

УДК 159.923.2:331.363–027.21

Деліні Марина Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент,

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова,

Слухач ПТО Київського національного університету імені Тараса Шевченка

e-mail: marina.delini@mail.ru

ORCID 0000–0001–5899–0818

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ «Я-КОНЦЕПЦІЇ» НА ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

У статті досліджується професійна Я-концепція особистості, чинники її формування. Визначається сутність поняття «кар'єра» та її успішність. Аналізуються види кар'єри та яким чином вони залежать від професійної Я-концепції. Досліджено становлення та розвиток професійної самоідентифікації та проаналізовано вплив професійної Я-концепції на успішність кар'єри особистості.

Ключові слова: Я-концепція, професійна Я-концепція, кар'єра, успішність кар'єри, самосвідомість.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку людства багато уваги приділяється всебічному розвитку людини. Це пояснюється багатьма чинниками, а саме: розвитком самої теорії психології, пришвидшенням біологічних, соціальних, політичних та економічних процесів. Саме цей стрімкий розвиток й спричинив інтерес людини до самої себе, до своєї індивідуальності та особистості, становлення та усвідомлення нею своєї «Я-концепції». Важливим елементом якої є професійна «Я-концепція», тому що людина все більше орієнтується в сучасному світі на професію, кар'єру та становлення себе як висококваліфікованого спеціаліста. Категорія кар'єри займає все більш вагоме місце в житті людства, іноді навіть виходячи на перший план. Свій професіональний образ, професіональна ідентифікація, мотиви професіонального становлення та розвитку, робота в колективі та інше, все це є наслідком персональної професіональної «Я-концепції» кожної людини. Саме тому розвиток успішної кар'єри науковцями розглядається як наслідок впливу психологічних особливостей професійної «Я-концепції», що й обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Дослідженню понять «Я-концепції» та професійної «Я-концепції» приділяли увагу вчені із різних галузей науки та представники різних психологічних течій. Так, це були У. Джеймс, А. Бандура, А. Маслоу, К. Роджерс, І. С. Кон, Д. Сьюпер, А. В. Петровський, М. Г. Ярошевський, А. А. Реан, А. М. Рікель, О. А. Єлдишова, С. Т. Джанер'ян, Є. В. Прокопьева, С. В. Васьковська, В. Онищенко. Питання професії, професіональної ідентичності, кар'єри об'єктом свого дослідження зробили С. А. Дру-

жилов, В. Д. Брагін, Е. А. Клімов, О. Богатирьова, Ю. П. Поваренков, А. М. Реньш, Л. Б. Шнейдер, Н. М. Проскурка, Е. Шейн, Л. Г. Почебут, В. В. Овсяннікова, Д. Мак-Клелланд, Дж. Грінхаус, Е. Г. Молл.

Мета статті — розкрити роль психологічних чинників професійної «Я — концепції» в формуванні успішної кар'єри.

Результати дослідження. В основі будь-якої діяльності людини лежить її ставлення до самого себе, своїх можливостей та сподівань. Як зазначає Макарова І. В., саме це й є самосвідомістю людини, в основі якої лежить здатність людини відрізнити себе від своєї власної життєдіяльності, що виникає в спілкуванні при формуванні первинних способів людського буття. Людина, взаємодіючи і спілкуючись з іншими, виділяє себе з оточуючого світу, відчуває себе суб'єктом фізичних і психічних станів, дій і процесів, виступає сама для себе як «Я» [1].

Тобто, «Я-концепція» особистості є результатом процесів самосвідомості.

Єлдишова О. А. зауважує, що професійна свідомість, на відміну від самосвідомості в цілому, більш специфічна за своїм змістом. Так, самосвідомість формується протягом життєдіяльності та спілкування з оточуючими людьми і виступає результатом пізнання себе, своїх дій, психічних якостей і т. д., коли професійна самосвідомість — це орієнтація саме на професійну діяльність. У професійній самосвідомості міститься розуміння саме тих властивостей і якостей, які необхідні для успішного виконання професійної діяльності.

Професійна «Я-концепція» включає уявлення особистості про себе як про члена визначеної професійної спільноти, носія професійної культури, як певних професійних норм, так і правил, традицій, які властиві саме даній професійній групі. Ці уявлення включають й характеристики людини, що впливають на успішність її діяльності. До них відносять професійно важливі якості, до яких відносять індивідуально-психологічні властивості і відносини особистості. До перших відносяться такі властивості індивіду: сенсорні, мнемічні, розумові, мовні, емоційні, вольові тощо. Відносини особистості включають: відношення людини до професії; до себе; до інших людей; до об'єкта праці; до предмета праці; до засобів праці; до умов праці [2].

Реан А. А. описує професійну Я-концепцію як сукупність уявлень про себе як про професіонала [3]. Інше джерело визначає професійну «Я-концепцію» як сформовану, відносно стійку, ієрархічно організовану, узагальнену систему функціонування уявлень, знань індивіда про себе як про суб'єкта професійної діяльності [4].

Вперше поняття професійної «Я-концепції» було виділено в 1949 р. в США Доналдом Сьюпером, який вірно визначив її як один із видів «Я-концепції». Він бачив її результатом компромісу між генетичними якостями і здібностями, що успадковуються, та можливостями грати на різних соціальних ролях і оцінкою того, якою мірою цей результат компромісу поєднується з очікуваннями від керівництва та колег [3].

Онищенко В. у своєму дослідженні зауважує, що питання про розвиток професійної «Я-концепції» стосується загальної проблеми становлен-

ня професіонала як внутрішнього джерела його професійного розвитку й особистісного ноологічного морально-духовного зростання. Своєю чергою С. Дружилів зазначає, що розвиток і становлення професіонала полягає у розвитку та реалізації його «Я-концепції» при її взаємодії з професійним оточенням [5].

Розкриття мети статті було б неповним, якщо ми не розкриємо сутність поняття кар'єри та успішності кар'єри.

Сам термін «кар'єра» в загальному розумінні означає успішне просування в будь-якій галузі діяльності, як суспільної, так і службової, наукової та інших.

Лукашевич М. П. вказує на його деякі характерні ознаки. Так, за його думкою, у загальних визначеннях терміна вже наявна ознака успіху та результат досягнення саме цього успіху. Також важливим є розуміння кар'єри з двох боків: як процесу та результату, певного підсумку цього процесу [6].

Овсяннікова В. В. вважає, що професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі водночас з етапами особистісного розвитку у всіх сферах життя. За її словами, кар'єра — це професійний шлях до успіху службовими сходами, а також до престижного соціального статусу й становища в суспільстві. Кларін М. В. зауважує, що кар'єра є більш широким поняттям, ніж просто просування по службових сходах у процесі роботи на одному підприємстві. Так, сучасна кар'єра включає також серію різних робіт, що виконуються в результаті переміщення між різними організаціями. Науковці вважають, що кар'єра вимагає активного управління, в інакшому випадку є ризик не досягти в ній успіху [7].

Грішнова О. А. виділяє ряд чинників, під впливом яких формується успішність кар'єри: реальний підхід до вибору; повне використання можливостей, які виникають у сім'ї, — освіта, зв'язки тощо; знання своїх сильних та слабких сторін; чітке, систематизоване планування та старанне виконання своїх планів. Вона зауважує, що необхідно враховувати й щасливий випадок, але й зауважує те, що покладатися все одно потрібно передусім на свої сили [8].

Після розгляду теоретичних основ з питань професійної «Я-концепції», кар'єри та успішної кар'єри, перейдемо до визначення впливу психологічних властивостей цієї концепції на формування успішної кар'єри.

Звернемось до Д. Сьюпера, який виділив чотири типи кар'єри, що залежать від особливостей індивіда, способу його життя, відносин і цінностей людини. Підставою для цієї класифікації слугує показник стабільності кар'єри, яку Сьюпер бачить як стійку і постійну професійну діяльність. Представимо чотири типи кар'єри, які виділив науковець, та зазначимо їхню характеристику:

1. *Стабільна кар'єра* — своїми характеристиками має: просування, навчання, тренування в єдиному постійному професійному просторі.

2. *Звичайна кар'єра* (є найбільш поширеною) — тотожна нормативним стадіям життєвого шляху людини, включаючи й кризи, які йому притаманні.

3. *Нестабільна кар'єра* характеризується кількома спробами індивіда знайти свою професійну діяльність, у той самий час сама зміна відбувається після достатньо довгого та стабільного періоду в попередній професійній сфері.

4. *Кар'єра з множинними пробами* — характеризується постійною зміною професійних орієнтацій протягом усього життя.

Хомутовська К. Р., Пивоварчик І. М. вважають, що велика індивідуальна своєрідність всередині типів індивідуальних кар'єр, яку можна спостерігати в житті, багато в чому визначається особистісними особливостями індивіду [9]. Слід зауважити, що саме професійна «Я-концепція» лежить в основі цих типів, а саме чи визначена ця концепція в особистості, якщо так, то як саме, як людина ставиться до себе як до професіонала, до свого оточення, до обов'язків, які вона повинна виконувати, як вона бачить себе в колективі та ким вона бачить себе. Саме ці психологічні чинники й впливають на тип кар'єри, який буде притаманний тій чи іншій людині.

Якщо спробувати проаналізувати фактори, які виділяються дослідниками, і не дотримуватись теорій, що закликають відмовитися від їх класифікацій, то їх можна легко об'єднати в кілька груп. Так, О. Богатирьова у своїй статті говорить про залежність кар'єри від зовнішніх і внутрішніх факторів, пов'язаних, відповідно, з організаційними та особистісними конструктами. До перших відносяться соціально-економічна ситуація, професійне середовище, організаційна культура компанії тощо. До других — мотивація, самооцінка, рівень домагань, стан здоров'я. Звертаючись до внутрішніх чинників розвитку кар'єри, необхідно зупинитися на понятті самоефективності як комплексі індивідуально-психологічних особливостей, що характеризують сферу сприйняття власної компетентності, ефективності та особистісної впливовості (саме професійна «Я-концепція»). Оцінка індивідами своєї ефективності обумовлює вибір ними сфер діяльності та середовища. Індивіди, як правило, схильні уникати тих видів діяльності і ситуацій, в яких їх можливості недостатні. Чим сильніше впевненість людей у власній ефективності, тим більше варіантів кар'єри вони розглядають як можливі до реалізації. Самоефективність нерідко опосередковує вплив здібностей на кар'єрне просування. Коли люди вважають себе здатними досягти успіху і прогнозують його у своїй діяльності, зростає планка встановлюваних ними цілей, стимулюючи мобілізацію та підтримку зусиль, необхідних для кар'єрного росту [10]. Тобто саме в цьому ми можемо спостерігати прямий вплив психологічних факторів професійної «Я-концепції» на формування успішної кар'єри. Людина, яка впевнена в собі та бачить себе як високого професіонала, має більше шансів досягти успіху в своїй роботі.

Ще більш широку класифікацію факторів кар'єрного успіху пропонує Дж. Грінхаус. Він узагальнює сім груп характеристик, пов'язаних з професійним успіхом: стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні характеристики і характеристики особистості. І тут ми можемо побачити велику кількість складових як професійної «Я-концепції», так і «Я-концепції» взагалі. За думки Е. Г. Молл, на розвиток кар'єри можуть

впливати ситуаційні, інституалізовані та індивідуальні чинники розвитку особистості. Деякі дослідники розглядають це питання ширше, об'єднуючи всі «життєві обставини», які визначаються як фактори, непідвладні індивідуальній волі людини, у велику групу зовнішніх факторів. Індивідуально-особистісні фактори в такій дихотомічній типології можна назвати групою внутрішніх факторів [11].

Проскурка Н. М. зазначає, що розвиток професійної «Я-концепції» є залежним від розгортання кар'єри. Сама професійна «Я-концепція» досягає своєї зрілості в результаті великого професійного досвіду. Важливим при вивченні питання професійної «Я-концепції» є дослідження такого її елементу, як «якір кар'єри» — поняття, яке виникло на основі емпіричних досліджень кар'єри менеджерів.

Це поняття відображає наявність пріоритетних професійних потреб в структурі особистості, які є усвідомлюваними. «Якір кар'єри» є результатом процесів соціалізації, основою чого є навчання в початкові роки розвитку кар'єри. Цей «якір» є стійким і може залишатися стабільним тривалий час [12]. Саме завдяки методиці якоря кар'єри й досліджуються кар'єрні орієнтації, які виділяються видатним вченим Е. Шейном. Вони впливають на побудову індивідуальної кар'єри кожної людини, її успішність, а також впливають із професійної «Я-концепції». Він виділяє наступні кар'єрні орієнтації:

1. Професійна компетентність (наявність здібностей і талантів у певній галузі, пов'язаній з безпосередніми професійними компетенціями, змушує «носіїв» такої установки бажати розвитку та успіхів у професійній сфері, при цьому статусність і можливість здійснення менеджерських обов'язків хвилює таких людей тільки з точки зору відповідності їх професійним здібностям та інтересам).

2. Менеджмент (дана орієнтація має на увазі прагнення до інтеграції зусиль інших співробітників, бажання і здатність до відповідальності, міжособистісного і групового спілкування).

3. Автономія (ключова потреба цієї орієнтації — в незалежності і самостійності прийняття рішень, свободі від приписів та обмежень, пов'язаних з організаційними нормами).

4. Стабільність (потреба в безпеці і передбачуваності виливається в даній кар'єрній орієнтації в перекладання відповідальності за управління кар'єрою на наймача. При тому, що носії цієї орієнтації можуть бути талановитими і розвиватися в рамках постійного кар'єрного росту, вони відмовляться від подальшого розвитку, якщо воно загрожуватиме їм ризиками і тимчасовими незручностями).

5. Служіння («носіїв» такої орієнтації концентрується на «роботі з людьми», «служінні людству», «допомоги людям», тобто на роботах, пов'язаних, як правило, з охороною навколишнього середовища, захистом чийось прав та ін.).

6. Виклик (лейтмотивом даної кар'єрної орієнтації є конкуренція, подолання перешкод і вирішення важких завдань, причому процес боротьби важливіше для такої людини, ніж конкретна сфера діяльності).

7. Інтеграція стилів життя (для такої людини провідною потребою є балансування різних сфер життя: сім'ї, кар'єри, саморозвитку та ін., що виливається в перевагу глобальних життєвих цінностей на протипагу конкретним перевагам в роботі або організації).

8. Підприємництво (прагнення до створення чогось нового, подолання перешкод, готовність до ризику, бажання працювати на себе, а не на інших — це основні базові риси даної кар'єрної орієнтації).

Цілком зрозуміло, що кар'єрні орієнтації залежать від сімейного виховання, особистісних особливостей співробітника, від типу професійної діяльності, в яку втягується людина, а також від культурних і соціальних відмінностей. Ставлення до своєї кар'єри тісно взаємопов'язано зі ставленням до своєї професії, що робить розуміння структури професійної «Я-концепції» більш чітким.

Артем'єва зазначає, що в ході професійного розвитку перераховані уявлення змінюються, шикуючись у відповідності з семантичними особливостями світу конкретної професії. Відбувається так звана професійна ідентифікація, її результат — професійна ідентичність.

Ці категорії виступають одним з важливих механізмів формування професійної «Я-концепції». В основі професійної ідентифікації лежить теорія соціального наочіння. Процес професійної ідентифікації відбувається як встановлення суб'єктом подібності між своєю поведінкою і поведінкою об'єкта, прийнятого суб'єктом в якості «зразка». Поведінка цього «зразка» виступає стимулом для вибору поведінкової реакції суб'єктом: суб'єкт копіює зовнішні форми поведінки «зразка», освоює норми, ідеали, ролі та моральні якості «зразка». Тобто людина може вбирати в себе професійну поведінку та орієнтацію цього зразка, що також вплине на професійну «Я-концепцію» індивіду.

Слдишова О. А. зазначає, що у процесі професійного становлення змінюється і професійна самосвідомість залежно від зростання професіоналізму. Від того, наскільки адекватно сформована у людини професійна «Я-концепція», залежить успішність її професійної адаптації [2].

Українські дослідники Н. Чепелева, Н. Пов'якель вважають професійну ідентифікацію невід'ємною складовою професійної самосвідомості особистості та називають основні її характеристики: прийняття провідних професійних ролей, цінностей та норм, сформовані мотиваційні структури. З цією думкою збігаються і погляди М. Марусинець, яка зазначає, що для професійної ідентифікації, на відміну від етнічної, гендерної, вікової, роль мотиваційної складової цього процесу є визначальною [13].

Професійна ідентичність визначається різними дослідниками по-різному. Наприклад, М. А. Реньш вказує на Л. Б. Шнейдер, яка виділяє механізм усвідомлення як її центральний компонент, визначаючи її як «психологічну категорію, що відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства».

Ю. П. Поваренков використовує близький критерій прийняття цінностей, розглядаючи професійну ідентичність як прийняття індивідом на со-

ціальному і психологічному рівнях професійних ціннісних позицій, нормативних для даного професійного простору.

А. М. Реньш вказує, що в сучасних дослідженнях вивчається становлення професійної ідентичності в ході навчання в навчально-професійній та студентській ідентичності, що впливає на становлення професійної «Я-концепції» у студентів. Подібні дослідження проведені і під керівництвом М. А. Реньш, і дослідження показують, що формування професійної ідентичності починається лише після закінчення навчання та переходу до реальної практики професійної діяльності. Проявом професійної ідентичності може вважатись чіткість професійного Я-образу.

В науковій літературі зазначається, що професійний Я-образ індивіда з низьким стажем трудової діяльності структурно і змістовно, ймовірно, відрізняється, від професійного Я-образу індивіда, що має достатній досвід професійної діяльності [14].

Висновки. В сучасному житті кар'єра відіграє все більш важливу роль. Звичайно, що будь-яка кар'єра, тим паче успішна, залежить в-першу чергу від професійної «Я-концепції» кожної особистості, від її власного бачення себе в професії, особистісних мотивів професійного зростання. Це можна пояснити тим, що якщо людина впевнена в своїх можливостях, чітко ідентифікує, в якій професійній галузі вона хоче працювати, підкріплює свої внутрішні професійні мотиви, то ця людина досягає успіху в кар'єрі. І навпаки, якщо людина не бачить себе як гарного професіонала, є невпевненою, не може ідентифікувати себе в якійсь професії, то навряд вона зможе отримати кар'єрне зростання та стати успішним керівником. Саме це й обумовлює вплив психологічних чинників професійної «Я-концепції» на формування успішної кар'єри особистості. В подальших наших дослідженнях буде приділено увагу саме методології дослідження як професійної Я-концепції особистості, так і впливу її на кар'єру, а також безпосередньо проведенню самих досліджень для отримання емпіричного підтвердження чи спростування впливу професійної Я-концепції особистості на успішність її кар'єри.

Список використаних джерел та літератури

1. Макарова И. В. Психология: конспект лекцій / И. В. Макарова. — М., 2010. — 237 с.
2. Елдышова О. А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления / О. А. Елдышова // *Фундаментальные исследования*. — 2006. — № 7. — С. 101–102.
3. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 [Электронный ресурс] // *Психологические исследования: электрон. науч. журн.* — 2011. — N 2(16). — Режим доступа: psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html.
4. Профессиональная Я-концепция. Национальная энциклопедическая служба [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/793/word/profesionalnaja-ja-konceptcija>.
5. Онищенко В. Професійна Я-концепція як інтегральна складова ноологічної Я-концепції особистості [Електронний ресурс] / В. Онищенко. — Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/6303/1/%D0%9E%D0%BD%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%A1%D1%82_4.pdf.

6. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник / М. П. Лукашевич. — К.: Либідь, 2004. — 440 с.
7. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В. В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології. — 2013. — № 1. — С. 91–104. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pspz_2013_1_20.pdf.
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / Грішнова О. А. — 5-те вид., оновлене. — К., 2011. — 390 с.
9. Хомутовська К. Р. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри / К. Р. Хомутовська, І. М. Пивоварчик // Матеріали Всеукраїнської студентської наукової інтернет-конференції «Актуальні проблеми сучасної психології» 2014 р. — Режим доступу: <http://psy-pdpu.com/page.php?12>.
10. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырева // Вопросы психологии. — 05/2008. — № 3. — С. 92–98.
11. Факторы, влияющие на успешность карьеры: социально-психологический анализ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.rusnauka.com/10_DN_2013/Psihologia/10_133328.doc.htm.
12. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості // Вісник НАУ. Серія: Педагогіка. Психологія: Національний авіаційний університет. Зб. наук. пр. — К.: НАУ, 2009. — Вип. 2.
13. Радзимовська О. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців / О. Радзимовська. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/5783/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%D1%96%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85%D1%84%D0%B0%D1%85%D1%96%D0%B2%D1%86%D1%96%D0%B2%281%29.pdf>.
14. Профессиональный Я-образ как компонент профессиональной Я-концепции личности. Психология труда и управления [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://motiv-pozitiv.com/publ/psikhologija_trudaprofessionalny_ja_obraz_kak_komponent_professionalnoj_ja_koncepcii_lichnosti/6-1-0-56.

REFERENCES

1. Makarova, I. V. (2010). *Psikhologiya [Psychology]*. M. [in Russian].
2. Yeldyshova, A. A. (2006). Professional'noye samosoznaniye kak psikhologicheskaya sostavlyayushchaya professional'nogo stanovleniya [Professional self-consciousness as the psychological component of professional formation]. *Fundamental'nyye issledovaniya — Fundamental research*, 7, 101–102 [in Russian].
3. Rikel, A. M. (2011). Professional'naya Ya-kontseptsiya i professional'naya identichnost' v strukture samosoznaniya lichnosti [Professional self-concept and professional identity in the structure of personal self-awareness]. *Psikhologicheskkiye issledovaniya — Psychological researches*, 1, 2(16). Retrieved from psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457-rikel16.html [in Russian].
4. Professionalnaya Ya-kontseptsiya. Natsionalnaya entsiklopedicheskaya sluzhba [Professional self-concept. National Collegiate Service]. (n.d.) *vocabulary.ru* Retrieved from <http://vocabulary.ru/dictionary/793/word/profesionalnaja-ja-koncepcija> [in Russian].
5. Onishchenko, V. (2013). Profesiynna I-kontseptsiya yak integralna skladova noologichnoi I-kontseptsii osobistosti [Professional self-concept as an integral component of noological self-concept of the individual]. Retrieved from http://lib.iitta.gov.ua/6303/1/%D0%9E%D0%BD%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%A1%D1%82_4.pdf [in Ukrainian].
6. Lukashevich, M. P. (2004). *Sotsiologiya truda [Sociology of labor]*. K.: Lybid [in Ukrainian].
7. Ovsyannikova, V. V. (2013) Osoblyvosti profesynoyi kar'yery osobystosti [Features of personal professional career]. *Problemy suchasnoyi psykholohiyi — Problems of modern psychology*, 1, 91–104. — Retrieved from http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pspz_2013_1_20.pdf [in Ukrainian].

8. Hrishnova, O. A. (2011). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor economy and social-labor relations]*. K [in Ukrainian].
9. Khomutovska, K. R., & Pyvovarchyk, I. M. (2014). Psykholohichni aspekty indyvidualnoyi karyery [Psychological aspects of individual career]. Proceedings from Actual problems of modern psychology ' 2014: *Vseukrayinskaya studentskaya naukovaia internet-konferentsiya — Ukrainian Student Scientific Internet Conference*. Retrieved from <http://psy-pdpu.com/page.php?12> [in Ukrainian].
10. Bogatyreva, A. A. (2008). Psikhologicheskiye predposylki karyernogo rosta [Psychological backgrounds of career]. *Voprosy psikhologii — Questions of psychology*, 3, 92–98 [in Russian].
11. Faktory, vliyayushchiye na uspeshnost karyery: sotsialno-psikhologicheskyy analiz [Factors affecting the career success: social-psychological analysis]. *rusnauka.com* Retrieved from www.rusnauka.com/10_DN_2013/Psihologia/10_133328.doc.htm [in Russian].
12. Proskurka, N. M. (2009). Profesiynna karyera yak odyn iz aspektiv profesiynoho rozvytku osobystosti [Professional career as one of the professional aspects of personality]. *Visnyk Natsionalnogo aviatsiynogo universytetu, Seriya: Pedagogika. Psikhoholhiya — Bulletin of NAU, Series: Pedagogy. Psychology*, 2 [in Ukrainian].
13. Radzymovska, O. Psykholohichni chynnyky rozvytku profesiynoyi identychnosti maybutnikh fakhivtsiv [Psychological factors of professional identity of future specialists]. Retrieved from http://lib.iitta.gov.ua/5783/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D1%96%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85_%D1%84%D0%B0%D1%85%D1%96%D0%B2%D1%86%D1%96%D0%B2_%281%29.pdf [in Ukrainian].
14. Professionalnyy Ya-obraz kak komponent professionalnoy Ya-kontseptsii lichnosti. Psikhologiya truda i upravleniya [Professional self-image as a component of personal professional self-concept. Psychology of labor and management.] Retrieved from http://motiv-pozitiv.com/ubl/psikhologija_trudaprofessionalny_ja_obraz_kak_komponent_professionalnoj_ja_koncepcii_lichnosti/6-1-0-56 [in Russian].

Делини М. Н.

кандидат экономических наук, доцент, Национальный педагогический университет имени М. П. Драгоманова, слушатель ИПО Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ Я-КОНЦЕПЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

Резюме

В статье исследуется профессиональная Я-концепция личности, факторы ее становления. Раскрывается сущность понятия «карьер» и ее успешность. Представлен анализ видов карьеры и каким образом они зависят от профессиональной Я-концепции. Исследуется становление и развитие профессиональной самоидентификации и влияние профессиональной Я-концепции на успешность карьеры личности.

Ключевые слова: Я-концепция, профессиональная Я-концепция, карьера, успешная карьера, самосознание.

Dielini M.

PhD in economics, associated professor,
National Pedagogic Dragomanov University, student
of the Institute of Postgraduate Education Kyiv National Shevchenko University

**THEORETICAL ASPECTS OF RESEARCH OF PROFESSIONAL
SELF CONCEPT' INFLUENCE ON THE FORMATION
OF A SUCCESSFUL CAREER**

Abstract

Purpose of the article is to reveal the role of psychological factors of professional «self — concept» in forming a successful career.

Professional «self-concept» includes representation rights of a person as a member of the professional community, professional culture, including certain professional standards, rules, traditions, which are specific to the certain professional community. The issue of professional «self-concept» development refers to the general problem of becoming a professional domestic sources of its professional development and personal moral and spiritual growth. The term «career» in a general sense means the successful promotion in public, service, research and other activities. D. Super identified four types of careers that depend on personality traits, lifestyle, attitudes and values of the person. Great individuality within individual types of career in life is largely determined by personal characteristics. It should be noted that professional «self-concept» is the base of these types, namely whether the concept is defined as a person, if so, how it is defined, as this person refers to him/herself as a professional, to their environment, the responsibility he/she should do, etc. These psychological factors also influence on type of career that would be inherent in a particular person.

Career orientation depends on family education, personal characteristics of the employee, the type of professional activity, which a person involved in as well as cultural and social differences.

Key words: self-concept, professional self-concept, career, successful career, self-consciousness.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2016