

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

### PSYCHOLOGICAL FEATURES OF CAREER GROWTH OF YOUNG SPECIALISTS

У статті проведено теоретико-емпіричний аналіз проблеми особливостей та індивідуально-психологічних чинників кар'єрного зростання молодих фахівців. Представлено теоретичні узагальнення щодо розуміння сутності кар'єри й кар'єрного зростання на основі аналізу наукових публікацій вітчизняних і зарубіжних учених. Кар'єра тлумачиться як досягнення суб'єктом трудової діяльності успіху в професії, високого професійного статусу й авторитету, що впливає на розширення його можливостей, повноважень, незалежності, прибутку. Кар'єрне зростання молодих фахівців розглядається як один із чинників успішної кар'єри відповідно до обраної індивідуальної стратегії, з урахуванням особливостей професійної діяльності, фахової відповідності й професійної компетентності. Задоволеність кар'єрним зростанням означає наявність співвіднесення реальних досягнень у професійному й організаційному аспектах ідеальному, бажаному в уявленнях молодих фахівців рівню. Констатовано, що кар'єрне зростання молодих фахівців залежить також від намірів і можливостей організаційного середовища й професійної спільноти сприяти цьому процесу. Визначено, що кар'єрне зростання молодих фахівців пов'язане з внутрішніми суб'єктивними пріоритетами, цінностями, смислами, цілями й співвідноситься із однією з траєкторій кар'єрного зростання – вертикальною або горизонтальною. Представлено узагальнені результати проведеного емпіричного дослідження, що дозволило виявити значущі для кар'єрного зростання молодих фахівців індивідуально-психологічні чинники (мотивація кар'єрного зростання, переживання професійної причетності й затребуваності, орієнтованість на роботу в команді та ін.). Зауважено, що розвиток індивідуально-психологічних чинників, що важливі для кар'єрного зростання молодих фахівців, можливої у процесі цілеспрямованої психологічної роботи.

**Ключові слова:** кар'єрне зростання, кар'єра, професійний розвиток, молоді фахівці, емпі-

ричне дослідження, індивідуально-психологічні чинники кар'єрного зростання.

The article conducts the theoretical and empirical analysis of the problem of peculiarities and individual psychological factors of career growth of young specialists. It provides theoretical generalizations to understanding the nature of concepts career and career growth by analyzing, systematizing and generalizing the scientific work of domestic and foreign scientists. Career is considered as achieve by subject of labor activity the success in profession, high professional status and authority, that influence to the expansion of their opportunities, powers, independence and profit. Career growth of young specialists is considered as one of the a successful career's factors according to the chosen individual strategy, taking into account features of professional activity and competence. Satisfaction with career growth means the existence of a correlation of real achievements in professional and organizational aspects to ideal, desired level in young specialists' views. It is stated, that career growth of young specialists depends also from capabilities or intentions of organizational environments and professional community to contribute to this process. It is defined that career growth of young specialists related to internal subjective priorities, values, meanings, goals and it is related to one of the career growth targets – vertical or horizontal. The generalized results of the conducted empirical research are presented, which made it possible to discover the important individual-psychological factors for career growth of young specialists (motivation of career growth, experience of professional involvement etc.). It is noted, that development of individual-psychological factors, which important for career growth of young specialists, is possible in the process of purposeful psychological work.

**Key words:** career growth, career, professional development, young specialists, young specialists, empirical research, individual and psychological factors of career growth.

УДК 159.922.8

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.41.24>

**Коломієць Л.І.**

к. пед. н.,  
доцент кафедри психології  
та соціальної роботи  
Вінницький державний педагогічний  
університет  
імені Михайла Коцюбинського

**Макарук Л.Ю.**

здобувачка вищої освіти СВО магістра  
за спеціальністю 053 – Психологія  
Вінницький державний педагогічний  
університет  
імені Михайла Коцюбинського

**Постановка проблеми.** Умови глобальної нестабільності стимулюють суттєві трансформації життєвого середовища людей, позначаються на можливостях і ефективності їхнього особистісного й професійного самоздійснення. Особливим чином ця проблема звучить щодо молодих фахівців, які після здобуття вищої освіти, маючи незначний практичний досвід, інтегруються у професійну спільноту, переживають нові виклики й труднощі, адаптуються до організаційних норм і правил, потрапляють в умови конкуренції сучасного ринку праці, ризикують втратити роботу через суспільно-політичну й соціально-економічну нестабільність. Це може негативним чином позначитися на

процесі їхнього кар'єрного зростання й професійного розвитку, спричинити появу деструкцій, які можуть призвести до втрати чітких кар'єрних орієнтирів, ухвалення неконструктивних рішень і вчинення непослідовних дій, появи обмежень у плані розвитку власного особистісно-професійного потенціалу.

Вивчення психологічних особливостей кар'єрного зростання молодих фахівців, на нашу думку, є актуальним і своєчасним нині, оскільки дасть змогу обґрунтувати ефективні умови сприяння цьому процесу, дозволить виявити й урахувати значущі для реалізації успішної індивідуальної кар'єрної стратегії в непростих сучасних умовах чинники.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Аспектами кар'єри й кар'єрного зростання фахівців опікувалися зарубіжні (Д. Грінхус, С. Сіарс, Д. Сьюпер, Е. Шейн та ін.) й вітчизняні дослідники (Л. Березовська, А. Тангел [1], Н. Гура [5], М. Деліні [6], В. Капіца та співавт. [7], Н. Шевченко, О. Швігл [13] та ін.). Окремі пояснення особливостей кар'єрного зростання майбутніх фахівців і молодих фахівців знаходимо в публікаціях Л. Богуш [2], О. Борисенко [3], А. Василик, А. Вандоляк [4], Н. Ортікової [10] та ін. Важливі в контексті нашого дослідження теоретичні та практичні аспекти професійного розвитку, кар'єрного просування, особистісно-професійного самоздійснення суб'єктів трудової діяльності та особливості їх дослідження розкриті у працях О. Кокуна [8], Л. Коломієць, Г. Шульги [9], В. Гриньової та співавт. [12] та ін. Однак, вважаємо доречним зосередитися на вивченні індивідуально-психологічних чинників кар'єрного зростання молодих фахівців, розкрити особливості їх сформованості, що на перспективу дозволить обґрунтувати можливості розвитку таких чинників у процесі спеціальної психологічної роботи.

**Постановка завдання.** Метою статті є теоретико-емпіричний аналіз проблеми особливостей та індивідуально-психологічних чинників кар'єрного зростання молодих фахівців.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У наукових дослідженнях поняття «кар'єра» в найширшому значенні розуміється як успішне просування людини в професійній діяльності, досягнення високого професійного статусу, отримання владних повноважень, збільшення матеріальної незалежності. Кар'єра вважається особливим життєвим показником соціальних і професійних досягнень кожного суб'єкта трудової діяльності [1, с. 22; 3, с. 24], одним із мірил його особистісного й професійного самоздійснення [8; 9].

Нині викристалізувалося кілька напрямів для пояснення сутності кар'єри, серед яких, зокрема: соціально-психологічний – кар'єра відображає просування людини в організаційній ієрархії, особливості її руху в напрямку досягнення професіоналізму, бажаного статусу й рівня життя, визнання, влади, слави; управлінсько-менеджерський – кар'єра пов'язується з накопиченням й використанням людського капіталу впродовж професійного життя і тлумачиться як сукупність посад, які фахівець займає (фактична кар'єра), або може займати (планова кар'єра); соціально-економічний – кар'єра співвідноситься з динамікою освіченості й кваліфікованості фахівця впродовж виконання діяльності та його просування в соціальній системі [7].

Кар'єрне зростання є одним із показників успішності кар'єри, який вказує на міру відпо-

відності реальних досягнень на професійному й організаційному рівнях ідеальному, бажаному в уявленнях фахівців рівню. Поруч із цим поняттям науковці використовують дефініцію «задоволеність кар'єрою», яка відображає поєднання низки факторів: особливості запиту з боку організації щодо професійної компетентності фахівця; міру співвіднесеності планів організації і фахівця щодо професійного й кар'єрного зростання; рівень впевненості фахівця щодо власного кар'єрного просування й потреба розвивати свій професійний потенціал; задоволеність оплатою праці й оцінкою професійних зусиль при переведенні на іншу посаду тощо [11, с.27].

Науковець М. Деліні висловлює думку, що успішна кар'єра, а отже й кар'єрне зростання, залежить від професійної «Я-концепції», від бачення власного «Я» в професії, від певних суто індивідуальних мотивів професійного зростання за фахом [6, с.95-96]. М. Деліні об'єктивним показником успішності кар'єри вважає саме кар'єрне зростання фахівця, що супроводжується отриманням кращої зарплатні, нового статусу, визнанням і повагою в професійній спільноті й організаційному середовищі.

Важливими з огляду на науковий інтерес нашого дослідження є положення теорії успішної кар'єри Д. Сьюпера, у якій чітко звучить теза про залежність кар'єрних досягнень фахівця від його самовизначення, індивідуально-психологічних особливостей, способу життя, стосунків з оточенням, що й позначається на особливостях кар'єри (стабільна, звичайна, нестабільна, з чисельними спробами) й кар'єрному зростанні. Д. Сьюпер акцентує на розгляді успішності особистості у професійній сфері, виділяючи об'єктивні й суб'єктивні критерії. Науковець вважає, що індивідуальна оцінка фахівцем успішності власної кар'єри є відображенням професійного (задоволеність досягнутим професійним рівнем, мірою використання здібностей, широтою можливостей для самовираження в професійній діяльності) й кар'єрного (задоволеність рівнем, темпом, швидкістю, часом вертикальної мобільності в соціально-професійному середовищі) успіху [13].

Однією з поширених теорій, яка пояснює кар'єрні орієнтації фахівців, є теорія Е. Шейна. Дослідник визначив, що планування й побудова кар'єри – це самовизначення й поступовий розвиток професійної «Я-концепції» фахівців, яка об'єднує здібності, мотиви, потреби, цінності тощо. Е. Шейн прагнув обґрунтувати, яким саме чином цінності фахівців впливають на побудову їхньої кар'єри й організаційну соціалізацію. Якорі кар'єри особливо активно формуються на початкових етапах розвитку кар'єри, виконуючи функції управління, стабілізації, інтеграції кар'єри окремого фахівця

упродовж усього професійного життя [4, с.344]. У результаті Е. Шейном було виділено 5, згодом – 8 основних кар'єрних орієнтацій, що на його думку визначають успішність кар'єрного зростання: «професійна компетентність», «менеджмент», «автономія», «стабільність», «служіння», «виклик», «інтеграція стилів життя», «підприємництво». Проведене Е. Шейном дослідження дозволило йому зробити важливі висновки про те, що кар'єра – це відображення двох аспектів організаційної соціалізації: індивідуального (потреби, мотиви, прагнення щодо роботи за фахом) і суспільного (очікування результативності, відображення результативності в грошовому й статусному виразах у процесі побудови кар'єри); у кар'єрі поєднуються два набори «якорів»: перший – посадові інструкції, організаційні норми й правила, права й обов'язки, другий – індивідуальні потреби й мотиви, які задовольняються через роботу і винагороди за її здійснення (зарплата, премії, престиж, свобода, організаційне членство тощо).

У сучасних джерелах найчастіше виділяють два типи кар'єрного зростання, що співвідносять із типами кар'єри: вертикальний – відповідає «вертикальній стратегії кар'єри», тобто пересуванням з нижчої посади на вищу в організаційній ієрархії з більшою кількістю професійних можливостей і переваг; горизонтальний – відповідає «горизонтальній стратегії кар'єри», орієнтованій на професійне вдосконалення в межах визначених професійних функцій за конкретною посадою [12]. У горизонтальній кар'єрі ключовий момент пов'язаний із усвідомленням молодим фахівцем потреби в розширенні знань, накопиченні досвіду і примноженні власної компетентності; вертикальній кар'єрі – орієнтованістю на кількісні показники (розмір зарплатні, кількість підлеглих, зміна керівних посад тощо).

Крім згаданих вище типів кар'єри й кар'єрного зростання, подекуди зустрічається класифікація на внутрішньоорганізаційний й зовнішньоорганізаційний типи відповідно. Зокрема, внутрішньоорганізаційний тип пов'язаний із проходженням фахівцем усіх стадій професійного розвитку (навчання, влаштування на посаду, професійне зростання, підтримка і розвиток конкретних здібностей за фахом, вихід на пенсію) в межах однієї організації. Крім того такий тип кар'єри й кар'єрного зростання може бути спеціалізованим й неспеціалізованим. Спеціалізований варіант характеризується максимальним зосередженням фахівців на просуванні й зростанні за однієї професійною функцією, на спеціалізації в межах конкретної галузі діяльності. Неспеціалізований тип означає просування фахівця в різних професійних функціях у межах конкретної галузі й на

різних ділянках роботи, що створює цілісне уявлення про організаційний потенціал і свою роль у його примноженні [11, с.14].

У якості чинників кар'єрного зростання науковці називають зовнішні (соціальні, організаційні) й внутрішні (індивідуальні, індивідуально-психологічні). Н. Ортікова, зокрема, запропонувала до зовнішніх чинників кар'єрного зростання віднести вплив соціально-професійного оточення, тип професійної організації, організаційно-управлінські процеси, життєві обставини, кар'єрні норми й організаційні цінності, систему стимулювання досягнень тощо. Внутрішніми (індивідуально-психологічними) чинниками, на думку науковця, є мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові, інтелектуальні та інші особливості суб'єкта кар'єрного зростання (зокрема, мотивація кар'єрного зростання, комунікативні й організаторські здібності, прагнення до статусного зростання, висока професійна відповідальність, самоусвідомлення, організаційно-ділові якості, стиль діяльності, стиль роботи в команді, індивідуальний стиль кар'єри тощо) [10, с.250]. Особливим чином на кар'єрне зростання мають вплив кар'єрні орієнтації як відображення процесів становлення професійної «Я-концепції», професійної самосвідомості у процесі професійної соціалізації, що лежать в основі управління фахівцем власною кар'єрою.

Українська дослідниця Н. Гура обґрунтовує дещо іншу позицію, стверджуючи, що індивідуально-психологічні чинники не є ключовими, оскільки на самому початку кар'єри молодий фахівець тільки починає інтеграцію в професійне середовище, з часом краще розуміє розбіжності між власними уявленнями, здібностями й можливостями та вимогами середовища організації та професійної спільноти [5, с. 46].

Науковець Л. Богуш, робить акцент на тому, що процеси розвитку кар'єри досить динамічні й складаються з міні-стадій (кар'єрних циклів). Відповідно й саме кар'єрне зростання доцільно, на думку Л. Богуш, розглядати в кількох аспектах: особистісному, соціальному й організаційному, що призводять до побудови цілісного «Я-образу» фахівця з високим рівнем компетентності [2, с. 118]. Особистісний аспект кар'єрного зростання передбачає можливість пояснення цього процесу з позиції самого суб'єкта, бачення ним розгортання власної кар'єри, професійного майбутнього, шляхів професійного самовираження, своїх успіхів у кар'єрі. Соціальний аспект пояснює ставлення фахівця до кар'єри з точки зору соціальних груп. Це виражається в історично сформованих кар'єрних маршрутах, шляхах досягнення успіхів у кар'єрі, уявленнях про спосіб і швидкість, методи і способи просування



конкретного фахівця шляхами кар'єрного зростання, траєкторію кар'єрного зростання у конкретній галузі. Організаційний аспект включає сприймання кар'єри як спеціально організованого професійного зростання, руху кар'єрними сходами, покращення фахових можливостей і розмірів винагороди.

Окремо, на нашу думку, варто розглянути вплив на кар'єрне зростання такого чинника, як мотивація до кар'єрного зростання. У публікаціях зарубіжних дослідників Д. Бахубера, А. Ное, Р. Ное та ін. було виділено й пояснено 3 основні складові-аспекти мотивації фахівця у кар'єрі:

- кар'єрна інтуїція, що розкриває міру розуміння фахівцями власного потенціалу через співвіднесення сильних і слабких сторін, власного впливу на організаційні процеси і ситуації й навпаки; наявність чітких кар'єрних цілей;

- ідентифікація з кар'єрою (кар'єрна ідентичність, кар'єрна причетність), яка означає ототожнення з організацією і кар'єрою, прийняття їх «своїми», усвідомлення норм, правил, розуміння їх сутності й призначення, готовність жити за організаційними правилами, прагнучи до успіху в кар'єрі;

- кар'єрна стійкість, яка характеризує спроможність фахівців адаптуватися до мінливих середовищних і професійних умов, означає здатність не втрачати наполегливості у досягненні професійних і кар'єрних цілей [14].

У процесі емпіричного дослідження було використано метод узагальнення незалежних характеристик (оцінювання безпосереднім керівником й референтними особами особливостей кар'єрного зростання молодих фахівців за критеріальною шкалою); самооцінювання молодими фахівцями процесу власного кар'єрного зростання за тією самою критеріальною шкалою; діагностування молодих фахівців з використанням опитувальників «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер); «Якорі кар'єри» (Е. Шейн); «Професійна затребуваність особистості» (Є. Харитонова, Б. Ясько); «Орієнтація стилю діяльності менеджера або працівника організації на формування команди» (Р. Блейк, Дж. Мутон); «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді» (Р. М. Белбін). Результати емпіричного дослідження особливостей та індивідуально-психологічних чинників кар'єрного зростання молодих фахівців (80 осіб чоловічої і жіночої статі з числа випускників ЗВО зі стажем роботи до 3 років, що працюють за основним місцем роботи в державних і приватних закладах, установах й організаціях; більшість учасників дослідження працює в соціальній сфері) дозволили зробити такі узагальнення:

- присутні деякі відмінності в оцінюванні й самооцінюванні особливостей кар'єрного

зростання молодих фахівців (зокрема, неспіввіднесеність референтних оцінок й самооцінювання за окремими критеріями; заниження молодими фахівцями власних можливостей і реальних досягнень у кар'єрному зростанні й професійному розвитку згідно з обставинами, що склалися внаслідок суспільної нестабільності тощо);

- виражені більшою мірою середні показники кар'єрної інтуїції, кар'єрної причетності й кар'єрної стійкості; за високим рівнем сформованості нижчі показники констатуються за кар'єрною причетністю й кар'єрною стійкістю, що може призводити до проблем у плані побудови траєкторії кар'єрного зростання й можливостей кожного молодого фахівця долати труднощі, враховувати умови нестабільності під час просування кар'єрою;

- ключові позиції серед «якорів кар'єри» молодих фахівців посідають цінності «інтеграція стилів життя», «служіння», «стабільність», що вказує на важливість у якості пріоритетних цінностей-цілей і цінностей-засобів досягнення життєвого балансу «робота – сім'я – самоздійснення – життя», намагання бути корисним спільноті в непростий і нестабільний час, існуючу потребу в безпеці й стабільності щодо місця роботи й місця проживання;

- переважають середній і низький рівні відчуття власної причетності до професійного співтовариства й переживання професійної затребуваності; присутня помірна впевненість молодих фахівців у власній професійній компетентності; констатується не сформоване повною мірою ставлення до себе як до професіонала, що підкріплюється діями й оцінками інших осіб; середній рівень вираження має задоволеність реалізацією власного професійного потенціалу;

- домінує орієнтація на завдання на відміну від орієнтації на людські стосунки в організації, що означає більшу спрямованість молодих фахівців на виробничі завдання, службову дисципліну, професійне включення у виконання функціональних обов'язків; меншою мірою спрацьовує орієнтація на людський фактор, налагодження й підтримання стосунків в організаційному середовищі; у четвертій частині досліджуваних виражена спрямованість на стиль роботи «команда»;

- найбільш часто молоді фахівці обирають функціонально-рольові позиції «голова», «організатор роботи», «організатор групи», «завершувач», що можна пояснити наявною у них потребою спробувати зайняти належне місце в групі співробітників, долучитися до сумісного виконання завдань, задовольнити прагнення відчувати професійну причетність й інтегрованість в організаційне середовище.

Узагальнення результатів емпіричного дослідження дозволило зробити висновок, що

покращення потенціалу кар'єрного зростання молодих фахівців можливе завдяки організації, зокрема, спеціальної психологічної роботи. Така робота має бути спрямована на підвищення, в першу чергу, мотивації кар'єрного зростання молодих фахівців, досягнення позитивної динаміки у плані формування їх професійної ідентичності й інтеграції з професійною спільнотою, а також розвиток навичок побудови та реалізації власної стратегії кар'єрного зростання, що базується на чіткому розумінні професійних цілей та доцільної активності в напрямку їх досягнення, реалістичному рівні очікувань і домагань, орієнтованості на самоосвіту й самовдосконалення, здатності до тайм менеджменту й ефективної саморегуляції у ситуаціях невизначеності, впливу стрес-факторів у процесі виконання професійної діяльності тощо.

**Висновки з проведеного дослідження.**

Кар'єра базується на усвідомленій позиції, цілеспрямованій поведінці і є просуванням молодих фахівців за посадою в обраній сфері відповідно до кваліфікації, що забезпечує можливість для їхнього особистісного й професійного самоздійснення, досягнення професійної майстерності у процесі виконання конкретної суспільно значущої діяльності й покладається на актуалізацію певних ресурсів. Успішність такого просування й динаміка розгортання кар'єри відображається у якісних і кількісних показниках кар'єрного зростання. Індивідуально-психологічними чинниками кар'єрного зростання молодих фахівців варто вважати мотивацію до кар'єри, кар'єрні орієнтації, орієнтованість на роботу в команді й виконання певної ролі в ній, відчуття професійної затребуваності.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць*. Київ : НУОУ, 2015. № 1(44). С. 21–27.
2. Богуш Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. 2018. № 2 (157). С. 117–122.

3. Борисенко О. М. Кар'єра як процес професійного становлення та розвитку індивіда. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 23–32.
4. Василик А. В., Вандоляк А. В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю України. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. С. 342–352.
5. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «Крок». Київ, 2019. 239 с.
6. Деліні М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір. *Нова парадигма*. випуск 134. С. 94–108. Режим доступу : URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/26528/Dielini>
7. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця / Під заг. наук. ред. д.ф.н., проф. В. Ф. Капіци. Том 1. Монографія. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508 с.
8. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : Монографія. Київ, 2012. 200 с.
9. Коломієць Л. І., Шульга Г. Б. Діагностичні індикатори самоздійснення особистості. Теоретико-методологічні засади самоздійснення особистості в умовах трансформаційних змін : монографія. Вінниця : ТОВ «Твори», 2021. С. 102–123.
10. Ортікова Н. В. Чинники кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості та визначення психодіагностичного інструментарію їх дослідження. *Науковий журнал «Габітус»*. 2020. С. 249–255. Режим доступу : URL : [http://habitus.od.ua/journals/2020/12\\_2020/part\\_2/45.pdf](http://habitus.od.ua/journals/2020/12_2020/part_2/45.pdf)
11. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / ред.: В. Т. Лозовецька. Київ, 2015. 279 с.
12. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. 180 с.
13. Шевченко Н. Ф., Швігл О. В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та УАОПП* / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2017. № 4 (11). С. 105–111.
14. Noe R.A., Noe A.W., Bahhuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990. Vol. 37. № 3. P. 340–356.