
ДЄЛІНІ М.М.,
кандидат економічних наук, доцент
НПУ імені М. П. Драгоманова,
Слухач ІПО КНУ ім. Т. Г. Шевченка,
м. Київ, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ «Я-КОНЦЕПЦІЇ» ОСОБИСТОСТІ ТА УСПІШНОСТІ ЇЇ КАР'ЄРИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті представлений аналіз методик, за якими проводиться діагностика професійної «Я-концепції». Визначено напрямки, за якими необхідно проводити дослідження цього поняття. Приведені сучасні наукові доробки в цій сфері. Особливу увагу приділено дослідженню задоволеності роботою, як однієї із складових успішності кар'єри.

Ключові слова: професійна «Я-концепція», самосвідомість, професійна затребуваність, успішність кар'єри, задоволеність роботою.

В статье проведен анализ методик, которые диагностируют профессиональную Я-концепцию. Определены направления, по которым необходимо проводить исследование этой категории. Приведены современные научные достижения в этой сфере. Отдельное внимание уделено исследованию удовлетворенности работой, как одной из составляющих успешности карьеры.

Ключевые слова: профессиональная Я-концепция, самосознание, профессиональная востребованность, успешность карьеры, удовлетворенность трудом.

In the article the methods of analysis, which is diagnosed professional self-concept are presented. Determined the directions, which is necessary to carry out by researching this category. Modern scientific achievements in this field are presented. Special attention is paid to the study of job satisfaction as one of the components of a successful career.

Key words: professional "self-concept", self-identity, professional demand, success career, job satisfaction.

Постановка проблеми. Питанням професійної «Я-концепції» приділено достатньо багато уваги з боку науковців. А саме, вони розглядають сутність цього поняття, чинники становлення та розвитку, співвідношення до «Я-концепції» в цілому. Те ж саме стосується й поняття «кар'єри» та «успішності кар'єри». Дослідники привертають увагу цим поняттям в декількох науках: це є об'єктом дослідження як психологічної, так і управлінської сфери наукового пізнання. Крім того, зараз ведеться дискусія саме з розмежування понять «кар'єри» та «успішності кар'єри», що було предметом дослідження автора в попередніх наукових роботах. Також, досліджувалось на теоретичному рівні яким чином може впливати професійна «Я-концепція» на успішність кар'єри особистості. В цілому, науковцями доводиться, що безумовно ці дві категорії: професійна «Я-концепція» та успішна кар'єра є залежними одне від одного. Однак для повної кваліфікованої відповіді доцільним є проведення власного дослідження впливу професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри. Для цього спочатку необхідно визначити методики, якими це може бути здійснено. Проблемою в даному випадку є багатогранність обох понять, вплив яких досліджується. Так, виходячи лише з однієї категорії - професійної «Я-концепції»,

яка є складовою цілої Я-концепції людини, методик її дослідження достатньо багато.

Отже, **метою** даної наукової статті – є теоретичний аналіз методів дослідження професійної «Я-концепції» особистості та успішності кар'єри.

Результати дослідження. Для більш ґрунтовного представлення методик дослідження професійної «Я-концепції», визначимо спочатку її сутність. Як вже було зазначено, основою професійної концепції виступає «Я-концепція», яку Винославська О. А. бачить як «прояв самосвідомості, динамічна система уявлень людини про себе, що формується під впливом досвіду кожного індивіда» [1].

На відміну від самосвідомості в цілому, професійна самосвідомість більш специфічна за своїм змістом. Професійна самосвідомість – це проекція всіх структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність. Професійна самосвідомість включає уявлення людини про себе як про члена професійної спільноти, носія професійної культури, в тому числі певних професійних норм, правил, традицій, властивих даному професійному співтовариству. У ці уявлення включаються характеристики людини, які визначають успішність її діяльності. До них відносять професійно важливі якості, в якості яких можуть виступати індивідуально-психологічні властивості і відносини особистості.

До індивідуально-психологічних властивостей відносяться такі властивості особистості: сенсорні, перцептивні, атенціонні, мнемічні, розумові, мовні, емоційні, вольові, імажітивні, моторні, комунікативні. Відносини особистості включають: ставлення людини до професії; до себе як до суб'єкта діяльності; до інших людей (колегам, начальнику, клієнтам); до об'єкта праці; до предмета праці; до засобів праці; до умов праці [2].

Отже, виходячи з вищенаведеного можна представити методики, за якими досліджується професійна «Я-концепція».

При вивченні ставлення «людина-професія» доводиться брати до уваги цілий комплекс змінних, від яких більшою чи меншою мірою залежить кінцевий результат: успіх або неуспіх. Ці змінні можна об'єднати в три групи, як це було зроблено Н. Д. Левітовим.

Перша група – мотиваційні компоненти. У мотивах розкривається, наскільки дана професія бажана або небажана людині. Другу групу змінних складають компоненти кваліфікації: знання і вміння, які опановуються в навчальному закладі. Третю групу змінних складають індивідуальні психологічні особливості особистості. Під впливом виховання і життєвих умов складаються і видозмінюються деякі риси особистості, її характеру [3].

В даному науковому дослідженні розглянемо методики, за якими можна дослідити змінні із першої та третьої груп, так як дослідження знань, які отримані протягом навчання, не є предметом психологічного дослідження.

Методик, за якими може бути досліджена професійна «Я-концепція» людини, достатньо багато, серед них для оцінки змінних третьої групи – індивідуальних психологічних осо-

бливостей можуть бути використані персональні опитувальники типа Багаторівневий особистісний опитувальник, ММПІ, Профіль особистості Ш. Шварца, опитувальник Роттера, методика Розенцвейга, опитувальник Айзенка та багато інших.

Але ми зупинимось більше на розгляді інших методик. Так, розглянемо спочатку методики, які вимірюють самовідношення людини, однією з яких є Методика вимірювання самовідношення С. Р. Пантілєєва, яку він розробив у 1989 році. Ця методика призначена для виявлення структури самоставлення особистості, а також вираженості окремих компонентів самоставлення: закритості, самовпевненості, самокерівництва, відбитого самоставлення, самоцінності, самоприхильності, внутрішньої конфліктності та самозвинувачення.

Особливості внутрішньої динаміки самосвідомості, структура і специфіка ставлення особистості до власного «Я» надають регулюючий вплив практично на всі аспекти поведінки людини, граючи найважливішу роль у встановленні міжособистісних відносин, в постановці і досягненні цілей, в способах формування і розв'язання кризових ситуацій, в адекватній включеності суб'єкта в різного роду психокорекційні і психотерапевтичні заходи [4]. Саме дослідження цих шкал дозволить зробити деякі уявлення стосовно професійної «Я-концепції» особистості, тому що ставлення людини до самого себе, до оточуючих, до власних можливостей відображає й її ставлення до роботи, своєї професії.

Також можна використати методiku особистісного диференціалу (варіант методу семантичного диференціалу Ч. Остуда). Вона дає можливість виявити особливості професійної «Я-концепції» за трьома факторами:

фактор активності (А), фактор оцінки (О) та фактор сили (С). При інтерпретації отриманих даних враховується те, що вони є суб'єктивними характеристиками професійної «Я-концепції» особистості та відображають їхнє емоційне відношення до свого професійного образу Я [5].

В мотиваційній сфері однією з головних є методика якорів кар'єри Е. Шейна. «Якір кар'єри» виникає в процесі соціалізації на основі і в результаті навчання в початкові роки розвитку кар'єри, він стійкий і може залишатися стабільним тривалий час. По термінології, цьому поняттю відповідає поняття особової диспозиції вищого рівня [6]. 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» [2]. Ця методика може бути використана в консультуванні відносно вибору професії, профорієнтації, а також для оцінки мотивації до професійної діяльності.

Наступна методика, яка є достатньо важливою при дослідженні професійної «Я-концепції» є методика «Диференційно-діагностичний опитувальник» Є.А.Клімова.

Методика спрямована для відбору на різні типи професій у відповідності із класифікацією типів професії Є. А. Клімова: людина-природа, людина-техніка, людина-людина, людина-знак, людина – художній образ [7].

Виходячи з того, що тест Клімова на профорієнтацію підходить для: підлітка-школяра (абітурієнта), який знаходиться в пошуках і думає на кого піти вчитися; студента, якому цікаво осмислити правильність свого вибору; компаній, які ретельно відбирають

персонал при прийомі на роботу; людини, який вже має професію, але бажає перевчитися і думає, яку професію варто вибрати; працівника будь-якої компанії, щоб краще організувати свій робочий процес і направити здатності в правильному ключі [8], можна зробити виносок, що він є конче важливим при оцінці професійної «Я-концепції» особистості на будь-якому етапі професійного шляху людини.

Досліджуючи нові розробки, необхідно виділити методику Данилової О. Ю. – методика вивчення професійної Я-концепції особистості керівника, яка дозволяє відповісти на хвилюючі психологію управління питання: «Які якості керівника професійно важливі?», «Яка структура його професійної Я-концепції?», «Що вважати головним, а що другорядним для сучасного керівника?».

У строго науковому плані пропонується методика призначена для глибокого дослідження професійної Я-концепції особистості керівника і вирішує такі основні завдання:

а) простежує тенденцію уявлення керівника про самого себе (переважання позитивної або негативної професійної Я-концепції);

б) виявляє проблемні і неблагополучні зони в професійній Я-концепції особистості керівника;

в) дозволяє проаналізувати, в якому з самооцінних блоків сконцентровані психологічні проблеми особистості керівника;

г) визначає характер проблем або конфліктів (як внутрішньоособистісних, так і міжособистісних) і т.д. [9].

Особливістю цієї методики є те, що вона оцінює особистість за 4-ма складовими Я:

1. Я-реальне – те, який я в дійсності.
2. Я-ідеальне – те, яким я хотів би бути в ідеалі.

3. Я-дзеркальне – те, яким мене бачать інші.
4. Я-нормативне – те, яким мене хотіли би бачити в ідеалі інші і те яким я повинен бути для інших.

Саме додаткова оцінка за останньою складовою й є новизною даної методики, яка, як ми вже побачили, спрямована саме на дослідження професійної «Я-концепції» керівників. Це стосується керівників не лише найвищої ланки, але й середньої.

При дослідженні питання впливу професійної Я-концепції на успішність кар'єри важливим є також розгляд методики запропонованої Харитонову Є. В. та Ясько Б. А., які розробили власний опитувальник «Професійна затребуваність особистості». Автори зауважують, що в загальному і цілому затребуваність є багаторівневою і динамічною системою суб'єктивного ставлення особистості до себе як до «значущих для інших», що виявляється у внутрішньому і зовнішньому планах. У першому випадку мова йде про когнітивний, емоційний і мотиваційно-поведінковий компоненти. У другому – про реальний об'єктивне ставлення інших до особистості як до значущих інших. А оскільки затребуваність особистості є частиною глобального життєвого досвіду суб'єкта, вона включена як в особистісний, так і в соціальний та професійний простір. І так як праця в житті людини є і засобом пізнання, і перетворення світу, потребою, а іноді і метою і сенсом життя одночасно, то авторів, перш за все, цікавить аспект професійної затребуваності особистості.

На основі теоретичного аналізу та подальшого емпіричного обґрунтування були виділені основні компоненти професійної затребуваності особистості, що лягли в основу одноименого опитувальника.

1. Ставлення до себе як професіонала, реалізувати свій потенціал.
2. Належність до професійного співтовариства і суспільства в цілому.
3. Переживання професійної затребуваності.
4. Ставлення до себе як до компетентного професіонала.
5. Ставлення до себе як до авторитетного професіонала.
6. Оцінювання професійної діяльності та її результатів.
7. Сприйняття відношення інших до себе як до значимого професіоналу.
8. Самовідношення до себе як до значимого для інших професіоналу.
9. Загальний рівень професійної затребуваності особистості.

Як видно з переліку даних шкал, вони являють собою комплексну характеристику в складі професійної Я-концепції особистості і тісно перетинаються з самооцінкою і переживанням самооефективності особистості [10, 11].

Параметри професійної затребуваності роблять значний вплив як на ініціативно-вибагливі, так і на результативні показники особистості, зумовлюючи позитивні зміни в системі базових переконань, ціннісно-смысловій і мотиваційній сфері, конструктивних способах подолання стресових ситуацій та у цілому адаптаційних здібностей особистості [12].

З огляду на те, що предметом подальшого наукового дослідження автора є аналіз впливу професійної «Я-концепції» особистості на успішність її кар'єри, то цей теоретичний огляд методик був би неповним без представлення методик, за якими можна визначити задоволеність власною роботою, як одну із складових успішності кар'єри. Як було досліджено в інших роботах автора, успішність кар'єри – категорія, яку важко оцінити

та виміряти, це може бути як стрімке зростання службовими сходами, так і просто задоволеність власною роботою, можливістю реалізації свого потенціалу на ній, професійного зростання та інше.

В розвиток вищесказаного можна навести дослідження Тихомандрицької О. А. та Рікель А. М., які стверджують, що характеризуючи успішну кар'єру, по-перше, можна говорити про досягнуті людиною «об'єктивні» успіхи, що виявляють собою традиційні соціологічні «кар'єрні» показники успішності, такі як позитивна динаміка кар'єрного зростання, досягнуті рівні професійної майстерності та посадові позиції, високі розміри доходів. По-друге, суб'єктивний аспект відчуття успішності власної кар'єри, тобто ту ж динаміку зростання, досягнуті позиції і доходи, але з точки зору внутрішньої задоволеності цими параметрами [13]. Отже, для вимірювання суб'єктивного аспекту відчуття успішності власної кар'єри, й будуть описані наступні методики.

Для визначення задоволеності власною роботою виділяють наступні методики: Опитувальник задоволеності роботою, розроблений Спектором. Цей опитувальник вимірює задоволеність 9 аспектами роботи: зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами і виплатами, залежними винагородами, умовами виконання, колегами, характером роботи і інформуванням.

Відомим також є Мінесотський опитувальник задоволеності працею, розроблений Вайссом, включає наступні компоненти: задоволеність можливістю використання професійних навичок, від виконаної роботи, зайнятстю, можливістю підвищення професійних навичок, можливістю керувати людьми, політикою компа-

нії, справедливістю оплати праці, колективом, можливістю вдосконалити способи виконання роботи, незалежністю, відповідністю виконуваної роботи морально-етичним цінностям, визнанням, відповідальністю, гарантією стабільної зайнятості, можливістю бути корисним іншим людям, стилем керівництва, компетентністю керівництва, різноманітністю завдань, умовами праці [14].

«Шкала загальної задоволеності роботою» розроблена Камманом і ін. в 1983 році як частина «Мічиганського опитувальника організаційної оцінки». Складається з трьох пунктів, що описують суб'єктивні реакції індивіда на свою роботу і організацію. Використовується для вимірювання глобальної задоволеності роботою.

Серед останніх розробок можна виділити опитувальник компонентів задоволеності працею, розроблений Івановою Т. Ю. із співавторами на основі опитувальника задоволеності Батаршева А. В. Іванова Т. Ю. зауважує, що на основі існуючих даних можна виділити три групи компонентів задоволеності працею: соціальні, внутрішньоорганізаційні і особистісні компоненти. До соціальних компонентів відносяться прийняті в суспільстві уявлення про організацію і робоче місце конкретного співробітника, в першу чергу престижність організації та професії. Група внутрішньоорганізаційних компонентів включає задоволеність оплатою та умовами праці, керівництвом і колективом. При цьому важливо розрізняти технічні умови праці (наприклад, дотримання санітарних норм, наявність необхідних інструментів) і організацію робочого процесу (чіткість і ясність правил і поділу праці і т.п.). Нарешті, особистісні компоненти можна розділити на актуальні (вже дані людині) і потенційні

(можливості, які відкриває робота). До актуальних відносяться задоволеність процесом і змістом роботи, результатами своєї роботи (досягненнями), службовим становищем та роллю в організації. До потенціальних компонент відносяться можливість особистісного розвитку, кар'єрного росту та просування, а також можливість самореалізації. Хороший приклад останнього: уявлення «я на своєму місці», відчуття, що робота «підходить» людині [14].

Висновки. Отже, після проведення теоретичного аналізу можна зробити висновки, що універсальної методики дослідження професійної «Я-концепції» не існує. Більше того, є декілька кутів, з боку яких може бути досліджена професійна «Я-концепція» взагалі: особистий рівень, рівень опанування професійних знань та навичок та рівень мотиваційної сфери. В даній роботі розглядались методики, які досліджують самовідношення людини до багатьох сфер її життєдіяльності, зокрема до професійної. З огляду на те, що професійна «Я-концепція» є похідною від Я-концепції взагалі, то й багато методик досліджують саме Я-концепцію, роблячи висновки вже в тому розрізі, який саме становить інтерес дослідника чи просто досліджуючи блок питань, що відповідають саме за професійну «Я-концепцію». Зараз з'являються нові доробки вчених, що розробляють власні мето-

дики, які досліджують професійну «Я-концепцію» керівника чи затребуваність професіонала взагалі. Велику роль при представленні методик відіграють методики, що досліджують мотиваційну сферу. Їх значення обумовлено тим, що професійна спрямованість та наполегливість залежить від вмотивованості особистості.

Особливої уваги необхідно приділити оцінці успішності кар'єри. Об'єктивну сторону успішності (кар'єрне зростання, заробітна плата) оцінити й не так важко, але важливим є елемент суб'єктивного відношення до цього кожного окремого індивіду. Так, для цього розроблені методики задоволеності роботою, в яких оцінюється задоволеність людини як посадою, яку вона обіймає, так і відношенням до неї колег, заробітною платою, можливістю власного розвитку тощо. Все це робить вплив не тільки на успішність власної кар'єри, але й професійної «Я-концепції» взагалі.

Проведене теоретичне дослідження методик, які можуть бути використані для аналізу професійної «Я-концепції» та успішності кар'єри, буде служити основою для подальших досліджень автора і на їх основі буде проведений емпіричний аналіз з метою визначення впливу професійної «Я-концепції» на успішність кар'єри особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Винославська О. В. *Психологія Навч. посіб.* / О. В. Винославська, О. А. Бреусенко-Кузнєцов, В. Л. Зливков та ін. За наук. ред. О. В. Винославської. – Київ: ІНК ОС, 2005. – 352 с.
2. Елдышова О. А. *Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления.* / О. А. Елдышова // *Фундаментальные исследования.* – 2006. – № 7 – С. 101-102.

3. *Профессиональное самоопределение в специализации студентов-психологов в соответствии с Я-концепцией. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://yspu.org/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%B2_%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%B%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2_%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8_%D1%81_%D0%AF-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%B9.*
4. *Методика исследования самооотношения. Энциклопедия психодиагностики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psylab.info/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.*
5. *Иванова О. А. Исследование профессиональной Я-концепции иностранных студентов / О. А. Иванова. – Ярославский педагогический вестник – 2011 – №4 – Том II. – с. 270-274 (Психолого-педагогические науки).*
6. *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.*
7. *Методика «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) Е.А.Климова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/43.htm>.*
8. *Тест ДДО А.Е. Климова. Методика определения типа будущей профессии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prevolio.com/tests/test-klimova>.*
9. *Данилова О. Ю. Профессиональная Я-концепция руководителя (методика изучения). / О. Ю. Данилова. – Теория и практика общественного развития. - №3, 2013. – с. 75-79 (Психологические науки).*
10. *Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17). Режим доступа: psystudy.ru/index.php/nim/2011n3-17/486-rikel17.html.*
11. *Харитоновна Е. В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. / Е. В. Харитоновна, Б. А. Ясько. - Краснодар: КубГУ, 2009.*
12. *Харитоновна Е. В. Взаимообусловленность профессиональной востребованности и индивидуально-психологических особенностей личности / Е. В. Харитоновна, Б. А. Ясько // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. - 2011. - Вип. 1. - С. 172-180.*
13. *Тихомандрицкая О.А. Социально-психологические факторы успешности карьеры / О. А. Тихомандрицкая, А. М. Рикель [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10). Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/nim/2010n2-10/296-tikhomandritskaya10.html>.*
14. *Иванова Т. Ю. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, Е.Н. Осин // Организационная психология. – 2012. – №3. – С. 2-15.*

TRANSLITERATION OF RESOURCES:

1. Vynoslavskaya, O.V., Breusenko-Kuznetsov, A.V. & Zlykov, V.L. et al. (2005). *Psikhologhiya [Psychology]* Kiev: INKOS [in Ukrainian].
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. *Professionalnoye samoopredeleniye v spetsializatsii studentov-psikhologov v sootvetstvi s YA-kontseptsiiyey*. Retrieved from http://yspu.org/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%B2_%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2_%D0%B2_%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8_%D1%81_%D0%AF_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%B9 [in Russian].
4. *Metodika issledovaniya samootnosheniya. Entsiklopediya psikhodiagnostiki. [The technique of the self-study. Encyclopedia of psychodiagnostics]*. psylab.info. Retrieved from http://psylab.info/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F [in Russian].
5. Ivanova, O. A. (2011) *Issledovaniye professional'noy YA-kontseptsii inostrannykh studentov [Investigation of professional self-concept of foreign students]*. - *Yaroslavskiy pedagogicheskiiy vestnik – Yaroslavl Pedagogical Gazette*, Vol. II, 270-274 [in Russian].
6. Proskurka, N. M. (2009). *Profesiynaya karyera yak odyn iz aspektiv profesiynoho rozvytku osobystosti [Professional career as one of the professional aspects of personality]*. *Visnyk Natsionalnogo aviatsiynogo universytetu, Seriya: Pedagogika. Psikhologhiya – Bulletin of NAU, Series: Pedagogy. Psychology*, 2 [in Ukrainian].
7. *Metodika «Differentsialno-diagnosticskiy oprosnik» (DDO) Ye. A. Klimova. [The method of “differential-diagnostic questionnaire” (DDQ) E.A.Klimova.]* Retrieved from <http://psylist.net/praktikum/43.htm> [in Russian].
8. *Test DDO A.Ye. Klimova. Metodika opredeleniya tipa budushchey professii [Test DDQ E. A. Klimov. Methods of determining the type of a future profession.]*. Retrieved from <http://prevolio.com/tests/test-klimova> [in Russian].
9. Danilova, O. YU. (2013) *Professional'naya YA-kontseptsiya rukovoditelya (metodika izucheniya) [Professional self-concept of the head management (method of studying)]*. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya – Theory and practice of social development*, 3, 75-79 [in Russian].
10. 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]*. *Psikhologicheskiye issledovaniya – Psychological researches*, 2, 3(17). Retrieved from psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/486-rikel17.html [in Russian].
11. Kharitonova, Ye. V. & Yas'ko, B. A. (2009). *Oprosnik «Professionalnaya vstrebovannost' lichnosti» (PVL): metodicheskoye rukovodstvo [Questionnaire “Professional demand for identity”]*, Krasnodar: KubGU.
12. Kharitonova, Ye. V. & Yas'ko, B. A. (2011). *Vzaimoobuslovlennost professionalnoy vstrebovannosti i individualno-psikhologicheskikh osobennostey lichnosti [Interconditionality professional demand and individual psychological*

- characteristics of personality]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta - Herald of Adygeya State University. Pedagogika i psikhologiya*, 1, 172-180 [in Russian].
13. Tikhomandritskaya, O.A. & Rikel, A. M. (2010). *Sotsialno-psikhologicheskiye faktory uspeshnosti karyery* [Socio-psychological factors of career success]. *Psikhologicheskiye issledovaniya - Psychological researches*, 2(10). Retrieved from <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296-tikhomandritskaya10.html> [in Russian].
 14. Ivanova, T. YU., Rasskazova, Ye.I. & Osin, Ye.N. (2012). *Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobatsiya metodiki* [Structure and diagnostics of job satisfaction: development and testing techniques]. *Organizatsionnaya psikhologiya - Organizational Psychology*, 3, 2-15 [in Russian].