розвиток психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

**Список використаних джерел**

1. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
2. Дьяченко М.М. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.М. Дьяченко, А.А. Кандыбович. – Мн. : Белорус. ун-т, 1976. – 176 с.
3. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Є. А. Іванченко ; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса, 2005. – 20 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
5. Каламаж Р. В. Емпіричне дослідження представленості професійно важливих якостей в професійній свідомості студентів-юристів / Р. В. Каламаж // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2009. – Т. 7. – Вип. 19. – С. 88–94.
6. Канівець Т.М. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри / Т.М. Канівець // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 60–61.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
9. Карамушка Т.В. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення / Т.В. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 28–38.
10. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала / А.Я. Кибанов // Управление персоналом организации : учебник. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 298–307.
11. Котенєва Ю. Особливості реальної практики формування уявлень про професійну кар'єру в студентів педагогічного коледжу / Ю. Котенєва // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т імені Григорія Сковороди». – Педагогіка. Психологія. Філософія : зб. наук. пр. – Переяслав-Хмельницький, 2012. – Вип. 26. – С. 143–148.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
13. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец. – М. : Флинта, 2001. – 192 с.
14. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
15. Молл Е. Управленческая карьера в России / Е. Молл // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 6. – С. 117–120.
16. Моляко В.А. Психологічна готовність до творчої праці / В.А. Моляко. – К. : Освіта, 1989. – 48 с.
17. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

18. Поплавська А.П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / А.П. Поплавська ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 19 с.
19. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 298 с.
20. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб для студ. вищ навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
21. Сурякова М.В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів / М.В. Сурякова // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2008. – Част. 21–22. – С. 125–131.
22. Терновская О.П. Карьерные ориентации психологов в системе вузовской подготовки / О.П. Терновская // Материалы международной конференции Министерства образования и науки РФ и Федерации психологов образования России «Психология образования: проблемы и перспективы» (16–18 декабря 2004 г.). – М., 2004. – С. 344–345.
23. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. – Л. : ЛГТУ, 1991. – С. 49–62.
24. Толкунова І. Кар'єра і соціальні стереотипи / І. Толкунова, О. Голець // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Соціальна психологія. – К., 2003. – №2. – С. 64–73.
25. Чернявська В.В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів / В.В. Чернявська // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2006. – Част. 18. – С. 70–72.
26. Hall, D.T. The new «career contract: Wrong on both counts / D.T. Hall. –Boston : Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management, 1993.
27. Kram, K.E. Improving the mentoring process / K.E. Kram // Training and Development Journal. – 1985. – Vol. 39 (4). – P. 40–43.
28. Schein, E. (1986) A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986.
29. Super, D.E. (1992) Toward a comprehensive theory of career development / D.E. Super / In D.H. Montrose, S.J. Shinkman (Eds). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35.

#### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O.I. Profesiina kariera kerivnykiv shkil: psykholohichniy aspekt / O.I. Bondarchuk // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.
2. D'jachenko M.M. Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti / M.M. D'jachenko, A.A. Kandybovich. – Mn. : Belarus. un-t, 1976. – 176 s.
3. Ivanchenko Ye. A. Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnikh ekonomistiv u protsesi navchannia u vyshchikh navchalnykh zakladakh : avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / Ye. A. Ivanchenko ; Pivdenoukr. derzh. ped. un-t im. K. D. Ushynskoho. – Odesa, 2005. – 20 s.
4. Il'in E. P. Motivacija i motivy / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2003. – 512 s.
5. Kalamazh R. V. Empyrychne doslidzhennia predstavlenosti profesiino vazhlyvykh yakosteï v profesiinii svidomosti studentiv-yurystiv / R. V. Kalamazh // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K., 2009. – T. 7. – Vyp. 19. – S. 88–94.
6. Kanivets T.M. Kompleks metodyk dlia doslidzhennia psykholohichnoi hotovnosti studentiv do zdiisnennia maibutnoi profesiinoi kariery / T.M. Kanivets // Psykholohichni osnovy upravlinnia ta orhanizatsiinoho rozvytku v systemi derzhavnoi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (23–25 veres. 2010 r., m. Lutsk) / za nauk. red. L.M. Karamushky, L.Ia. Malimon, O.A. Fil, T.M. Lytvynenko. – Lutsk, 2010. – S. 60–61.
7. Karamushka L.M. Psykholohiia osvithnoho menedzhmentu : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Lybid, 2004. – 424 s.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
9. Karamushka T.V. Profesiina kariera osobystosti: sutnist ta chynnyky uspishnoho zdiisnennia / T.V. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii im. H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2012. – Vyp. 34. – S. 28–38.
10. Kibanov A.Ja. Upravlenie delovoj kar'eroj personala / A.Ja. Kibanov // Upravlenie personalom organizacii : uchebnik. – M. : INFRA-M, 1997. – S. 298–307.
11. Kotienieva Yu. Osoblyvosti realnoi praktyky formuvannia uavlenn pro profesiinu karieru v studentiv pedahohichnoho koledzhu / Yu. Kotienieva // Humanitarnyi visnyk DVNZ «Pereiaslav-Khmelynskyi derzhavnyi pedahohichniy un-t imeni Hryhoriia Skovorody». – Pedahohika. Psykholohiia. Filosofiiia : zb. nauk. pr. – Pereiaslav-Khmelynskyi, 2012. – Vyp. 26. – S. 143–148.
12. Markova A.K. Psihologija professionalizma / A.K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.
13. Mitina L.M. Jemocional'naja gibkost' uchitelja: psihologicheskoe sodержanie, diagnostika, korrekciya / L.M. Mitina, E.S. Asmakovec. – M. : Flinta, 2001. – 192 s.

14. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E.A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
15. Moll E. Upravlencheskaja kar'era v Rossii / E. Moll // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1996. – № 6. – S. 117–120.
16. Moliako V.A. Psykholohichna hotovnist do tvorchoi pratsi / V.A. Moliako. – K. : Osvita, 1989. – 48 s.
17. Povarenkov Ju.P. Psihologicheskoe sodержanie professional'nogo stanovlenija cheloveka / Ju.P. Povarenkov. – M. : Izd-vo URAO, 2002. – 160 s.
18. Poplavskaja A.P. Psykholohichni osoblyvosti kariernykh orijentatsii viiskovoslužhbovtiv : avtoref. dys. ... kand. psihol. nauk : 19.00.10 / A.P. Poplavskaja ; In-t psihologii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2006. – 19 s.
19. Pochebut L. G. Organizacionnaja social'naja psihologija / L.G. Pochebut, V.A. Chiker. – SPb. : Rech', 2000. – 298 s.
20. Syndrom «profesiinoho vyhorannja» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvithnikh orhanizatsii: genderni aspekty : [navch. posib dlja stud. vyshch navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovi. – K. : Milenium, 2004. – 264 s.
21. Suriakova M.V. Uivlennja pro profesiinu karieru maibutnikh inzheneriv-metalurhiv / M.V. Suriakova // Aktualni problemy psihologii. Tom 1 : Sotsialna psihologija. Psihologija upravlinnja. Orhanizatsiina psihologija : zb. naukovykh prats Instytutu psihologii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K. : Milenium, 2008. – Chast. 21–22. – S. 125–131.
22. Ternovskaja O.P. Kar'ernye orijentacii psihologov v sisteme vuzovskoj podgotovki / O.P. Ternovskaja // Materialy mezhdunarodnoj konferencii Ministerstva obrazovanija i nauki RF i Federacii psihologov obrazovanija Rossii «Psihologija obrazovanija: problemy i perspektivy» (16–18 dekabnja 2004 g.). – M., 2004. – S. 344–345.
23. Tolstaja A.N. Upravlenie kar'erij v organizacii / A.N. Tolstaja // Psihologija upravlenija / pod red. A.V. Fedotova. – L. : LGGU, 1991. – S. 49–62.
24. Tolkunova I. Karijera i sotsialni stereotypy / I. Tolkunova, O. Holets // Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. – Sotsialna psihologija. – K., 2003. – №2. – S. 64–73.
25. Cherniavska V.V. Osoblyvosti rozvytku kariernykh orijentatsii studentiv-menedzheriv / V.V. Cherniavska // Aktualni problemy psihologii. Tom 1 : Sotsialna psihologija. Psihologija upravlinnja. Orhanizatsiina psihologija : zb. naukovykh prats Instytutu psihologii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K. : Milenium, 2006. – Chast. 18. – S. 70–72.
26. Hall, D.T. The new «career contract: Wrong on both counts / D.T. Hall. –Boston : Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management, 1993.
27. Kram, K.E. Improving the mentoring process / K.E. Kram // Training and Development Journal. – 1985. – Vol. 39 (4). – P. 40–43.
28. Schein, E. (1986) A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986.
29. Super, D.E. (1992) Toward a comprehensive theory of career development / D.E. Super / In D.H. Montrose, S.J. Shinkman (Eds.). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35.

**Kanivets, T.M., Fesun, G.S. Content, structure of and factors in students' psychological readiness for future professional career.** The article, based on the analysis of the relevant literature, discusses the main theoretical and methodological approaches to studying of students' psychological readiness for professional career as well as the content of students' psychological readiness for professional career. It is shown that students' psychological readiness for their future professional career includes a motivational (motives necessary for a successful professional career), cognitive (knowledge needed a successful professional career), operational (the skills necessary for a successful professional career), and personal (personal characteristics that are critical to a successful professional career) components. The factors that contribute to the development of students' psychological readiness for professional career have been shown to include: a) macro-level factors (related to the society), b) meso-level factors (associated with social groups and organizations: family, informal groups, institutions of higher education), and micro-level factors (students' personal characteristics).

*Key words:* higher educational institutions; students; professional career; students' psychological readiness for the future career; structure of students' readiness for future career; factors in the development of students' readiness for the future career.

#### Відомості про авторів

**Канівець Тетяна Миколаївна**, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

**Kanivets, Tetyana M.**, PhD, Assoc. Prof., Dept. of Applied Psychology, Faculty of Pedagogy, Psychology and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: Kaniv79@ukr.net

**Фесун Галина Стефанівна**, кандидат політичних наук, доцент кафедри практичної психології факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

**Fesun, Galyna S.**, PhD (political sciences), Assoc. Prof., Dept. of Applied Psychology, Faculty of Pedagogy, Psychology and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail:qalayfesun@gmail.com