

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**Карамушка Тарас Вікторович**



УДК 159.923.33

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ  
ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ АСПІРАНТІВ  
ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

**Автореферат**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, МОН України

**Науковий керівник** – доктор психологічних наук, професор  
**Коваленко Алла Борисівна**,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри соціальної психології

**Офіційні опоненти:** доктор психологічних наук, професор  
**Завацька Наталія Євгенівна**,  
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України, завідувач кафедри практичної психології та соціальної роботи;

кандидат психологічних наук  
**Мяленко Вікторія Володимирівна**,  
Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, науковий співробітник лабораторії психології мас та спільнот

Захист відбудеться «9» лютого 2017 р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.26 Київського національного університету імені Тараса Шевченка МОН України за адресою: 03187, м. Київ, проспект Академіка Глушкова, 2а.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці імені М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка МОН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Володимирська, 58.

Автореферат розісланий «30» грудня 2016 р.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради



**Т. М. Траверсе**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність проблеми дослідження.** Професійний розвиток аспірантів пов'язаний з визначенням цілей, усвідомленням його основних етапів, критеріїв та умов успішності. Суттєвою складовою цього процесу є формування їхньої готовності до здійснення професійної кар'єри.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема професійної кар'єри знайшла відображення у працях зарубіжних (О. П. Єгоршин, А. К. Маркова, Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл, Л. Г. Почебут, Д. Сьюпер, Е. Шейн, Д. Халл та ін.) та вітчизняних (О. І. Бондарчук, Т. М. Канівець, М. П. Лукашевич, С. Д. Максименко, А. П. Поплавська, М. В. Сурякова, В. І. Чернявська, Н. Ф. Шевченко, О. П. Щотка та ін.) учених, в яких розкрито сутність професійної кар'єри, її функції, типи, етапи здійснення та чинники, які обумовлюють її становлення. Окрім того, певна увага приділена аналізу об'єктивних та суб'єктивних критеріїв успішності професійної кар'єри, особливостей її здійснення представниками різних професійних груп (держслужбовцями, офіцерами Збройних Сил України, менеджерами, педагогами, психологами та ін.).

Разом із тим, проблема психологічних особливостей підготовки аспірантів до професійної кар'єри лише частково знайшла висвітлення в літературі в контексті аналізу діяльності наукових колективів та діяльності викладачів ВНЗ. Йдеться про соціально-психологічні особливості наукової діяльності та управління науковим колективом (Є. С. Жаріков, О. О. Чечулін, М. Г. Ярошевський та ін.), соціально-психологічні чинники та умови діяльності викладачів ВНЗ у процесі формування готовності кураторів академічної групи до виховної діяльності (О. В. Винославська), розвиток комунікативної толерантності у викладачів ВНЗ (А. Г. Скок), становлення готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін (О. С. Толков), розвиток лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників (Т. Г. Фелькель та ін.) тощо.

Розкрито зміст та структуру готовності особистості до різних видів діяльності – педагогічної, менеджерської, підприємницької, спортивної та ін. (М. І. Дьяченко, К. М. Дурай-Новакова, Л. О. Кандилович, О. В. Креденцер, В. О. Моляко та ін.).

Серед психологічних чинників, які впливають на уявлення молоді, насамперед, студентів, про професійну кар'єру, йдеться про кар'єрні очікування (М. В. Сурякова, Н. Ф. Шевченко), кар'єрні орієнтації (В. І. Чернявська) та ін. Проте соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри є мало дослідженими.

Отже, соціальна значущість та недостатня розробленість зазначеної проблеми зумовила вибір теми нашого дослідження: «Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження пов'язане з науковими розробками, що проводяться на факультеті психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка за темою: «Розвиток цілісної особистості в контексті соціальних змін: соціальні, психологічні та педагогічні аспекти» (номер державної реєстрації 0114U003481).

Тема дисертації затверджена на засіданні вченої ради факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол № 6 від 14 січня 2014 року).

**Мета дослідження** полягає у розкритті змісту, структури, соціально-психологічних чинників та умов формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

Відповідно до мети було сформульовано наступні **завдання**:

1. Проаналізувати сутність професійної кар'єри особистості та з'ясувати її зміст, основні етапи і типи професійної кар'єри аспірантів.

2. Визначити структуру, основні компоненти та рівень розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

3. Дослідити зв'язок між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та соціально-психологічними чинниками.

4. Визначити соціально-психологічні особливості підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

5. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу з формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

**Об'єкт дослідження:** професійна кар'єра особистості.

**Предмет дослідження:** зміст, структура, соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** становлять положення, які стосуються сутності професійної кар'єри, її функцій та етапів розвитку (О. І. Бондарчук, О. П. Єгоршин, Т. М. Канівець, С. Д. Максименко, А. К. Маркова, Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл, Л. Г. Почебут, А. П. Поплавська, Д. Сьюпер, А. М. Толстая, Е. Шейн, Д. Халл та ін.), особливостей діяльності фахівців інтелектуальної праці та інтелектуальної еліти (І. Г. Акперов, Д. М. Іванцевич, А. А. Лобанов, Ж. В. Маслікова, М. І. Пірен, О. Г. Романовський, Л. Л. Таважнянський та ін.), змісту готовності особистості до професійної діяльності (М. І. Дьяченко, К. М. Дурай-Новакова, Л. О. Кандибович, В. О. Моляко та ін.), особливостей рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування (В. Зігерт, Л. Ланге та ін.), специфіки різних типів організаційної культури (О. І. Власова, В. О. Заболотна, Н. Є. Завацька, О. В. Іщук, Л. В. Спіцина, Ч. Хенді та ін.), ролі творчої, інноваційної діяльності, креативного потенціалу професійного та освітнього середовища (І. В. Данилюк, А. Б. Коваленко, Т. М. Козловська, О. П. Соснюк, Ю. О. Лукомська, Т. М. Траверсе та ін.), принципів організації та проведення соціально-психологічних тренінгів, використання різних інтерактивних технік у процесі підготовки фахівців у вищій школі (А. Б. Коваленко, Н. В. Самоукіна, Л. Г. Терлецька, Д. Шапіро, Ю. М. Швалб та ін.).

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань використано систему загальнонаукових методів дослідження: а) *теоретичні* – аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел стосовно явища кар'єри, професійної кар'єри, інтелектуальної еліти, готовності особистості до здійснення професійної діяльності, соціально-психологічних чинників та умов формування готовності; б) *емпіричні* – авторська анкета «Професійна кар'єра аспірантів», творче завдання-есе «Моя майбутня професійна кар'єра» та методика контент-аналізу – для діагностики когнітивного компоненту готовності;

опитувальники «Якорі кар'єри» (Е. Шейн), «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, в адаптації Є. О. Могильовкіна) – для з'ясування мотиваційного компоненту готовності; опитувальники «Методика визначення загальної та соціальної ефективності» (М. Шеєр, Дж. Маддукс, в адаптації А. В. Бояринцевої), «Який Ваш креативний потенціал?» (шкала В «Мій підхід до розв'язання проблеми»), «Діагностика емоційного інтелекту» (Н. Холл) – для діагностики операційного компоненту готовності; опитувальники «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» (Дж. Роттер, в адаптації Е. Ф. Бажина, Є. А. Голинкіної, А. М. Еткіна), «Методика вивчення рівня рефлексивності (А. В. Карпов), «Симптоми стресу» (К. Вейман) – для з'ясування особистісного компоненту готовності; опитувальники «Як розвивається Ваше підприємство?» (В. Зігерт, Л. Ланге), «Методика вивчення організаційної культури» (Ч. Хенді), «Який Ваш креативний потенціал?» (шкала С «Моє робоче середовище») – для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри (рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування; тип організаційної культури; креативність професійного середовища кафедр, де навчаються аспіранти) та авторська анкета «Професійна кар'єра аспірантів» – для діагностики труднощів, з якими зустрічаються аспіранти у процесі їхньої підготовки до професійної кар'єри та визначення ролі соціально-психологічної допомоги аспірантам з означеної проблеми; в) *математично-статистичної обробки даних* – описова статистика, факторний, кореляційний та дисперсійний аналізи. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22.0).

**Емпірична база дослідження.** У дослідженні взяло участь 336 осіб – аспірантів гуманітарних і технічних спеціальностей ВНЗ України (Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України). З них 272 особи – на етапі констатувального та 64 особи – на етапі формувального експерименту.

**Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що *вперше*:

- визначено зміст, етапи і типи професійної кар'єри аспірантів;
- проаналізовано зміст, структуру та рівень розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри;
- виявлено соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри (рольова взаємодія та ділове спілкування; тип організаційної культури кафедри; креативність професійного середовища кафедри, де навчаються аспіранти);
- визначено труднощі, реальні та бажані форми підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри та наявність потреби аспірантів у соціально-психологічній допомозі;

*розширено та доповнено наукове уявлення* щодо змісту, типів та чинників професійної кар'єри особистості; готовності особистості до професійної діяльності та умов її формування;

розроблено та апробовано програму соціально-психологічного тренінгу з підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що його результати можуть бути використані у вищих навчальних закладах: а) у процесі викладання навчальних дисциплін «Соціальна психологія», «Психологія професійної кар'єри» та у розробці відповідних методичних рекомендацій і програм; б) у роботі завідувачів кафедр, викладачів (з метою оптимізації діяльності кафедр ВНЗ з проблеми формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри); в) проведенні індивідуальних і групових форм психологічного консультування працівниками психологічних служб ВНЗ з проблеми підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

Результати дослідження **впроваджено** у навчальний процес Київського національного університету імені Тараса Шевченка (довідка № 016/383 від 26.09.2016 р.), Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (довідка № 40 від 27.04.2016 р.), Запорізького національного університету (довідка № 01-15/80 від 12.05.2016 р.).

**Надійність та достовірність результатів** дослідження забезпечується репрезентативною вибіркою, що збалансована за основними характеристиками і є достатньою для статистичного аналізу; поєднанням кількісного і якісного аналізів отриманих результатів; використанням коректно дібраного блоку методик емпіричного дослідження та подальшої математичної обробки даних; відповідністю методології та інструментарію дослідження завданням та меті роботи.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення та результати емпіричного дослідження доповідались на наукових форумах в Україні: II Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (м. Луганськ, 2013), Міжнародній науково-практичній конференції «Механізми управління економічними, екологічними і соціальними процесами в умовах інноваційного розвитку» (м. Алчевськ, 2013), X Ювілейній міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (м. Київ, 2014), II, III Міжнародних науково-практичних конференціях «Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм» (м. Луганськ, 2014, м. Северодонецьк, 2015), I, II Всеукраїнських науково-практичних конференціях студентів, аспірантів та молодих вчених «Технології роботи психолога в організації» (м. Запоріжжя, 2014, 2015), II Всеукраїнському конгресі з організаційної та економічної психології (м. Кам'янець-Подільський, 2015). А також, за кордоном: на XXVIII Міжнародному конгресі з прикладної психології (м. Париж, 2014) та на XIV Європейському конгресі з психології (м. Мілан, 2015).

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження відображено в 21 публікації, серед яких 6 статей у наукових фахових виданнях включених до переліку, затвердженого МОН України, 1 стаття у вітчизняному науковому фаховому виданні, що входить до наукометричних баз даних, 3 статті у зарубіжних

наукових фахових виданнях, що входять до наукометричних баз даних, 11 тез доповідей у збірниках матеріалів наукових конференцій.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 264 найменування (із них 23 – іноземною мовою). Основний обсяг дисертації викладено на 175 сторінках. Загальний обсяг становить 249 сторінки. Робота містить 22 таблиці (на 14 сторінках), 27 рисунків (на 14 сторінках) та 3 додатки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; здійснено опис вибірки; висвітлено наукову новизну, теоретичну та практичну значущість дослідження, наведено дані про впровадження та апробацію отриманих результатів, публікації та структуру роботи.

У **першому розділі** – **«Теоретико-методологічні основи вивчення проблеми соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри»** – представлено підходи зарубіжних та вітчизняних вчених до розгляду сутності професійної кар'єри, проаналізовано психологічні особливості аспірантів як професійної групи, етапи і типи їхньої професійної кар'єри, розкрито зміст, структуру та основні складові готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри і соціально-психологічні чинники її формування.

З урахуванням існуючих у літературі положень (А. П. Поплавська, А. М. Занковський, М. П. Лукашевич, О. Г. Молл та ін.) зроблено висновок про те, що феномен професійної кар'єри є міждисплінарним, і вивчається в контексті трьох основних підходів: а) соціального (як соціальний феномен, який виникає в результаті висування певних вимог суспільства до особистості як його активного члена); б) економічного (як динаміка розвитку економічних показників у життєдіяльності особистості); в) соціально-психологічного (дослідження особистісних характеристик та особливостей соціально-психологічної взаємодії людей у групі, установі, громаді тощо, які визначають успішність професійної кар'єри особистості). Наше дисертаційне дослідження виконано в рамках соціально-психологічного підходу до вивчення професійної кар'єри.

Базуючись на ідеях соціально-психологічного підходу зарубіжних (О. П. Єгоршин, А. К. Маркова, Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл, Л. Г. Почебут, Д. Сьюпер, Е. Шейн, Д. Халл та ін.) та вітчизняних (Н. Є. Завацька, Т. М. Канівець, С. Д. Максименко, В. В. Мяленко, А. П. Поплавська, М. В. Сурякова, Н. Ф. Шевченко, О. П. Щотка та ін.) вчених, показано, що вивчення професійної кар'єри здійснюється в двох основних напрямках: а) як становлення професіонала, що відбувається протягом всього життєвого шляху людини; б) як зростання в професійному та посадовому статусі в рамках однієї установи. Зазначимо, що дослідження професійної кар'єри доцільно здійснювати на перетині цих двох напрямків, оскільки становлення професіонала та необхідних для цього особистісних характеристик відбувається під впливом діяльності відповідних соціально-організаційних структур, зокрема, кафедр ВНЗ.

Відповідно, професійна кар'єра трактується як успішне просування особистості в певній професійній діяльності, як свідомо обраний і реалізований людиною шлях досягнення професіоналізму та посадового зростання в певних соціально-організаційних структурах. Виокремлено та проаналізовано основні функції професійної кар'єри: соціально-професійні, соціально-психологічні та соціально-економічні.

На основі аналізу досліджень, які стосуються психологічних особливостей діяльності фахівців інтелектуальної праці та інтелектуальної еліти (І. Г. Акперов, Д. М. Іванцевич, А. А. Лобанов, Ж. В. Маслікова, М. І. Пірен, О. Г. Романовський, Л. Л. Таважнянський та ін.), зроблено висновок про те, що за своїми професійними характеристиками аспірантів потенційно можна віднести до інтелектуальної еліти, яка є групою професіоналів вищої кваліфікації, що розробляє зміст та основні напрямки наукових досліджень, провідні ідеї та умови реалізації освітньої політики у вищій школі, які б відповідали міжнародним стандартам та найбільш інноваційним орієнтирам, впроваджує наукові розробки у практику.

Професійна кар'єра аспірантів є свідомо обраним і реалізованим шляхом досягнення професіоналізму та посадового зростання в ході успішного просування в науково-викладацькій, науково-громадській, науково-менеджерській, науково-підприємницькій та інших видах науково-професійної діяльності.

Враховуючи положення про існування реальних та майбутніх форм професійної кар'єри особистості (Т. М. Канівець та ін.), виокремлено такі можливі етапи реальної та майбутньої професійної кар'єри аспірантів: а) власне навчання в аспірантурі (оволодіння основами наукової та викладацької діяльності в процесі підготовки дисертаційного дослідження, проведення практичних і семінарських занять); б) науково-викладацька робота на кафедрі або в науковій лабораторії після закінчення аспірантури та захисту дисертації (викладання навчальних дисциплін та спецкурсів, виконання наукових проектів та ін.); в) здійснення керівництва науковою діяльністю аспірантів (докторантів); г) виконання науково-менеджерської, науково-громадської та науково-підприємницької роботи, яка може здійснюватися паралельно із третім етапом або самостійно. Така робота спрямована на керівництво науково-освітніми колективами, науково-громадськими об'єднаннями, пошук нових способів взаємодії науки і практики. Найважливішим є перший етап професійної кар'єри аспірантів (оволодіння основами наукової та викладацької діяльності), який і був досліджений нами. Разом із тим, висвітлюються певні психологічні умови переходу до наступних етапів та успішності їх здійснення.

Також, розроблено класифікацію можливих типів професійної кар'єри аспірантів: а) профільна, профільна комбінована та непрофільна (згідно з соціально-галузевим критерієм); б) в Україні у вітчизняних організаціях, в Україні в зарубіжних організаціях та за кордоном (згідно з вітчизняно-міжнародним критерієм); в) горизонтальна та вертикальна (згідно з професійно-посадовим критерієм); г) в одній організації або в різних організаціях у рамках однієї спеціальності або зі зміною спеціальності (згідно з стабільно-динамічним критерієм).

Визначено, що одним із психологічних чинників успішної професійної кар'єри є готовність аспірантів до її здійснення (рис.1). Готовність є комплексом

психологічних характеристик аспірантів, які сприяють успішному здійсненню ними професійної кар'єри. Зазначена готовність містить такі компоненти: а) когнітивний (знання про зміст та види професійної кар'єри, особливості та критерії її успішності та ін.); б) мотиваційний (мотивація щодо здійснення відповідного типу особистісної кар'єри; наявність видів кар'єрних орієнтацій; мотивація в контексті взаємодії особистості та організації); в) операційний (загальна та соціальна самоефективність; креативність у розв'язанні проблем та емоційний інтелект); г) особистісний (особливості суб'єктивного контролю, рефлексивність та стресостійкість).



Рис. 1. Соціально-психологічні чинники, які зумовлюють формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри

У результаті теоретичного аналізу проблеми виокремлено соціально-психологічні чинники, які зумовлюють формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, що стосуються діяльності кафедр, де вони навчаються (рис. 1). До таких чинників віднесено: а) рольову взаємодію та професійно-ділове спілкування на кафедрі; б) організаційну культуру кафедри; в) креативність професійного середовища кафедри.

Одним із доцільних підходів до аналізу рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування на кафедрі є підхід, в якому дані феномени аналізуються з точки зору організаційної зрілості (проблемності) діяльності та розвитку кафедри (В. Зігерт, Л. Ланге та ін.). Відповідно, рольова взаємодія і професійно-ділове спілкування на кафедрах, яким властива організаційна зрілість, характеризуються

такими показниками: чіткий розподіл та виконання функцій; прозора система оцінювання результатів виконання посадових функцій працівниками; ефективне професійно-ділове спілкування; переважання демократичного стилю управління; участь працівників у визначенні цілей і напрямків діяльності кафедри тощо. Водночас, для кафедр, яким властива організаційна проблемність, характерні протилежні особливості рольової взаємодії і професійно-ділового спілкування.

Спираючись на сутність організаційної культури (О. І. Власова, В. О. Заболотна, К. Камерон, С. А. Ліпатов, Е. Шейн та ін.), організаційну культуру кафедри визначено як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті на кафедрі та дотримуються її членами. Враховуючи доробок Ч. Хенді, виокремлено основні типи організаційної культури кафедри, а саме культури: а) «ролі» (глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їх чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); б) «завдання» (свобода дій і достатність ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподіл влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінювання праці за результатами тощо); в) «влади» (пріоритет одноосібних рішень керівника, централізований контроль ресурсів, висока документаційна регламентація трудової поведінки тощо); г) «особистості» (мінімальний ступінь адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, поважне ставлення до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо).

Відповідно до існуючих в літературі розробок з проблеми креативності та проблеми освітнього середовища ВНЗ (Т. М. Амабайл, А. Зелезник, А. Б. Коваленко, Ю. О. Лукомська, А. Т. Лемберт, В. О. Моляко, І. І. Сняданко, Т. М. Траверсе та ін.) креативність професійного середовища кафедри розуміється як здатність кафедри генерувати нові ідеї в своїй діяльності, створювати нові, оригінальні розробки (наукові та освітні проекти, педагогічні технології тощо), стимулювати до цього працівників, аспірантів і студентів, перетворювати рутинну роботу в новаторство, виходити за рамки існуючих стандартів та ін.

Враховуючи важливість суб'єкт-суб'єктного підходу до діяльності ВНЗ в сучасних умовах, аргументовано, що суттєву роль у забезпеченні ефективності рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування на кафедрі, розвитку організаційної культури та креативності професійного середовища кафедри відіграють не лише керівники кафедр, а всі учасники навчально-виховного процесу (педагогічні працівники, аспіранти, студенти та ін.). При цьому важлива роль у даному процесі належить аспірантам.

Вказані теоретико-методологічні підходи, які стосуються сутності професійної кар'єри та соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до її здійснення, покладено в основу подальшого емпіричного дослідження.

**У другому розділі – «Емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри»** – обґрунтовано добір методичного інструментарію, здійснено розширений опис вибірки, розроблено загальну схему емпіричного дослідження та проаналізовано його основні результати.

Емпіричне дослідження проводилось у три підетапи. Відповідно до них розроблено емпіричну модель, в якій операціоналізовано спосіб реалізації емпіричного дослідження.

На першому підетапі з'ясовується рівень розвитку компонентів готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри (мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного). У процесі дослідження виявлено проблеми у рівні розвитку складових готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Зокрема, для когнітивного компонента готовності характерним є те, що високий рівень знання аспірантами базових понять виявлено у невеликої кількості опитаних: «професійна кар'єра особистості» – 20,1 %, «готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри» – 17,8 %, «професійна кар'єра аспірантів» – 17,1 %, «типи професійної кар'єри аспірантів» – 10,8 %, «критерії успішності професійної кар'єри аспірантів» – 10,0 %. Суттєвим при цьому є те, що по мірі конкретизації понять (у процесі просування від загального до спеціалізованого знання) рівень розвитку складових когнітивного компонента готовності знижується.

У мотиваційному компоненті готовності високий рівень мотивації аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері (профільна кар'єра) спостерігається лише у 23,5 % опитаних, професійна спрямованість кар'єрних орієнтацій виявлена у 19,4 % опитаних. Кар'єрна стійкість (здатність долати перешкоди у процесі професійного росту) та кар'єрна причетність (здатність поряд із реалізацією своїх цілей у процесі професійного зростання сприяти досягненню цілей освітньої установи) зафіксована у 32,1 % та 20,9 % аспірантів відповідно.

Дослідження складових операційного компонента готовності показало, що високий рівень діяльностної та соціальної самоефективності виявлено у 26,7 % та 25,0 % опитаних, високий рівень креативності у вирішенні проблем – у 20,0 % опитаних. Найбільш проблемною виявилася така складова операційного компоненту, як емоційний інтелект, високий рівень загального показника якого зафіксовано лише у 6,1 % опитаних. При цьому спостерігається нерівномірність розвитку основних елементів емоційного інтелекту. Так, високий рівень емоційної обізнаності та емпатії виявлено в середньому у третини опитаних (36,7 % та 30,6 %). Однак, високий рівень розпізнавання емоцій інших людей – у значно меншій кількості опитаних (19,1 % та 16,8 %). І найменш представленим є такий елемент емоційного інтелекту, як управління емоціями, високий рівень якого зафіксовано лише у 3,0 % опитаних.

Особистісний компонент готовності характеризується високим рівнем розвитку інтернальності, що виявлено у третини опитаних (33,1 %). Однак, у дуже невеликої кількості аспірантів зафіксовано високий рівень розвитку рефлексивності та стресостійкості (5,3 % та 0,8 %).

У цілому констатовано недостатній рівень розвитку загального показника готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Високий рівень його розвитку зафіксовано у незначній кількості опитаних (15,9 %), середній виявлено у 66,5 % опитаних і низький – у 17,6 % аспірантів. При цьому наявна диспропорція в рівні розвитку компонентів готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри: мотиваційний та особистісний компоненти значно переважають над

когнітивним та операційним. Отже, у дослідженні виявлено значні резерви щодо рівнів розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

На другому підетапі здійснено дослідження соціально-психологічних чинників, які стосуються діяльності кафедри, де навчаються аспіранти, і які можуть впливати на рівень розвитку їхньої готовності до здійснення професійної кар'єри. У результаті використання кореляційного аналізу встановлено статистично значущі зв'язки. Існує позитивний зв'язок між особливостями рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування і такими складовими готовності: мотивацією аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері ( $r_s = 0,390$ ;  $p < 0,001$ ); емоційним інтелектом ( $r_s = 0,327$ ;  $p < 0,01$ ); інтернальністю ( $r_s = 0,352$ ;  $p < 0,01$ ); стресостійкістю ( $r_s = 0,417$ ;  $p < 0,001$ ); особистісним компонентом в цілому ( $r_s = 0,457$ ;  $p < 0,001$ ).

Також існує зв'язок між типами організаційної культури та складовими готовності. Зокрема, культура «особистості» позитивно пов'язана з рівнем розвитку таких складових готовності: мотивацією аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері ( $r_s = 0,337$ ;  $p < 0,01$ ); кар'єрною інтуїцією ( $r_s = 0,338$ ;  $p < 0,01$ ); креативністю у розв'язанні проблем ( $r_s = 0,389$ ;  $p < 0,001$ ); емоційним інтелектом ( $r_s = 0,457$ ;  $p < 0,001$ ); мотиваційним компонентом готовності в цілому ( $r_s = 0,332$ ;  $p < 0,01$ ); операційним компонентом готовності в цілому ( $r_s = 0,381$ ;  $p < 0,001$ ). Водночас, культура «влади» негативно пов'язана з розвитком таких складових готовності: рефлексивністю ( $r_s = -0,358$ ;  $p < 0,01$ ); стресостійкістю ( $r_s = -0,369$ ;  $p < 0,01$ ); креативністю у розв'язанні проблем ( $r_s = -0,386$ ;  $p < 0,001$ ); особистісним компонентом в цілому ( $r_s = -0,399$ ;  $p < 0,001$ ).

Окрім того, існує позитивний зв'язок між креативністю професійного середовища і такими складовими готовності: мотивацією до професійної кар'єри в контексті взаємодії особистості та установи ( $r_s = 0,438$ ;  $p < 0,001$ ) та її основними складовими – кар'єрною інтуїцією ( $r_s = 0,467$ ;  $p < 0,001$ ); кар'єрною стійкістю ( $r_s = 0,455$ ;  $p < 0,001$ ); кар'єрною причетністю ( $r_s = 0,359$ ;  $p < 0,01$ ); загальною самоефективністю ( $r_s = 0,412$ ;  $p < 0,001$ ); креативністю у розв'язанні проблем ( $r_s = 0,358$ ;  $p < 0,01$ ); емоційним інтелектом ( $r_s = 0,439$ ;  $p < 0,001$ ); операційним компонентом готовності в цілому ( $r_s = 0,443$ ;  $p < 0,001$ ).

Таким чином, результати дослідження свідчать, що чіткий розподіл професійних ролей на кафедрі та їхнє успішне виконання, організація партнерського професійно-ділового спілкування, впровадження на кафедрах організаційної культури «особистості» та забезпечення креативності професійного середовища позитивно пов'язані з рівнем розвитку як багатьох складових готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, так і з компонентами готовності в цілому (мотиваційним, операційним і особистісним).

Загальний показник готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри за результатами дисперсійного аналізу виявився позитивно пов'язаний з такими чинниками, як рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування, які спостерігаються на кафедрах із сформованою організаційною зрілістю ( $p < 0,01$ ), культурою «особистості» ( $p < 0,05$ ), негативно – з культурою «влади» ( $p < 0,05$ ). Менш значущий вплив на загальний показник готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри встановлений для таких показників: рольова взаємодія та

професійно-ділове спілкування, які спостерігаються на кафедрах із організаційною проблемністю, культурою «ролей» та креативністю професійного середовища.

Визнаючи суттєвий позитивний вплив виокремлених соціально-психологічних чинників на розвиток готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, виявлено недостатній рівень розвитку зазначених соціально-психологічних феноменів. Так, на високий рівень ролівової взаємодії та професійно-ділового спілкування на кафедрі вказало лише 38,3 % опитаних, високий рівень розвитку культури «особистості» і креативності професійного середовища кафедри – 20,3 % і 26,7 % опитаних відповідно. Це свідчить про необхідність посилення ролі зазначених соціально-психологічних чинників у діяльності кафедр. Важливу роль у цьому процесі виконують як керівники та працівники кафедр, так і самі аспіранти (як на рівні розуміння значущості цих чинників, так і їх практичної реалізації).

На третьому підетапі визначено соціально-психологічні особливості підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Зокрема, виявлено, що більше половини аспірантів (51,9 %) мають труднощі у процесі їхньої підготовки до професійної кар'єри. Констатовано значний розрив між реальними (здебільшого традиційними формами, такими як участь в конференціях, написання статей, обговорення на кафедрі розділів дисертації, ведення занять зі студентами тощо) та бажаними (здебільшого інноваційними, такими як участь в підготовці заявок для отримання грантів на виконання проектів, участь у виконанні проектів, стажування за кордоном, організація міжнародних акцій в Україні та за кордоном, участь в роботі «бізнес-інкубаторів», проведення тренінгів та конкурсів з проблеми професійного зростання та ін.) формами підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

Також встановлено, що значна частина аспірантів мають потребу в різних формах соціально-психологічної допомоги у процесі їхньої підготовки до професійної кар'єри, пріоритетне місце серед яких займає соціально-психологічний тренінг (54,1 %).

У цілому, результати констатувального етапу дослідження виявили низку проблем у рівні розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та вплив соціально-психологічних чинників на її формування, а також наявність у аспірантів достатньо вираженої потреби у соціально-психологічній підготовці з даного напрямку професіоналізації.

**У третьому розділі – «Соціально-психологічні умови формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри» – на основі теоретичного аналізу та узагальнення емпіричних результатів розроблено програму соціально-психологічного тренінгу, визначено загальні етапи формувального експерименту, перевірено ефективність тренінгу.**

Формувальний експеримент проведено у 2015–2016 рр. на базі Запорізького національного університету. Для проведення експерименту було створено експериментальну і контрольну групи, в кожній з яких було по 32 особи. Усі аспіранти, що входили до цих груп, мали приблизно однакові соціально-професійні характеристики (проміжні змінні): а) навчались на 2 курсі аспірантури; б) рівна кількість чоловіків і жінок; в) майже один вік (від 24 до 26 років). В експериментальній групі підготовка мала системний, цілісний характер відповідно

до розробленого авторського тренінгу. У контрольній групі спеціальне навчання аспірантів з означеної проблеми не проводилося.

Обсяг тренінгу складав 54 академічні години: а) основна частина (аудиторна) – 36 годин (6 тренінгових сесій по 6 годин на кожну сесію); б) додаткова частина (домашні творчі завдання) – 12 годин (по 2 години для виконання домашніх творчих завдань після кожної тренінгової сесії); в) 2 години – вступ до тренінгу; 4 години – завершення тренінгу. Заняття проводились протягом двох організаційних блоків (в осінню і весняну сесії). Кожен із блоків містить по три тренінгові сесії. Між всіма тренінговими сесіями аспіранти виконували спеціальні домашні творчі завдання.

Тренінг «Формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри» реалізується за таким загальним планом тренінгових сесій: 1) «Поняття про професійну кар'єру та її роль у життєдіяльності особистості»; 2) «Сутність професійної кар'єри в аспірантів та її основні види»; 3) «Зміст і структура готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри»; 4) «Рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування на кафедрі як чинник формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри»; 5) «Роль організаційної культури кафедри у формуванні готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри»; 6) «Креативність професійного середовища та проблеми формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри». Кожна із тренінгових сесій, складалась із трьох блоків (інформаційного, діагностичного та корекційно-розвивального).

У процесі дослідження доведено ефективність авторського соціально-психологічного тренінгу (табл. 1).

Таблиця 1

**Рівень розвитку складових готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри до початку та після проведення формувального експерименту (у %)**

Складові готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри	Рівні розвитку складових готовності	Експериментальна група		Контрольна група	
		I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Знання змісту професійної кар'єри аспірантів	Низький	25,0**	3,1**	21,9	25,0
	Середній	56,3**	65,6**	56,3	53,1
	Високий	18,8**	31,3**	21,9	21,9
Мотивація до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері	Низький	37,5**	9,4**	40,6	31,3
	Середній	40,6**	25,0**	34,4	40,6
	Високий	21,9**	65,6**	25,0	28,1
Соціальна самоефективність	Низький	9,4*	3,1*	6,3	3,1
	Середній	65,6*	37,5*	71,9	68,8
	Високий	25,0*	59,4*	21,9	28,1
Стресостійкість	Низький	43,8*	21,9*	46,9	40,6
	Середній	53,1*	56,3*	53,1	56,3
	Високий	3,1*	21,9*	0,0	3,1

Примітки: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$ .

Зокрема, в експериментальній групі констатовано позитивну динаміку за більшістю критеріїв ефективності тренінгу (мотиваційного, когнітивного,

операційного та особистісного компонентів готовності), водночас у контрольній групі такої динаміки не спостерігалось.

Стосовно найголовніших складових готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри отримано такі дані. Як видно з таблиці 1, в експериментальній групі в результаті формуального експерименту зафіксовано статистично значущі відмінності ( $p < 0,05$ ,  $p < 0,01$ ) між результатами першого та другого зрізів, які відображають підвищення рівня розвитку складових готовності аспірантів до професійної кар'єри. Так, збільшилось кількість аспірантів із високим рівнем знання змісту їхньої професійної кар'єри. Також підвищилася їхня мотивація до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері (профільна кар'єра), соціальна самоефективність. Збільшилася кількість аспірантів із високим рівнем стресостійкості. Водночас, у контрольній групі суттєвих змін за цими показниками не відбулося.

Слід також зазначити, що за G-критерієм знаків також було підтверджено статистично значуще покращання результатів в експериментальній групі після впровадження тренінгової програми. У цілому, результати дослідження довели ефективність використання тренінгу з формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

## ВИСНОВКИ

У роботі здійснено узагальнення теоретичних та емпіричних результатів дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, що дало змогу дійти наступних висновків.

1. Теоретичний аналіз проблеми соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри свідчить про те, що важливим у процесі дослідження даної проблеми є використання таких підходів: а) вивчення особистісних характеристик аспірантів та особливостей їх соціально-психологічної взаємодії у групі; б) аналіз становлення професіоналізму аспірантів та їх посадового зростання в рамках виконання різних видів науково-професійної діяльності на кафедрах ВНЗ та вибору різних типів професійної кар'єри; в) розгляд аспірантів як потенційної інтелектуальної еліти, яка має відігравати важливу роль у визначенні змісту освітньої та наукової діяльності у вищій школі, впровадженні інноваційних технологій її здійснення.

Побудована модель соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри розглядається як результат їх підготовки, і являє собою комплекс психологічних характеристик, адекватних вимогам, змісту, умовам здійснення професійної кар'єри. Готовність включає такі компоненти: а) когнітивний (знання про зміст професійної кар'єри, її типи, критерії успішності та ін.); б) мотиваційний (мотиви та кар'єрні орієнтації щодо здійснення різних типів професійної кар'єри); в) операційний (самоефективність; здатність креативно вирішувати проблеми; уміння розпізнавати власні емоції та емоції інших людей, управляти ними та ін.); г) особистісний (суб'єктивний контроль; рефлексивність; стресостійкість).

Визначено соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, які стосуються діяльності кафедр ВНЗ: а) рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування (особливості розподілу професійних ролей на кафедрі, їх виконання та оцінювання; переважання відповідного виду професійно-ділового спілкування і реалізація того чи іншого стилю управління та ін.); б) організаційна культура (певна ієрархія цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті на кафедрі та дотримуються її членами, і реалізується в різних типах організаційної культури – «ролі», «завдання», «влади», «особистості»); в) креативність професійного середовища (здатність кафедри генерувати та впроваджувати нові, оригінальні підходи і технології до організації освітньої та наукової діяльності, стимулювати до цього педагогічний склад кафедри, аспірантів, студентів та ін.).

2. Емпіричним шляхом виявлено специфіку розвитку основних компонентів та загального показника готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри: а) когнітивного: недостатній рівень знань основних понять, які стосуються сутності професійної кар'єри, її типів, критеріїв успішності, готовності аспірантів до її здійснення; б) мотиваційного: недостатній рівень розвитку мотивації аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері (профільна кар'єра); професійної спрямованості кар'єрних орієнтацій; кар'єрної стійкості та кар'єрної причетності та ін.; в) операційного: недостатній рівень розвитку самоефективності аспірантів, креативності у розв'язанні проблем, емоційного інтелекту, особливо, управління емоціями та ін.; г) особистісного: недостатній рівень розвитку інтернальності, рефлексивності і особливо стресостійкості; д) загального показника готовності: високий рівень розвитку даного показника спостерігається менше ніж в одній шостій опитаних.

3. Встановлено статистично значущі зв'язки між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри і соціально-психологічними чинниками, які стосуються діяльності кафедри: а) рольовою взаємодією та професійно-діловим спілкуванням: регламентація та успішне виконання посадових обов'язків на кафедрі, організація партнерського професійно-ділового спілкування сприяють розвитку мотивації аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері, розвитку емоційного інтелекту, інтернальності, стресостійкості та ін.; б) типами організаційної культури, особливо тими, які мають протилежну спрямованість: існує позитивний зв'язок між культурою «особистості» та мотивацією аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері, креативністю у розв'язанні проблем, емоційним інтелектом, мотиваційним та операційним компонентом готовності в цілому; водночас, виявлено негативний зв'язок між культурою «влади» і рефлексивністю, стресостійкістю, креативністю у розв'язанні проблеми, особистісним компонентом в цілому; в) креативністю професійного середовища: високий рівень креативності сприяє розвитку таких складових готовності, як кар'єрна інтуїція, кар'єрна стійкість, кар'єрна причетність, самоефективність, креативність у вирішенні проблем, емоційний інтелект, операційний компонент готовності в цілому та ін.

4. У процесі дослідження соціально-психологічних особливостей підготовки аспірантів до професійної кар'єри було встановлено низку актуальних проблем:

а) більше ніж половина опитаних аспірантів мають труднощі у процесі їхньої підготовки до професійної кар'єри; б) виявлено значний розрив між реальними формами підготовки аспірантів до здійснення професійної кар'єри та бажаними; в) значна частина аспірантів мають потребу в різних формах соціально-психологічної допомоги у процесі їхньої підготовки до професійної кар'єри, пріоритетне місце серед яких займає соціально-психологічний тренінг.

5. Для формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри було розроблено тренінгову програму, в процесі якої було реалізовано такі соціально-психологічні умови: а) оволодіння аспірантами знаннями про сутність, типи, критерії успішності та соціально-психологічні чинники професійної кар'єри; б) актуалізація в аспірантів мотивів, необхідних для здійснення професійної кар'єри; в) оволодіння аспірантами вміннями та навичками, необхідними для здійснення професійної кар'єри; г) аналіз та розвиток у аспірантів їх особистісних якостей, які забезпечують здійснення професійної кар'єри.

Впровадження авторського соціально-психологічного тренінгу «Формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри» сприяло підвищенню багатьох складових готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Це підтверджено позитивною динамікою за всіма критеріями ефективності тренінгу в експериментальній групі. Водночас у контрольній групі такої динаміки щодо зазначених показників не встановлено.

Проведене дослідження повною мірою не вичерпує всіх аспектів проблеми, що розглядалася. Перспективою подальших досліджень може бути розробка та впровадження моделі соціально-психологічного консультування аспірантів з проблеми професійної кар'єри.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях:*

1. Карамушка Т. В. Роль кар'єрних орієнтацій у здійсненні професійної кар'єри аспірантів / Т. В. Карамушка // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. пр. Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – Луганськ : НОУЛІДЖ, 2014. – № 1 (33). – С. 186–195.

2. Карамушка Т. В. Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2014. – Т. 1, вип. 40. – С. 129–136.

3. Карамушка Т. В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення / Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. пр. Київського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. – К., 2014. – № 2 (23). – С. 92–98.

4. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції / Т. В. Карамушка // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. пр. Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – Луганськ : НОУЛІДЖ, 2015. – № 1 (36). – С. 181–190.

5. Карамушка Т. В. Психологічна готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри: зв'язок з креативним потенціалом кафедри / Т. В. Карамушка // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 2 (8). – С. 108–114.

6. Карамушка Т. В. Тренінг «Формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри»: зміст, структура, основні інтерактивні техніки / Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2015. – Т. 1, вип. 43. – С. 111–117.

*Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях,  
що входять до наукометричних баз даних:*

7. Карамушка Т. В. Типи професійної кар'єри аспірантів / Т. В. Карамушка // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 27. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. – С. 182–197.

*Статті у зарубіжних виданнях, що  
входять до наукометричних баз даних:*

8. Карамушка Т. В. Організаційна культура як чинник розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Zbiór artykułow naukowych. – Warszawa, 2015. – С. 31–41.

9. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра аспірантів: зміст, основні функції, можливі етапи і типи здійснення / Т. В. Карамушка // Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools. – 2015. – № 4 (10). – С. 50–67.

10. Karamushka, T. V. PhD students' preparation for professional careers: analysis of the main challenges, 'real' and 'desirable' forms of training / T. V. Karamushka // Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools. – 2015. – № 6 (12). – P. 90–99.

*Тези наукових доповідей:*

11. Карамушка Т. В. Уявлення аспірантів про можливі соціальні сфери здійснення їх майбутньої професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, асп. і студ., (Луганськ, 22–23 листоп. 2013 р.) / за заг. ред. проф. Н. Є. Завацької. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 91–92.

12. Карамушка Т. В. Орієнтація аспірантів на різні типи професійної кар'єри в умовах інноваційного розвитку сучасних організацій / Т. В. Карамушка // Механізми управління економічними, екологічними і соціальними процесами в умовах інноваційного розвитку : зб. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф., (Алчевськ, 28–29 листоп. 2013 р.). – Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – С. 224–225.

13. Карамушка Т. В. Психологічна готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики для вивчення / Т. В. Карамушка // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та

перспективи розвитку : тези X Ювілейної міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології, (Київ, 24–25 квіт. 2014 р.) – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 59–61.

14. Карамушка Т. В. Методичний інструментарій для вивчення особливостей професійної кар'єри аспірантів / Т. В. Карамушка // Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., (Луганськ, 25–26 квіт. 2014 р.). – Луганськ : Вид-во Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля, 2014. – С. 75–77.

15. Карамушка Т. В. Оцінка аспірантами ролі дисертаційного проекту у їх підготовці до здійснення майбутньої професійної кар'єри / Т. В. Карамушка // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. та молодих вчених «Технології роботи психолога в організації», (Запоріжжя, 9–10 жовт. 2014 р.). – Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2014. – С. 92–94.

16. Karamushka, L. Post-graduate students' ideas about professional career and analysis of their career orientations [Електронний ресурс] / L. Karamushka, T. Karamushka // 28<sup>th</sup> International Congress of Applied Psychology 'From crisis to sustainable well-being', (Paris, 8–13 July 2014). – Режим доступу : <https://bcom.mcigroup.com/Abstract/Statistics/AbstractStatisticsViewPage.aspx?AbstractID=184291>.

17. Karamushka, L. Post-graduate students' motives for thesis project making in context of their future professional career training [Електронний ресурс] / L. Karamushka, T. Karamushka // Abstracts of the 14th European Congress of Psychology 'Linking technology and psychology: Feeding the mind, energy for life', (Milan, 7–10 July, 2015). – Р. 1425. – Режим доступу : [http://www.ecp2015.it/wp-content/uploads/2015/07/ECP-2015-Abstract-Book\\_upd27jul1.pdf](http://www.ecp2015.it/wp-content/uploads/2015/07/ECP-2015-Abstract-Book_upd27jul1.pdf)

18. Карамушка Т. В. Психологічна готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри: рівень розвитку когнітивного компонента / Т. В. Карамушка // Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. та молодих вчених «Технології роботи психолога в організації», (Запоріжжя, 29–30 жовт. 2015 р.). – Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2015. – С. 64–66.

19. Карамушка Т. В. Основні критерії для класифікації типів професійної кар'єри аспірантів / Т. В. Карамушка // Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., (Севродонецьк, 23–24 січ. 2015 р.). – Севродонецьк : Вид-во СНУ імені В. Даля, 2015. – С. 77–78.

20. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра аспірантів: сутність, види, психологічні чинники розвитку / Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукр. конгр. з організаційної та економічної психології, (Кам'янець-Подільський, 28–30 трав. 2015 р.) – К. ; Кам'янець-Подільський, 2015. – С. 59–61.

21. Karamushka, T. Postgraduate students' training in the context of their future professional career training [Електронний ресурс] / T. Karamushka // Psychoprevention studies. – 2015. – № 4. – Р. 9–10. – Режим доступу : [http://www.ipip.info.pl/](http://www.ipip.info.pl/pl/).

## АНОТАЦІЯ

**Карамушка Т. В. Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.** – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, МОН України. – Київ, 2016.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. У роботі здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до розгляду проблеми професійної кар'єри, її ролі в життєдіяльності особистості. Проаналізовано психологічні особливості аспірантів як професійної групи, етапи і типи їхньої професійної кар'єри. Розкрито структуру та основні складові готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри і соціально-психологічні чинники її формування.

Визначено недостатній рівень розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Виявлено зв'язок між рівнем розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри та соціально-психологічними чинниками, які стосуються діяльності кафедр, де навчаються аспіранти (рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування на кафедрі, організаційна культура кафедри, креативність професійного середовища кафедри).

Констатовано, що значна частина аспірантів мають потребу в різних формах соціально-психологічної допомоги у процесі їхньої підготовки до здійснення професійної кар'єри, пріоритетне місце серед яких займає соціально-психологічний тренінг.

Розроблено та апробовано програму соціально-психологічного тренінгу «Формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри». Доведено, що впровадження тренінгу сприяло підвищенню рівня готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

**Ключові слова:** аспіранти, професійна кар'єра, професійна кар'єра аспірантів, готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри, соціально-психологічні чинники, соціально-психологічний тренінг.

## АННОТАЦИЯ

**Карамушка Т. В. Социально-психологические факторы формирования готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.** – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, МОН Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена исследованию социально-психологических факторов формирования готовности аспирантов к реализации профессиональной карьеры. В работе осуществлен теоретический анализ научных подходов к рассмотрению проблемы профессиональной карьеры. Проанализированы психологические особенности аспирантов как профессиональной группы, этапы и типы их

профессиональной карьеры. Раскрыта структура и основные составляющие готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и социально-психологические факторы ее формирования.

Эмпирическим путем выявлен ряд проблем в развитии компонентов данного вида готовности: а) когнитивный: недостаточный уровень знаний основных понятий, относящихся к сущности профессиональной карьеры, снижение уровня знаний по мере конкретизации понятий и др.; б) мотивационный: недостаточный уровень развития мотивации аспирантов к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере и др.; в) операционный: недостаточный уровень развития самоэффективности аспирантов, их креативного подхода к решению проблем, эмоционального интеллекта, особенно, управления эмоциями и др.; г) личностный: недостаточный уровень развития интернальности, рефлексивности и особенно стрессоустойчивости; д) общий показатель готовности: высокий уровень развития данного показателя наблюдается меньше чем у одной шестой опрошенных.

Установлено статистически значимую связь между уровнем развития готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры и такими социально-психологическими факторами: а) ролевым взаимодействием и профессионально-деловым общением на кафедре: четкое распределение профессиональных ролей на кафедре и их успешное выполнение, организация партнерского профессионально-делового общения способствуют развитию мотивации аспирантов к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере, эмоционального интеллекта, интернальности, стрессоустойчивости и др.; б) типами организационной культуры кафедры, особенно теми, которые противоположны по своей направленности: культура «личности» положительно связана с развитием мотивации аспирантов к осуществлению карьеры в образовательно-научной сфере, креативностью в решении проблем, эмоциональным интеллектом, мотивационным, операциональным компонентами готовности в целом, общим показателем готовности; в то же время, культура «власти» отрицательно связана с развитием рефлексивности, стрессоустойчивости, креативности в решении проблем, личностным компонентом в целом; в) креативностью профессиональной среды кафедры: высокий уровень креативности связан с развитием таких составляющих мотивации, как карьерная интуиция, карьерная устойчивость, карьерная причастность, а также самоэффективностью аспирантов, их креативностью в решении проблем, эмоциональным интеллектом, операциональным компонентом готовности в целом и др.

Разработана и апробирована программа социально-психологического тренинга «Формирование готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры». Доказано, что внедрение тренинга способствовало повышению уровня готовности аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры.

**Ключевые слова:** аспиранты, профессиональная карьера, профессиональная карьера аспирантов, готовность аспирантов к осуществлению профессиональной карьеры, социально-психологические факторы, социально-психологический тренинг.

**SUMMARY**

**Karamushka T. V. Social and psychological factors of formation of readiness PhD students to engage in professional careers.** – Manuscript.

The dissertation for the Candidate degree of psychological sciences, specialty 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the MES of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis deals with the socio-psychological factors in the formation of PhD students' readiness for professional career making. The paper discusses the scientific approaches to the problem of professional career, its role in the life of the individual. The author analyzes the psychological characteristics of PhD students as a professional group, the stages and types of PhD students' professional career as well as the structure, main components of and socio-psychological factors in PhD students' readiness for career making.

It has been found that PhD students' career making readiness is insufficiently developed and its levels are influenced by the social and psychological characteristics of the relevant university departments (the features of role distribution and professional communication, the organizational culture type and creativity of the professional environment).

A majority of PhD students have been shown to need various forms of social and psychological support, in particular a special socio-psychological training, during their career making training.

The author has designed and tested a socio-psychological training called "Formation of post-graduate students' readiness for professional career making" that has been shown to increase the levels of PhD students' readiness for professional career making.

**Keywords:** PhD students, professional career, PhD students' career, PhD students' readiness for professional career making, social and psychological factors, social and psychological training.