

УДК 317.21:319-027.361

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.1.25>

РОЛЬ КАР'ЄРНИХ ОРІЕНТАЦІЙ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Шель Наталія Василівна,

доцент кафедри психології

Донецького національного університету імені Василя Стуса

<https://orcid.org/0000-0001-5965-5288>

Стаття присвячена актуальній темі дослідження кар'єрних орієнтацій та їх вплив на формування професійної компетентності майбутніх психологів. Проаналізовано поняття кар'єра та кар'єрні орієнтації. Охарактеризовано три основних напрямки в дослідженні кар'єри: соціально-економічний підхід, управлінський підхід, організаційно-психологічний підхід. Проведено теоретичний аналіз наукових досліджень у зарубіжній та вітчизняній науці поняття кар'єрних орієнтацій. Визначено поняття кар'єрна орієнтація як ціннісні орієнтації, якими керується особистість, обираючи свій професійний шлях. Розкрито поняття кар'єрних орієнтацій згідно з концепцією Е. Шейна та виокремлено на цій основі вісім основних кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. Діагностовано кар'єрні орієнтації у майбутніх психологів. Виявлено домінування таких кар'єрних орієнтацій, як «інтеграція стилів життя», «стабільність», «підприємництво». Встановлено найменшу орієнтацію майбутніх психологів на такі важливі ціннісні орієнтації як «служіння», «виклик», «професійна компетентність». Визначено перспективою подальших досліджень врахування кар'єрних орієнтацій у майбутніх психологів у процесі професійної підготовки, задля кращої орієнтації в ринку праці, його вимог та можливість вибору студентом тієї кар'єри, яка буде приносити йому задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний та професійний потенціал.

Ключові слова: кар'єрні орієнтації, кар'єра, професійний розвиток, професійна компетентність, майбутні психологи, професійна підготовка.

Schel Nataliia. The role of career orientations in the form of professional competence of personal psychologists

The article is devoted to the topical issue of studying career orientations and their influence on the formation of professional competence of future psychologists. The concepts of career and career orientations are analyzed. Three main directions in the study of careers are characterized: socio-economic approach, managerial approach, organizational and psychological approach. A theoretical analysis of scientific research in foreign and domestic science on the concept of career orientations is carried out. The concept of career orientation is defined as the value orientations that guide a person when choosing his or her professional path. The concept of career orientations according to the concept of E. Shane's concept and, on this basis, eight main career orientations are allocated: professional competence, management, autonomy, stability, service, challenge, integration of lifestyles, entrepreneurship. The career orientations of future psychologists have been diagnosed. The dominance of such career orientations as "integration of lifestyles", "stability", "entrepreneurship" has been revealed. The lowest orientation of future psychologists to such important value orientations as "service", "challenge", "professional competence" was found. The prospect of further research is determined to take into account career orientations of future psychologists in the process of professional training, for better orientation in the labor market, its requirements and the possibility of choosing a career that will bring him pleasure and allow him to maximize his personal and professional potential.

Key words: career orientations, career, professional development, professional competence, future psychologists, professional training.

Постановка проблеми. Динамічний розвиток усіх сфер сучасного суспільства висуває все нові і нові вимоги до ринку

праці. Радикальні зміни на ринку праці призводять і до зміни можливостей людини щодо досягнення кар'єри. З одного боку,

суспільство потребує висококваліфікованих фахівців, а з іншого, створює доволі жорсткі конкурентні умови для успішної майбутньої професійної діяльності. Значна частина фахівців не орієнтуються ні в умовах ринку праці, ні в питаннях правильної організації запиту на свої послуги та побудови успішної кар'єри. Здебільшого успішність кар'єри визначається економічним чинником і поза увагою залишається особистісне ставлення та задоволеність професійної діяльністю. Саме тому, ще на етапі професійної підготовки майбутніх фахівців значна увага має приділятися активація внутрішніх особистісних чинників. Одним із суттєвих чинників, що впливає на професійну кар'єру студентів є кар'єрні орієнтації, які є важливою складовою професійного «Я-образу» студентів.

Кар'єрні орієнтації визначають спрямованість студентів на певний тип кар'єрного зростання, їх індивідуальні уявлення про послідовність дій, необхідних для отримання професійного досвіду та активності у професійній сфері протягом життя. Врахування кар'єрних орієнтацій значно збільшує ймовірність вибору студентом тієї кар'єри, яка буде приносити йому моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій потенціал. Проте не слід і забувати про те, що суспільство потребує висококваліфікованих, компетентних фахівців та створює доволі жорсткі конкурентні умови для успішної майбутньої професійної діяльності. Все це висуває нові вимоги до системи вищої освіти, яка є важливою складовою у розвитку професійної компетентності майбутніх психологів і побудови грамотного керівництва кар'єрою на ранніх етапах професіоналізації. В рамках нашого дослідження ми поділяємо думку щодо розуміння формування професійної компетентності як індивідуальної траєкторії майбутнього психолога, починаючи з етапу його професійної підготовки у вищому навчальному закладі і до реалізації себе у професійній діяльності як фахівця, будуючи власну професійну кар'єру орієнтуючись на свої бажання, нахили, пріоритети. Під час цього складного процесу важливу роль відіграють кар'єрні орієнтації майбутнього психолога.

Результати дослідження. У науковій літературі дослідження проблеми

кар'єрних орієнтацій знаходимо як у роботах зарубіжних (Д. Сьюпер [6], Е. Шейн [5]), так і у роботах українських вчених (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. П. Поплавська, О. П. Щотка) [4]. В роботах цих дослідників робиться акцент на дослідженні сутності професійної кар'єри, її ролі в діяльності організацій, професійному розвитку персоналу організації та висвітлені окремі аспекти розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців. Що ж стосується розвитку кар'єрних орієнтацій у студентів ЗВО, то ця проблема знайшла лише певне відображення в роботах О. П. Щотки [4] та деякі фрагментарні дослідження у інших дослідників [1].

Метою статті є аналіз результатів дослідження кар'єрних орієнтацій студентів-психологів в процесі професійного підготовки.

Завдання реалізуються через аналіз базових теоретико-методологічних підходів вивчення кар'єрних орієнтацій та висвітлення результатів дослідження кар'єрних орієнтацій студентів-психологів.

Результати дослідження. Поняття «кар'єрна орієнтація» є доволі новим для вітчизняної науки. Вітчизняні науковці у своїх дослідженнях здебільшого опираються на розробки та дослідження зарубіжних дослідників.

Вперше поняття кар'єрних орієнтацій було використано американськими психологами, зокрема у концепції Едгара Шейна «Кар'єрні якорі». Цю працю вважають основною у дослідженні кар'єрних орієнтацій фахівця. Згідно із концепцією Е. Шейна, кар'єрні орієнтації – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри [5, 80]. За допомогою орієнтацій можна передбачити, який вид кар'єри виявиться для людини найбільш привабливим, так, як вона намагається вибрати спосіб життя відповідно до найважливіших для неї цінностей. Кар'єрні орієнтації виявляють спрямованість особистості на певні норми, цінності у кар'єрі, що втілюють особистісні смисли людини у професійній діяльності. Вони є внутрішніми витоками кар'єрних цілей, а також визначають напрям саморозвитку та самоздійснення особистості впродовж професійного шляху. Кар'єрні орієнтації

виявляються у особливостях постановки кар'єрних цілей та планування кар'єри. Вибір кар'єрних орієнтацій – це в ідеалі результат узагальнених, стійких, усвідомлених та реалістичних уявлень про себе та своє місце у світі [1].

У психологічному словнику кар'єрні орієнтації визначаються як ціннісні орієнтації, якими керується особистість, обираючи свій професійний шлях. Кар'єрні орієнтації виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, висловлюючи відповідно те, що для особистості є найбільш важливим у професійній діяльності [2, 296].

Розвиток та формування кар'єрних орієнтацій неможливий без певних знань змісту та напрямків професійної кар'єри.

У розробках лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка було виокремлено три основних напрямки в дослідженні кар'єри: соціально – економічний підхід, управлінський підхід, організаційно – психологічний підхід [3].

Відповідно до соціально-економічного підходу, науковці в якості основного критерію успішності професійної кар'єри, вбачають економічне стимулювання.

Управлінський підхід акцентує увагу на реалізацію управлінських функцій в професійній кар'єрі.

Організаційно-психологічний підхід розглядає професійну кар'єру з точки зору можливостей для реалізації психологічного ресурсу в діяльності організації. Даний підхід дозволяє вивчити «психологічне наповнення» професійної кар'єри особистості, тобто ті чинники, які формують особистісний потенціал професійної кар'єри. Базуючись на основних ідеях організаційно-психологічного підходу, професійну кар'єру особистості можна визначити як успішне проходження особистістю основних етапів професійної діяльності в організації, зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності, та яке сприяє її самореалізації та самовираженню, а також забезпечує ефективну діяльність самої організації [5].

Задля вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів було застосовано «Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі

«Якоря кар'єри» (Е. Шейн). Опитувальник спрямований на діагностику восьми цінностей («кар'єрних якорів»): техніко-функціональний якір («професійна компетентність»); загальне керівництво («менеджмент»); самостійність і незалежність («автономія»); почуття безпеки та стабільності («стабільність роботи» і «стабільність місця проживання»); прагнення бути корисним і відданість справі («служіння»); випробування сил («виклик»); стиль життя («інтеграція стилів життя»), підприємницький підхід («підприємництво»).

Якорі кар'єри – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для людини. Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо.

Згідно із опитувальником Е. Шейна визначено психологічна характеристика кар'єрних типів:

1. Професійна компетентність. Люди з такою орієнтацією прагнуть визнання себе, своїх талантів, успіху, намагаються бути майстрами своєї справи у професійній сфері. Досить часто такі люди швидко втрачають інтерес до роботи, особливо, якщо вона заважає професійній самореалізації та розвитку потенціалу. Вони готові управляти іншими у межах своєї компетентності, але управління не є для них самоціллю та не представляє для них особливого інтересу, а швидше, це як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Такі фахівці складають основу в організації для забезпечення прийняття компетентних рішень.

2. Менеджмент. Людина із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримає посаду управління різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами. Особистість з домінуванням цієї цінності орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей. Для таких людей характерними є володіння аналітичними навичками, навичок міжособистісного і групового спілкування, емоційної

врівноваженості. Вони є відповідальними за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації.

3. Автономія (незалежність). Особистість з домінуванням цієї кар'єрної орієнтації всіяко прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Спроба обмежити «автономію» або «втиснути» особистість в певні рамки може викликати протест, відмову від просування по службі і від інших можливостей для збереження своєї незалежності. У таких фахівців яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самим вирішувати, коли, над чим і скільки працювати, як і що одягати при цьому вони не відчувають відданості організації та відкидатимуть всі обмеження її автономності.

4. Стабільність. Головна потреба особистості орієнтовану на цю цінність – це безпека та стабільність, передбачуваність. Виокремлюють дві групи фахівців: із орієнтацією на постійність роботи і інша група – орієнтація на стабільність місця проживання. Перша група стабільних людей, їх ще називають «люди організації», орієнтовані переважно на стабільність місця роботи: шукають місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбуються про пенсіонерів, виплачують великі пенсії та мають гарний соціальний пакет. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають на керівника. Друга група, орієнтована на стабільність місця проживання: такі люди «пускають коріння» у певному географічному місці, можуть змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною посади, звання і т. інше.

Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і отримувати високі посади в організації, але, якщо постає вибір, підвищення із новими можливостями та перспективами, чи стабільну роботу і життя, то вони оберуть радше перше, аніж друге.

5. Служіння. Головні цінності такого типу особистості – це люди та робота на їх благо. Основними цінностями при даній орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «Бажання зробити світ кращим» і т. д.

6. Виклик. Такі люди у роботі орієнтовані на вирішення складних завдань,

подолання перешкод, у взаємодії з іншими співробітниками – на конкуренцію, перемогу над іншими, соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв – виграв». Процес боротьби чи перемоги є для них важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія, їх приваблює новизна, різноманітність, невизначеність та непередбачуваність. Для цієї категорії осіб все, що просто, доступно і на «поверхні», то є нецікаво і викликає нудьгу.

7. Інтеграція стилів життя. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя намагається збалансувати всі сфери життя: сім'ю, кар'єру, самореалізацію та саморозвиток. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосконалюється, ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію, в якій працює.

8. Підприємництво. Особистість орієнтовану на дану цінність прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Люди цієї групи не бажать працювати на інших, хочуть мати власну «марку», справу, бути фінансово незалежними та прагнуть до фінансового багатства. Для таких людей головне створити справу, концепцію чи організацію, щоб це стало продовженням її самої. Вона буде продовжувати справу, навіть тоді, коли її будуть переслідувати невдачі і буде змушена ризикувати.

Для визначення кар'єрних цінностей майбутніх психологів нами проведено емпіричне дослідження. У дослідженні брали участь 546 студентів (юнаки і дівчата віком 18–25 років, із 1 по 4 курс), які навчалися у Українському національному університеті імені Миколи Драгоманова, Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, Київського педагогічного університету імені Бориса Грінченка за спеціальністю 053 Соціальні та поведінкові науки (табл. 1).

Із отриманих результатів видно, що найбільше виборів отримала ціннісна орієнтація «інтеграція стилів життя» у 276 студентів, що становить 50,55%.

Отримані дані свідчать про те, що студенти орієнтуються на інтеграцію різних сторін свого життя, цінують його в цілому і прагнуть його збалансувати. Можна припустити, що студентство – це молодь, яка прагне до встановлення шлюбних

Таблиця 1
Кількісні показники рівнів сформованості складових ціннісних орієнтацій досліджуваних в кар'єрі, n = 546

№	Показник	N	%
1	Менеджмент	10	1,83
2	Професійна компетентність	37	6,78
3	Автономія	23	4,21
4	Служіння	40	7,33
5	Виклик	31	5,68
6	Підприємництво	74	13,55
7	Стабільність	55	10,07
8	Інтеграція стилів життя	276	50,55

партнерських стосунків, створення сім'ї, облаштування комфортних умов життя. А тому вони орієнтовані більш на фінансове забезпечення задля задоволення цих потреб. Підтвердженням цього є домінування у виборі на другому місці орієнтації «підприємництво» у 74 студентів, що становить 13,55%. Ця група майбутніх психологів вбачають у своїй майбутній професії можливість побудови власної справи, організації підприємницької діяльності, бізнесу, з одного боку, як форма втілення проєкту або ідеї, притаманній тільки їй, а з іншого – засіб для заробітку та фінансового забезпечення.

Наступною цінністю, яка набрала найбільше виборів «стабільність» у 55 студентів, що становить 10,07%. Ці студенти орієнтовані здебільшого на стабільність у роботі та місці проживання.

Приблизно однаково розподілилися показники за шкалами «професійна компетентність» у 37 студентів, що становить 6,78%. Отримані дані можна пояснити таким чином, що досліджувані цієї групи орієнтовані на оволодіння професійною компетентністю, вони обиратимуть ті посади, що відповідають їх професійним компетенціям і прагнуть досягнути успіху у професії. Для них важливим буде не керівна посада, а здатність досягати максимальних результатів при виконанні професійних завдань та постійне самовдосконалення та зростання. Робота, що не передбачає професійного розвитку, вдосконалення та збагачення досвіду – буде для них нецікава і марудна.

За шкалою «Служіння» були отримані такі результати – у 40 студентів (7,33%). Такі дані свідчать, що студенти прагнуть

принесити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. При побудові їх кар'єри вони орієнтовані отримати можливість максимально ефективно використовувати їх таланти і досвід для реалізації суспільно важливої мети. З одного боку, це є цілком зрозумілим для студентів психологів – їх основне призначення професії – допомога іншим, але не може непокоїти той факт, що на цю цінність орієнтована незначна кількість студентів. Професія психолог – це професія із так званих «допомагаючих професій», і ця кар'єрна цінність має неабияке значення. Орієнтація на цю цінність вказує на зацікавленість майбутніх психологів у своїй роботі та її результатах – психологічна допомога та підтримка інших людей.

Ціннісну орієнтацію «виклик» обрали 31 студент, що становить 5,68% загальної вибірки. Ці студенти приймають непередбачуваність, динамічність, невизначеність сучасного суспільства, а значить готові працювати в умовах подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем. Вони орієнтовані на те, що такі ситуації допомагають виходити за межі звичних моделей поведінки, власного досвіду та оптимально відібраних ефективних інструментів професійної діяльності. Кар'єра для них – це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти.

Найнижчі показники зафіксовано за шкалою «автономія» у 23 студентів, що становить 4,21%, і «менеджмент» у 10 студентів, що становить 1,83%. Отримані результати вказують на той факт, що незначна частина студентів прагнуть до незалежності та автономії у побудові власної кар'єри. Вони не хотіли б, щоб майбутня робота втручалася в їхнє приватне життя, тому воліють робити незалежну кар'єру власним шляхом, отримати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Більшість студентів погоджується з організаційними правилами, приписами та обмеженнями.

Результати можна проінтерпретувати таким чином, що такі студенти орієнтовані здебільшого на лідерство, високий дохід, підвищення рівнів відповідальності і внесок

в успіх своєї організації. Студенти з такою орієнтацією вважатимуть, що не досягли мети своєї кар'єри, поки не займають високу посаду, на якій будуть управляти різними сторонами діяльності організації.

Отже, результати засвідчують, що студенти при побудові власної кар'єри орієнтовані здебільшого на такі ціннісні орієнтації «інтеграція стилів життя», «приємництво», «стабільність». Проте потребує уваги той факт, що майбутні психологи при побудові професійної кар'єри менш орієнтовані на такі цінності як «служіння», «виклик», «професійна компетентність». Це є прямим наслідком недостатньої сформованості уявлень про зміст своєї майбутньої діяльності, структуру професійних намірів, що може відображатися на успішності та компетентності майбутнього фахівця. Саме орієнтація на ці цінності, на нашу думку, сприяє розвитку професійної компетентності, підвищує фаховість майбутнього психолога та забезпечує йому конкурентоздатність в умовах сучасного глобалізованого, інформатизованого та динамічного суспільства.

Кар'єрні орієнтації – це вимоги особистості, які вона самостійно ставить перед собою щодо обраної професійної діяльності. Відтак для студентів кар'єрні орієнтації є важливим компонентом самовдосконалення особистості, що сприяє формуванню самореалізації в професійній сфері та досягнення нею успіху. Саме студентство – це період інтенсивної соціалі-

зації людини, розвитку професійної компетентності, становлення інтелектуальної системи і особистості в цілому.

Етап професійної підготовки – це найважливіший та початковий період в орієнтації на побудову власної кар'єри і чим раніше людина починає замислюватися про те, чого вона бажає, чого чекає від своєї майбутньої професійної діяльності, тим успішніше проходить процес її професійного та кар'єрного зростання [1].

Таким чином, майбутні психологи ще у період навчання мають бути впевнені, що їх інтелектуальний та творчий потенціал буде затребуваним на ринку праці. У студентів повинні бути сформовані не тільки професійні знання та вміння, певні особистісні якості, такі як гнучкість, готовність до змін, вміння швидко й ефективно адаптуватися до нових умов, а й також розвинуті кар'єрні орієнтації, особистісна готовність професійно реалізувати себе в сучасних конкурентних умовах життя.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у дослідженні кар'єрних орієнтацій у взаємозв'язку із мотивацією, рефлексією та смисл життєвими орієнтаціями. Емпіричні дані показують про необхідність цілеспрямованих психологічних заходів в усвідомленні майбутніми психологами власних кар'єрних орієнтацій та орієнтація студентів на ті, які сприяю розвитку їх професійної компетентності та підвищення рівня конкурентоздатності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Перегончук Н.В., Фальчук М.П. Карера та карєрні орієнтації: визначення змісту понять. 2018 р. «Молодий вчений», № 12 (64) С. 60–64.
2. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. 2009 Харків: Прапор, 672 с.
3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. 2005 Київ. Фірма «Інкос», 366 с.
4. Щотка О.П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти. *Актуальні проблеми психології. Том.1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України.* 2002. Київ: Міленіум С. 83 – 89.
5. Schein E.N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21St century. *Academy of Management Executive.* 1996. Vol. 10. № 4. P. 80–89.
6. Super D. E. Career development: self-concept theory. New York: College Entrance Examination Board, 1963. 462 p.

REFERENCES:

1. Perehonchuk, N.V., & Falchuk, M.P. (2018). Kariera ta karierni orientatsii: vyznachennia zmistu poniat [Career and career orientations: definition of the content of concepts]. *«Molodyi vchenyi»*, № 12 (64) S. 60–64 [in Ukrainian].
2. Psykholohichniy tлумachnyi slovnyk naisuchasnishykh terminiv (2009). [Psychological explanatory dictionary of the most modern terms]. Kharkiv. Prapor. 672 s. [in Ukrainian].
3. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv (2005). [Work technologies of organizational psychologists]. Navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity / Za nauk. red. L.M. Karamushky. Kiev: Firma «Inkos», 366 p. [in Ukrainian].
4. Shchotka, O.P. (2002). Profesiina kariera ta praktyka yii rozvytku v orhanizatsiakh osvity [Professional career and practice and development in educational organizations]. *Aktualni problemy psykholohii. Tom.1. Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia.: Zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. KostiuksAPN Ukrainy*. Kiev: Milenium. S. 83–89 [in Ukrainian].
5. Schein, E.N. (1996). Career anchors resisted/implications or career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. Vol. 10. № 4. P. 80–89 [in English].
6. Super, D.E. (1963). Career development: self-concept theory. New York: College Entrance Examination Board. 462 p. [in English].