

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ КРИТЕРІЇВ УСПІШНОСТІ КАР'ЄРИ АКТОРІВ

ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL CRITERIA OF ACTOR'S CAREER SUCCESS

У статті проаналізовано результати емпіричного дослідження критеріїв успішності кар'єри акторів. В основі дослідження лежить розгляд кар'єри в контексті її інтеграції з іншими аспектами життя людини як суб'єктивної конструкції окремої особистості. Особлива увага звертається саме на психологічні критерії успішності кар'єри. Виокремлено такі психологічні критерії успішності кар'єри акторів: професійна самореалізація як міра вияву власних здібностей, потенціалу, творчості, як вияв себе в професійному середовищі; самооцінка власної професійної спроможності (кар'єрна самоефективність), мотивація професійної діяльності, задоволеність діяльністю. Оскільки кар'єру розглядаємо в контексті життя загалом, проаналізовано рівень задоволеності соціальними досягненнями.

Результати емпіричного дослідження дали змогу виявити, що серед опитуваних переважає вищий за середній рівні загального, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, середній рівень професійної самореалізації, внутрішня мотивація, задоволеність роботою й задоволеність життям загалом, окрім матеріальних, житлово-побутових умов.

Виокремлено певні проблемні аспекти критеріїв успішності кар'єри акторів, до яких можна віднести деякі труднощі кар'єрного планування та здатності вирішувати кар'єрні проблеми, недостатній рівень задоволеності професійною відповідальністю й рівнем вимог у професійній діяльності. При домінуванні високих показників професійного самоздійснення, задоволеності діяльністю, внутрішньої мотивації, задоволеності життям загалом і середнього рівня кар'єрної самоефективності прослідковується певна незадоволеність матеріальним становищем, житлово-побутовими умовами. Тобто можна стверджувати про певну неузгодженість суб'єктивних критеріїв успішності кар'єри, яким характерний високий рівень задоволеності, й об'єктивних, зокрема матеріальних, які викликають певне невдоволення акторів.

Ключові слова: кар'єра, критерії успішності кар'єри, професійна самореалізація, кар'єрна самоефективність, мотивація професій-

ної діяльності, задоволеність діяльністю, актори.

The article analyzes the results of an empirical study of the criteria for the success of the career of actors. The study is based on the consideration of a career in the context of its integration with other aspects of a person's life, as a subjective construction of an individual. Particular attention is paid to the psychological criteria of career success. The following psychological criteria for the success of the career of actors are distinguished: professional self-realization as a measure of the manifestation of one's own abilities, potential, creativity, as a manifestation of oneself in a professional environment; self-assessment of one's own professional ability (career self-efficacy), motivation for professional activity, satisfaction with activities. Since we are considering a career in the context of life as a whole, the level of satisfaction with social achievements is analyzed.

The results of the empirical study made it possible to reveal that among the respondents, above the average level of general, intra-professional and externally professional self-fulfillment, the average level of professional self-realization, internal motivation, job satisfaction and satisfaction with life in general, except for material, living conditions, prevail.

Some problematic aspects of the criteria for the success of the career of actors are highlighted, which include some difficulties in career planning and the ability to solve career problems, an insufficient level of satisfaction with professional responsibility and the level of requirements in professional activity. With the dominance of high indicators of professional self-fulfillment, satisfaction with activities, internal motivation, satisfaction with life in general and the average level of career self-efficacy, dissatisfaction with the financial situation, living conditions is traced. Therefore, it is possible to confirm a certain inconsistency between the subjective criteria of career success, which are characterized by a high level of satisfaction, and objective, in particular, material ones, causing a certain discontent among the actors.

Key words: career, criteria of career success, professional self-fulfillment, career self-efficacy, motivation of professional activity, satisfaction with activity, actors.

УДК 159.9
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.31.28>

Чуйко О.М.

к.психол.н.,
доцент кафедри соціальної психології
ДВНЗ «Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника»

Пронь Л.М.

магістр психології,
аспірантка кафедри управління
та бізнес-адміністрування
ДВНЗ «Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника»

Постановка проблеми. Динамічність суспільного життя, конкуренція на ринку зайнятості, з одного боку, актуалізують високі вимоги до фахівців різних сфер діяльності, а з іншого – відкривають нові можливості для кар'єрного розвитку особистості, її професійного самоствердження й самореалізації. Сучасна людина прагне досягти успішності кар'єри як загального показника соціальних досягнень та успіху. Разом із тим постає питання, чи успішна кар'єра особистості за критеріями соціальних очікувань сприятиме досягненню психологічного благополуччя й задоволення від життя. Тому в дослідженні проблем розвитку кар'єри варто особливу

увагу приділяти психологічним (суб'єктивним) критеріям успіху.

У сучасних умовах діяльність акторів також характеризується динамікою, яка стосується умов праці, фінансового забезпечення, соціального захисту, що, безумовно, впливає на їхню поведінку в професійному, соціальному та сімейному житті. Кожен актор прагне успіху, визнання, оплесків, достойної заробітної плати, захисту своїх прав, хоче бути конкурентоспроможним на ринку праці. Діяльність актора пов'язана з величезною кількістю включень та емоційних переключень у роботі, з пошуками натхнення. Важливим аспектом кар'єрного розвитку акторів є суб'єктивні,

психологічні критерії успішності кар'єри, які водночас можуть виступати й чинниками мотивації, креативності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У контексті аналізу критеріїв успішності кар'єри опираємося на змістово-процесуальний підхід до вивчення кар'єри, згідно з яким варто при вивченні кар'єри досліджувати як індивідуально-психологічні особливості особистості та її життєву ситуацію, так й етапність розвитку кар'єри відповідно до цих особистісних характеристик і контексту життя людини. Тобто кар'єру варто розглядати в інтеграції з іншими аспектами життя людини як суб'єктивну конструкцію окремої особистості [10]. Відповідно, вивчаючи психологічні критерії успішності кар'єри акторів, звертаємо увагу на їх вияв у контексті картини життя особистості.

Питання успішності кар'єри, чинників успішності кар'єри розглядали В. Лозовецька, О. Мельник, У. Оучі, В. Капіца, С. Мішина, О. Мішин, В. Овсяннікова, В. Савельєва, Д. Холланд, А. Деркач, В. Зазикін, А. Макрова, Т. Байдак, В. Болотова, В. Біскуп, О. Мельник, Н. Проскурка, М. Артур, С. Капова, Ц. Вільдером, О. Боднарчук.

В. Лозовецька визначає успішність кар'єри як «системну спрямованість особистості на ефективний професійний розвиток на всіх етапах становлення, навчання практичних умінь і навичок щодо реалізації кар'єрних технологій, визначення особистісних кар'єрних установок та умов їх реалізації»; що визначається не тільки матеріальними цінностями, а й духовними [3, с. 23; 4, с. 11]. Згідно з В. Лозовецькою, головною передумовою успішної кар'єри особистості є максимальна реалізація її потенціалів, індивідуальний розвиток професіоналізму. Як відмічає авторка, критерії успішності кар'єри можуть розглядатися як крізь призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її професійного середовища. Успішність кар'єри як оцінюється у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплюються визнанням їх у професійному середовищі у вигляді підвищення на посаді, збільшення рівня заробітної плати тощо [4, с. 67–70].

О. Мельник та інші успішність називають професійним успіхом, який є сукупністю «позитивних результатів, накопичених протягом усієї кар'єри в психологічному плані й у плані об'єктивних професійних досягнень» [6, с. 117].

В. Капіца визначає 12 критеріїв успішності, серед яких виокремлюються критерії ставлення до роботи як головна умова й джерело професійного успіху; конкурентності; стабільності «успішного статусу»; делегування компетенцій і прав, повноважень і дозволів на самостійну професійну самореалізацію; колективного вироблення й прийняття

рішень із ключових проблем успішної професійної діяльності; успішного працевлаштування та успішної професійної самопрезентації; винагороди й матеріального заохочення; позитивної зорієнтованості на корпоративне управління в забезпеченні єдності професійних цілей і цінностей успішної корпорації як «взірцевої»; спрямованості на навчання, самоосвіту; оцінки професіоналізму корпоративного менеджменту за рівнем наявності високоліквідного інтелектуального «управлінського капіталу»; «ключових понять» у професійній оцінці рівня успішності; здійснення цілісної професійної кар'єри в її системному вигляді та загальному успішному результаті [1].

Низка авторів підкреслює, що серед критеріїв успішності кар'єри виокремлюють як суб'єктивні, так й об'єктивні (просування кар'єрою драбиною, матеріальний достаток, статус тощо) [1; 4; 6; 9; 10].

На основі теоретичного аналізу наукових джерел виявлено напрацювання проблеми розвитку кар'єри держслужбовців, військово-службовців, педагогів і фахівців інших галузей. Проте недостатньо розробленими постали питання кар'єрного розвитку акторів, зокрема критеріїв успішності їхньої кар'єри.

Постановка завдання. Мета статті полягає в аналізі психологічних критеріїв успішності кар'єри акторів, їх розгляді крізь призму життя особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Унаслідок теоретичних пошуків за основу дослідження прийнято поняття кар'єри як ступеня розвитку актора в професійному середовищі крізь призму картини його життя. На основі теоретичного аналізу наукових джерел виокремлюємо такі психологічні (суб'єктивні) критерії успішності кар'єри акторів: професійну самореалізація як міру вияву власних здібностей, потенціалу, творчості та як вияв себе в професійному середовищі; самооцінку власної професійної спроможності (кар'єрна самоефективність), мотивацію професійної діяльності, задоволеність діяльністю. Оскільки кар'єру розглядаємо в контексті життя загалом, ще одним психодіагностичним критерієм дослідження є рівень задоволеності соціальними досягненнями.

Відповідно до виокремлених критеріїв успішності акторів, підібрано такі методи дослідження: методика професійного самоздійснення О. Кокун, яка дає змогу через рівень професійного самоздійснення, рівні внутрішньо-професійного й зовнішньо-професійного самоздійснення дослідити професійну самореалізацію [2]; методика К. Замфір «Мотивація професійної діяльності», спрямована на вивчення домінуючого мотиваційного комплексу особистості (поєднання внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної та зовнішньої

негативної мотивації) і конкретних мотивів трудової діяльності; методика Н. Фетіскіна «Інтегральна задоволеність працею» [8, с. 470–473]; методика Н. Бетц «Кар’єрна самоефективність» (адаптація Д. Бондаренко, Є. Могильовкіна) [11], де передбачено дослідження рівня вияву таких шкал, як «самооцінка», «кар’єрне цілепокладання», «кар’єрне планування», «здатність вирішувати кар’єрні проблеми», «професійна поінформованість»; методика Л. Вассермана «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (модифікація В. Бойко) [5].

У вибірку дослідження ввійшли 101 актор із різних міст України [7].

Один із ключових суб’єктивних критеріїв успішності кар’єри є професійна самореалізація, яка вивчалася на основі дослідження професійного самоздійснення. Згідно з результатами емпіричного дослідження, виявлено, що серед акторів переважає вище середнього та високий рівень професійного самоздійснення. Варто відмітити, серед жінок домінує вище середнього рівень професійного самоздійснення (54% опитаних актрис) і середній рівень (32% відповідно), серед чоловіків-акторів – високий рівень (47%) і вище середнього (37%).

Серед показників внутрішньо-професійного рівня професійного самоздійснення акторів найвищого рівня вияву отримали потреба в постійному самовдосконаленні (9,52), потреба в постійній постановці нових професійних цілей (9,27) і формування власного «життєво-професійного простору» (8,62). Найменше середнє значення отримав показник – наявність проекту власного професійного розвитку (7,48). Серед показників зовнішньо-професійного рівня професійного самоздійснення переважають розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії

(9,13), вияв високого рівня творчості в професійній діяльності (8,73), визнання досягнень фахівця професійними співтовариствами (8,32); найменше представлений показник використання професійного досвіду та здобутків іншими (7,24). Разом із тим варто відмітити, що всі внутрішньо-професійні й зовнішньо-професійні показники професійного самоздійснення мають досить високі середні значення, що свідчить про професійну самореалізацію опитаних акторів (див. таблицю 1).

Аналіз результатів дослідження мотивації професійної діяльності показав, що актори більшою мірою задоволені вибраною професією. Серед опитаних виявлено 50% респондентів, у яких мотиваційний комплекс виявляє домінування внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною мотивацією, а остання, у свою чергу, домінує на зовнішньою негативною мотивацією (ВМ>ЗПМ>ЗНМ). Варто звернути увагу й на 6% акторів, у яких внутрішня мотивація прирівнюється до зовнішньої позитивної мотивації та переважає над зовнішньою негативною мотивацією (ВМ=ЗПМ>ЗНМ). Це свідчить, що актори із цими мотиваційними комплексами обрали свою професійну діяльність заради неї самої, а не заради зовнішніх нагород. Професія актора – це і є мета, а не засіб її досягнення цілей. У 15% опитаних переважає внутрішня мотивація, але спостерігається перевага зовнішньої негативною мотивації над зовнішньою позитивною мотивацією. У 15% респондентів переважає зовнішня позитивна мотивація над внутрішньою та зовнішньою негативною мотиваціями. У 2% респондентів спостерігаємо баланс між усіма трьома мотиваціями. У 9% опитаних переважає внутрішня мотиваціями, при цьому зовнішня позитивна й зовнішня

Таблиця 1

Показники внутрішньо-професійного й зовнішньо-професійного рівнів професійного самоздійснення

| Середнє значення | Показники внутрішньо-професійного рівня професійного самоздійснення | | | | | Показники зовнішньо-професійного рівня професійного самоздійснення | | | | |
|------------------|---|--|--|---|---|--|--|---|--|--|
| | Потреба в професійному вдосконаленні | Наявність проекту власного професійного розвитку | Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | Постійна постановка нових професійних цілей | Формування власного «життєво-професійного простору» | Досягнення поставлених професійних цілей | Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством | Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії | Вияв високого рівня творчості в професійній діяльності |
| Жінки | 9,66 | 7,5 | 7,86 | 9,24 | 9,1 | 7,86 | 8,24 | 7,12 | 9,26 | 8,9 |
| Чоловіки | 9,39 | 7,45 | 7,65 | 9,29 | 8,16 | 8,06 | 8,39 | 7,35 | 9 | 8,57 |
| Разом | 9,52 | 7,48 | 7,75 | 9,27 | 8,62 | 7,96 | 8,32 | 7,24 | 9,13 | 8,73 |

негативна мотивація знаходяться в балансі. У 2% опитаних переважає зовнішня негативна мотивація, а внутрішня та зовнішня позитивна мотивація знаходяться в балансі.

Аналіз мотивів професійної діяльності виявив, що 76% жінок-акторок і 82% чоловіків-акторів умотивовані отриманням грошового заробітку, 90% акторок і 88 акторів умотивовані прагненням до просування по кар'єрних сходах, 70% жінок і 51% чоловіків умотивовані прагненням уникнути критики з боку керівника або колег, 72% жінок і 72% чоловіків умотивовані прагненням уникнути можливих покарань або неприємностей, 88% жінок і 86% чоловіків умотивовані потребою в досягненні соціального престижу та поваги з боку інших, 96% жінок і 100% чоловіків умотивовані задоволенням від самого процесу й результату роботи, 90% жінок і 94% чоловіків умотивовані можливістю найбільш повно самореалізуватися саме в цій діяльності.

Узагальнення результатів дослідження мотивації професійної діяльності акторів показує, що переважає внутрішній тип мотивації в 74%, тобто зміст праці приносить задоволення. На другому місці для опитуваних знаходиться зовнішня позитивна мотивація – 21%. Різниця між внутрішньою та зовнішньою позитивною мотиваціями полягає в тому, що опитуваних цікавить оцінка професійної діяльності, тобто похвала, матеріальне заохочення, винагорода тощо. На третьому місці знаходиться зовнішня негативна мотивація, яка становить 3%. Четверте місце займає баланс між усіма типами мотивацій – 2%, який можна також віднести до негативних комплексів мотивації, коли людина знаходиться під впливом задоволеності від змісту роботи, від винагороди й зовнішніх негативних факторів. Серед основних мотивів професійної діяльності переважають мотиви задоволення діяльністю, самореалізації, досягнення соціального престижу, розвитку кар'єри та матеріального достатку.

Важливим критерієм успішності кар'єри є задоволеність діяльністю. Задоволеність працею є суб'єктивним показником успіху чи неуспіху в професійній діяльності.

Дані таблиці 2 свідчать, що майже всі актори характеризуються високим рівнем задоволеності працею загалом. Більшості опитуваним властиві високі рівні задоволеності досягненнями в роботі (90% чоловіків і 88% жінок), інтересу до роботи, взаєминами зі співробітниками, з керівництвом, умовами праці. Разом із тим помітні деякі гендерні відмінності в показниках складників високого рівня задоволеності працею. Скажімо, жінки більше задоволені взаєминами зі співробітниками (90%, чол. – 80%), умовами праці (84%, чол. – 71%), менше задоволені інтересом до роботи (64%, чол. – 75%). Варто відмітити, що серед жінок-акторок переважає середній рівень задоволеності щодо рівня вимог у професійній діяльності, достатньо представлений і низький рівень. Серед чоловіків-акторів цей складник задоволеності працею представлено практично однаково як низьким, так і середнім і високим рівнем задоволеності. Варто звернути увагу на те, що акторам характерний середній рівень задоволеності професійною відповідальністю. Тобто опитуваним акторам притаманне домінування високих рівнів складників задоволеності працею, окрім рівня вимог у професійній діяльності й професійної відповідальності.

Згідно з аналізом результатів дослідження, виявлено, що серед акторів переважає середній рівень кар'єрної самоефективності та її складників (професійна поінформованість, самооцінка, кар'єрне цілепокладання, кар'єрне планування, здатність вирішувати кар'єрні проблеми). Так, за шкалою «професійна поінформованість» переважає середній рівень вираженості – 62%, 28% – низький рівень, тільки 10% – високий рівень. Проінформованими про успіх у кар'єрі є незначна кількість акторів. Для досягнення успішності в кар'єрі необхідно збільшити потік інформації в цю сферу.

Таблиця 2

Показники складників задоволеності працею акторів

| Складники задоволеності працею | Рівні задоволеності працею | | | | | |
|---|----------------------------|------|-------------|------|------------|------|
| | Низький, % | | Середній, % | | Високий, % | |
| | чол. | жін. | чол. | жін. | чол. | жін. |
| Інтерес до роботи | 4 | 0 | 22 | 36 | 75 | 64 |
| Задоволеність досягненнями в роботі | 4 | 8 | 6 | 4 | 90 | 88 |
| Задоволеність взаєминами зі співробітниками | 2 | 2 | 18 | 8 | 80 | 90 |
| Задоволеність відносинами з керівництвом | 12 | 12 | 24 | 22 | 65 | 66 |
| Рівень вимог у професійній діяльності | 33 | 34 | 31 | 44 | 35 | 22 |
| Перевага роботи, яку виконуєш, високому заробітку | 20 | 10 | 29 | 38 | 51 | 52 |
| Задоволеність умовами праці | 4 | 4 | 25 | 12 | 71 | 84 |
| Професійна відповідальність | 24 | 18 | 49 | 56 | 27 | 26 |
| Загальна задоволеність працею | 0 | 2 | 2 | 2 | 98 | 96 |

Шкала «самооцінка» констатує, що лише 6% респондентів високо оцінюють свої здібності та свої успіхи, 28% низько оцінює свою кар'єрну самоефективність. Для 66% акторів властивий середній рівень самооцінки власних акторських здібностей. Це свідчить про те, що актори оцінюють власну професійну діяльність і власні здобутки в ній із сумнівом через недостатність досвіду, через стресові ситуації тощо.

Серед опитуваних переважає середній рівень (60%) ефективності щодо визначення кар'єрних цілей, у 25% виявлено низький рівень. Тільки 15% респондентів мають високий рівень самоефективності щодо кар'єрного цілепокладання.

Опитуваним характерний середній рівень самоефективності щодо кар'єрного планування (57%), для 32% – низький рівень, і тільки в 11% акторів виявлено високий рівень. Кар'єрне планування передбачає не тільки постановку кар'єрних цілей, а й розуміння способів і шляхів їх досягнення, визначення часових рамок. Як бачимо, акторам варто розвивати навички кар'єрного планування.

Шкала «здатність вирішувати кар'єрні проблеми» дала змогу виявити, що 15% акторів мають високий рівень самоефективності, а отже, успішно вирішують свої кар'єрні проблеми, долають труднощі розвитку кар'єри. У 33% опитуваних низький рівень самоефективності, що дає можливість говорити про невпевненість у своїх силах. Практично в половині респондентів (52%) виявлено середній рівень самоефективності щодо здатності вирішувати кар'єрні проблеми.

Поняття кар'єри розглядаємо крізь призму життя особистості, відповідно, важливим критерієм успішності кар'єри акторів є показник загальної задоволеності життям або соціальної фрустрованості.

Виявлено, що в 3% опитаних відсутня (майже відсутня) фрустрованість, у 61% – дуже низький рівень фрустрованості, у 27% – понижений рівень фрустрованості, у 7% – невизначений рівень фрустрованості, у 2% – помірний рівень фрустрованості. Як бачимо, у більшості опитуваних низький рівень соціальної фрустрованості, що свідчить про домінування задоволеності життям і соціальними досягненнями. Середній індекс рівня соціальної фрустрованості в усій вибірці респондентів становить 1,33, тобто дуже низький рівень фрустрованості.

Детальніший аналіз рівнів фрустрованості в різних сферах життя дав змогу виявити дуже низький рівень соціальної фрустрованості (на рівні або «повністю задоволений», або «скоріше задоволений») практично за всіма показниками, крім задоволеності матеріальним становищем (69% незадоволених), жит-

лово-побутовими умовами (59%), сферою послуг і побутового обслуговування (49%), станом речей у суспільстві (державі) (95%), сфери медичного обслуговування (79%).

Отже, саме питання про матеріальне становище, житлово-побутові умови, сферу медичного обслуговування, сферу послуг і побутового обслуговування, стан речей у суспільстві викликають певну незадоволеність в акторів.

Висновки з проведеного дослідження. Досліджено, що загалом акторам характерна професійна самореалізація, яка виявляється в домінуванні вище середнього та певною мірою високого рівнів професійного самоздійснення. Серед показників внутрішньо-професійного рівня професійного самоздійснення домінують потреба в професійному вдосконаленні, постійна постановка професійних цілей, формування власного життєво-професійного простору. Найменш вираженим виявився показник наявності проекту власного професійного розвитку. Серед показників зовнішньо-професійного рівня самоздійснення найбільше виражені розкриття особистісного потенціалу й здібностей у професії, вияв високого рівня творчості в професійній діяльності, менше – використання професійного досвіду іншими фахівцями.

Результати дослідження мотивації вказують, що серед акторів переважає внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація. Серед мотивів професійної діяльності переважають мотиви задоволення діяльністю, самореалізації, досягнення соціального престижу, розвитку кар'єри й матеріального достатку.

Досліджено, що опитуваним характерний середній рівень професійної самоефективності. Серед показників професійної самоефективності варто звернути увагу на планування кар'єри та здатність вирішувати професійні завдання, які набрали нижчих значень.

Виявлено, що опитувані суттєво задоволені більшістю своєю діяльністю, зокрема такими показниками, як досягнення в роботі, взаєминами зі співробітниками, а також інтересом до роботи й умовами праці. Середній рівень задоволення в чоловіків і жінок такими показниками, як рівень вимог до професійної діяльності та професійна відповідальність.

Установлено, що респонденти виявляють низький рівень соціальної фрустрованості, тобто загалом вони задоволені життям, окрім соціально-економічними показниками – матеріальним становищем, житлово-побутовими умовами, сферою послуг і побутового обслуговування, станом речей у суспільстві, сфери медичного обслуговування.

Варто відмітити, що до проблемних аспектів критеріїв успішності кар'єри акторів можна віднести деякі труднощі кар'єрного планування та здатності вирішувати кар'єрні

проблеми, недостатній рівень задоволеності професійною відповідальністю й рівнем вимог у професійній діяльності. При домінуванні високих показників професійного самоздійснення, задоволеності діяльністю, внутрішньої мотивації, задоволеності життям загалом і середнього рівня кар'єрної самоефективності прослідковується певна незадоволеність матеріальним становищем, житлово-побутовими умовами. Тобто можна стверджувати про певну неузгодженість суб'єктивних критеріїв успішності кар'єри, яким характерний високий рівень задоволеності, й об'єктивних, зокрема матеріальних, які викликають певне невдоволення акторів.

Перспективи подальших наукових пошуків – дослідження гендерних аспектів розвитку кар'єри акторів, зокрема впливу гендерно-рольового конфлікту на кар'єрний розвиток акторів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015. Книга 3. 745 с.
2. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39. URL: https://lib.iitta.gov.ua/6069/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD_2014.pdf (дата звернення: 10.09.2019).
3. Лозовецька В. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Серія «Професійна педагогіка»* : збірник наук. праць. Вип. 8. Київ : «НВП Поліграфсервіс», 2014. С. 21–28.
4. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. 279 с.
5. Методика рівня соціальної фрустрованості Л. Вассермана (модифікація Бойко). URL: http://umanpedcollege.at.ua/psuh/stud2/diagnostika_rivnja_socialnoji_frustrovanosti.pdf (дата звернення: 15.02.2020).
6. Побудова кар'єри : навчально-методичний посібник / О.В. Мельник, О.Л. Морін, Л.А. Гуцан, І.І. Ткачук, О.М. Пархоменко, З.В. Охріменко, Т.С. Попова, М.В. Лузан ; за ред. О.В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
7. Пронь Л.М. Вплив гендерно-рольового конфлікту на успішність кар'єри акторів : дипломна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти (рукопис). Івано-Франківськ, 2020. 139 с.
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.
9. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. 364 с.
10. Patton, Wendy, McMahon, Mary. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. 3rd Edition / SENSE PUBLISHERS, 2014. 476 p.
11. Betz N.E., Klein K., Taylor K.M. Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*. 1996. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/106907279600400103> (дата звернення: 15.02.2020).