

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Валентина Лозовецька,

*доктор педагогічних наук, професор, головний науковий
співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

кар'єра, особистість,
фахівець, професійне
становлення, плану-
вання, кар'єрні
технології, техніки
психологічного
впливу, Я-концепція.

Реферат

У статті висвітлено теоретико-методологічні аспекти процесуальної сутності кар'єри майбутніх фахівців, її організаційний, особистісний і соціальний аспекти. Акцентовано увагу на відсутності цілісної й системної теорії щодо успішного професійного розвитку і планування кар'єри майбутніх фахівців. Розглядаючи кар'єру як складний феномен у життєдіяльності людини, доведено, що успішність кар'єри особистості має передбачати її системну спрямованість на ефективний професійний розвиток на всіх етапах становлення, навчання практичним умінням і навичкам щодо реалізації кар'єрних технологій, визначення особистісних кар'єрних установок та умов їх реалізації з урахуванням сучасних професійних цінностей і реалій, індивідуальних її здібностей та можливостей; розроблення механізмів відповідного психолого-педагогічного супроводу майбутніх фахівців в умовах варіативного освітнього середовища, зокрема, технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в конкретних умовах професійної діяльності. Успішність кар'єри майбутніх фахівців можлива за умови активного професійного розвитку, системної психологічної спрямованості, професійного становлення на формування професійної Я-концепції як специфічно організованої системи, осмисленої й актуалізованої в контексті ефективного здійснення певного виду професійної діяльності, системного професійного зростання з дотриманням активної позиції щодо планування і розвитку кар'єри в конкретних умовах праці.

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність професійної діяльності на засадах системного удосконалення професійних знань та вмінь відповідно до вимог конкретних умов праці.

Нами виявлено істотні проблеми щодо професійного розвитку і кар'єри молоді в умовах ринкового середовища, а саме: недостатній рівень знань про сучасний ринок праці, правила поведінки на ринку праці; слабе уявлення про фактори професійного успіху, умови побудови успішної професійної кар'єри, права та обов'язки особистості у сфері трудових відносин; при первинному виході на ринок праці переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну діяльність та кар'єру, що з перших кроків на ринку праці руйнуються і призводять до виникнення складних соціально-психічних станів (тривога, стан депресії), це негативно впливає на комунікативну сферу діяльності і зумовлює появу відчуття невпевненості у подальшій кар'єрі; неготовність конкурувати і бути суб'єктом на ринку праці.

Як свідчать результати наших досліджень, переважна більшість майбутніх фахівців професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) на ринку праці має певні труднощі у визначенні шляхів кар'єрного зростання. Можна виділити низку типових психологічних проблем,

пов'язаних із професійним становленням сучасної особистості. До них, насамперед, належать: неадекватне сприйняття умов успішного розвитку кар'єри особистості в умовах ринкового середовища; незацікавленість обраною сферою діяльності, розмітість перспектив професійного майбутнього; низький рівень професійної самосвідомості щодо особистісної ролі в реалізації власних професійних успіхів; неузгодженість особистісних мотивів і мотивів організації; відсутність конкретних й узагальнених цілей щодо реалізації перспективних особистісних і професійних планів; неадекватна самооцінка власних здатностей і можливостей щодо професійної діяльності.

Отже, як показують дослідження, учні ПТНЗ не володіють чіткими й конкретними уявленнями про своє професійне майбутнє, про технологію професійного і посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності. Особливого значення набуває необхідність формування уявлень про сучасні умови професійного розвитку та перспективи власної кар'єри в умовах ринкового середовища. Щойно зазначене зумовлює потребу більш ґрунтовного вивчення теоретичних і практичних аспектів цієї проблеми.

У психологічних дослідженнях є чимало теорій щодо професійного і кар'єрного розвитку людини. Найбільш значущими концепціями можна вважати такі: психодинамічна модель вибору кар'єри

В. Лозовецька. Сучасні методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців

(З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорія особистісних рис (Холбрук, Уїклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн); теорія соціального навчання (Дж. Роттер); теорії мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд). Становлення й розвиток особистості в ході кар'єрного просування вивчали: А. Деркач, С. Джанерзян, П. Єрмаков, А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлені у працях К. Абульханової-Славської, Н. Пряжникова, Є. Климова, Е. Зеєра, Є. Молл та ін.

Кар'єра розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини. Це процес професійного й особистісного розвитку і росту суб'єкта, що вносить значні зміни в життєвий шлях людини [7; 8; 9]. Це складний феномен у життєдіяльності людини, оскільки оптимальним чином спланована і вибудована траєкторія професійного та посадового розвитку більше сприяє повному всебічному розкриттю не тільки професійного і ділового, а й власного потенціалу особистості [6, с. 69-72]. Такими є: посадові сходинки, рівні ієрархії; кваліфікаційні сходинки та пов'язані з ними розряди, диференційовані навички і знання людей за рівнем майстерності; ранги, що відображають вклад працівника у розвиток організації (вслуга років, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації) його становище в колективі; ступені влади як важелі впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва); рівень матеріальної винагороди, доходу [9].

Теоретико-методологічний аналіз проблеми дав змогу визначити процесуальну суть кар'єри майбутніх фахівців, її організаційний, особистісний і соціальний аспекти, що підтверджується такими науковими положеннями: кар'єра – це процес активного просування людини в освоєнні й удосконаленні способу своєї життєдіяльності, що забезпечує стійкість її соціального і професійного життя, її рух у просторі організаційних позицій, що

передбачає послідовне зміцнення статусу та соціально-економічного становища працівника; кар'єра зумовлена бажанням самого працівника реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленістю закладу праці в просуванні саме цього працівника; кар'єра – динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається через послідовність етапів розвитку людини в основних сферах як особистісного, так і професійного життя; організаційний аспект розвитку кар'єри людини – це цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходинками, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з якістю діяльності працівника; особистісний аспект кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції особистості, що розкриває особливості бачення кар'єри конкретного працівника з урахуванням його особистісних характеристик та здатностей.

З цим пов'язане вираження індивідом суб'єктивної оцінки (самооцінки) характеру перебігу власного кар'єрного процесу, аналізу проміжних результатів розвитку кар'єри, зумовленої особистісним сприйняттям. Кар'єра, з позиції особистісного підходу, – це суб'єктивно усвідомлені власні міркування працівника про своє професійне майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею, це індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, що пов'язані з професійним досвідом людини;

соціальний аспект відображає уявлення про кар'єру суспільства, його потреб і цінностей, це, власне кажучи, визначені в процесі розвитку суспільства кар'єрні маршрути та шляхи досягнення певних успіхів у тій чи іншій сфері професійної діяльності, або в тій чи іншій сфері суспільного життя. Це типові уявлення про характер руху цими шляхами з певною швидкістю, стрімкістю, траєкторією кар'єри, ступенем її зростання та особливостями використаних методів. Ці типові схеми руху до успіху, а також особливості їх реалізації в житті впливають на оцінку суспільством кар'єр індивідів і є, певною мірою, еталонами для порівняння.

Принагідно підкреслимо, що критерії успішності кар'єри можуть розглядатися як

крізь призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її професійного середовища й оцінюються як у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплюються визнанням їх у професійному середовищі у вигляді підвищення на посаді, збільшенням рівня заробітної плати тощо. При цьому людина може відчувати зміну своїх навичок, знань, але інші люди сприймуть її професійне зростання тільки після того, як їй підвищать кваліфікаційний розряд або збільшать оплату праці.

У концепціях професійного становлення особистості підкреслюється той факт, що суб'єкт може виступати і автором своєї кар'єри, і її об'єктом. Звичайно, існують різні критерії класифікації кар'єр, як і різні стратегії їх побудови. Причому, критерії можуть бути об'єктивні і суб'єктивні.

До об'єктивних належать: просування по службі, досягнення певного соціального статусу, кількість місць і видів виконуваних робіт.

Суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісними уявленнями суб'єкта про свою кар'єру, з його побажаннями щодо того, як вона буде складатися надалі. Стратегія побудови кар'єри є специфічною системою дій, призначених для адаптації або розвитку самої кар'єри і людини в ній та спрямованих на перетворення себе, інших людей, зміну умов і змісту професійної діяльності для досягнення кар'єрних цілей [1, с. 234–237].

Суб'єктивні критерії успішності кар'єри, це насамперед: професійна Я–концепція працівника, що перебуває під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, які включають сукупність уявлень про себе і про власні професійні якості у поєднанні з їх емоційною оцінкою; будова Я–концепції представлена трьома компонентами: когнітивним, що формується з уявлень індивіда про самого себе, виражених у вербальній формі; афективно-оцінювального, що складається з двох підструктур: системи емоційно-ціннісного самоставлення (глобальна самооцінка, що визначає модальність ставлення людини до себе) та поведінкового (інтенція, готовність до реальних дій, поведінка в цілому або саморегуляція поведінки).

Сучасні психологи вкладають у поняття кар'єри різні смисли, залежно від того, які види кар'єри розглядаються [10].

Однак не можна пов'язувати кар'єру тільки з просуванням по службі. Це поняття можна застосовувати й до інших життєвих ситуацій. Тому доцільно розглядати кар'єру як результат усвідомленої позиції і поведінки людини в процесі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою, можна говорити про кар'єру як певний вид занять або певний вид діяльності.

Варто наголосити, що сучасні наукові дослідження виділяються деякою фрагментарністю і зосереджені на окремих аспектах кар'єри. Враховуючи відсутність цілісних та системних уявлень щодо успішного професійного розвитку і планування кар'єри майбутніх фахівців на всіх етапах професійного становлення, розглядаючи кар'єру як складний феномен життєдіяльності людини, можна дійти висновку, що успішність кар'єри сучасної особистості передбачає системну спрямованість особистості на ефективний професійний розвиток на всіх етапах становлення, навчання практичним умінням і навичкам щодо реалізації кар'єрних технологій, визначення особистісних кар'єрних установок та умов їх реалізації; організацію особистісно-орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців; застосування відповідних технологій професійного становлення майбутніх фахівців, адаптованих до індивідуальних здібностей і можливостей особистості, сучасних професійних цінностей та реалій; розробкою механізмів відповідного психолого-педагогічного супроводу в умовах варіативної освітнього середовища на всіх етапах професійного становлення особистості.

Таким чином, аналізуючи щойно сказане, можна дійти висновку, що поняття «кар'єра» майбутніх фахівців може розглядатися як процес активного професійного розвитку, що здійснюється за умови системної психологічної спрямованості професійного становлення на формування професійної Я–концепції як специфічно організованої системи, осмисленої й актуалізованої в контексті ефективного здійснення певного виду професійної діяльності, системного професійного зростання із дотриманням

активної позиції щодо планування й розвитку кар'єри в сучасних умовах праці. Сформована на таких засадах професійна Я-концепція забезпечує поступ у просторі організаційних позицій, передбачаючи послідовну зміну функцій, статусу та соціально-економічного становища особистості, реалізацію її професійних і життєво-важливих цілей та мотивів.

Аналіз робіт, присвячених явищу кар'єри, показав, що основна увага дослідників звернена на питання, пов'язані з її плануванням (Н. Юртаєва, А. Пашкова, Е. Могілевкіна, А. Новгородов, В. Малікова, І. Прокопенко та ін.).

Планування розглядається як головний стрижень успішної кар'єри. Де б людина не будувала свою кар'єру, без планування вона не зможе досягти поставленої мети. Для кожного типу кар'єри існує початковий етап, що закладає фундамент усієї наступної кар'єри. Треба зазначити, що тільки з часом людина стає незамінним професіоналом і виявляється поза конкуренцією. Тому варто: ґрунтовно вивчити все, що стосується обраної професії; зрозуміти, що саме додає тобі впевненості у своїх силах і сприяє розкритості в роботі (чи то стиль одягу, чи якісь нюанси поведінки, що роблять тебе непохожим на інших); виробити свій власний стиль, бо ніхто не виглядає настільки невпевненим у собі, як людина, що намагається змінити свій стиль у середині кар'єри; розібратися у своїх особистісних переживаннях (людині, яка щаслива в особистому житті, набагато легше підніматися службовими сходами, ніж тому, хто виявляється втягнутим в емоційну кризу); з'ясувати для себе, що в тебе погано виходить, чого ти не можеш терпіти, чого не хочеш робити (знайди роботу, яка приносить тобі радість); вивчити свої сильні сторони; бути готовим до зміни поля професійної діяльності; бути незалежним у професійному виборі; створити середовище людей, які покладаються на тебе і до яких ти можеш звернутися в разі потреби; навчатися самоорганізації; вміти налагоджувати між-особистісне спілкування; бути надійним і відданим, мати репутацію надійної людини.

У плануванні кар'єрного зростання істотна увага приділяється певним ризикам, передусім це:

1. Соціальні ризики – вплив сім'ї, умови соціалізації, можливість отримання необхідної освіти тощо. Наявність соціального ризику не означає, що розвиток вдалої кар'єри буде неможливим, просто на подолання наслідків ризику потрібно закласти окремий ресурс. Грамотне вибудовування кроків щодо зниження ступеня впливу цих ризиків дає змогу їх подолати;

2. Матеріальні (ресурсні) ризики – ступінь контролю над необхідними для проекту матеріальними ресурсами. Стартові проекти, зазвичай, вимагають на початку серйозних інвестицій, а прибуток вони починають приносити вже досить довгий час по тому – при виході на планову потужність;

3. Стихійні ризики – вплив непередбачуваних чинників на кар'єру людини: зміна ринкової кон'юнктури, розорення компанії, критичні зміни правил гри з боку держави та фіскальних органів, крах суспільно-економічної формації, війни, землетруси тощо. Стихійні ризики не піддаються адекватному прогнозуванню при плануванні кар'єрного проекту, тому їх подолання пов'язане зі створенням альтернативного плану розвитку кар'єри [2; 4; 5].

Вивчення уявлень студентської молоді про кар'єру, проведене С. Ждановою, показало, що кар'єра сприймається майбутніми фахівцями в широкому сенсі слова і описується і як професійний розвиток, і як розвиток особистості [3, с. 102–105].

Вчені наголошують, що людина, яка перебуває на етапі кар'єрного просування в межах тієї чи іншої професії, може ще не бути високим професіоналом. Тому для кар'єри важливо виділяти часовий період розвитку особистості і фази розвитку професіонала (періоди освоєння діяльності, фаху). Розрізняють такі фази розвитку професіонала: оптант (фаза оптації). Людина турбується про вибір або вимушену зміну професії і робить цей вибір. Точних технологічних меж тут бути не може з огляду на те, що вікові особливості задаються не тільки фізіологічними та віковими, а й умовами культури; адепт (фаза адепта). Людина вже стала на професійний шлях і освоює професію. Залежно від професії, це може бути і багаторічний, і

В. Лозовецька. Сучасні методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців

зовсім короткочасний процес (наприклад, простий інструктаж); адаптант (фаза адаптації, звикання фахівця-початківця до роботи). Як би не був налагоджений процес підготовки того чи іншого фахівця в навчальному закладі, він не зможе відразу адаптуватися до реального виробничого місця; інтернал (фаза інтернала). Досвідчений працівник, який любить свою справу і може цілком самостійно, успішно справлятися з основними професійними функціями, що визнають колеги по роботі; майстер (триваюча фаза майстерності). Працівник може вирішувати і прості, і складні професійні завдання, що не всім колегам по плечу; авторитет (фаза авторитету, як і фаза майстерності, підсумовується також результатами подальшої праці). Майстер своєї справи, вже добре відомий у професійному середовищі або навіть за його межами. Залежно від прийнятих у даній професії форм атестації працівників, він має ті чи інші високі показники кваліфікації; наставник (фаза наставництва). Авторитетний майстер своєї справи в будь-якій професії, має коло однодумців, працівників, учнів, які переймають досвід наставника [7].

Більшість психологів у побудові кар'єри першорядним вважають розроблення плану кар'єрного зростання працівників з боку організації. Це може бути, в першу чергу, розроблення оперативного плану побудови кар'єри як послідовності певних проектів, тобто дій з певним результатом, обмежених у часі й ресурсі. Це полегшить вироблення конкретних кроків щодо втілення кар'єрних задумів працівника в життя. Планування передбачає визначення логічної послідовності завдань плану кар'єрного зростання. У ході виконання плану передбачається контроль за виконанням кожного із завдань, перегляд досягнутих результатів, порівняння з окресленими завданнями, аналіз працівником власних дій, вибір найбільш ефективних і відмова від нерезультативних.

Аналізуючи викладене, можна стверджувати, що планування професійної кар'єри майбутніх фахівців – це процес, який триває на всіх етапах професійного становлення, передбачаючи такі кроки: перший крок – усвідомлений і самостійний вибір професії, що вимагає безперервної

професійної напруженої праці, творчого пошуку самого себе, знань власних індивідуальних можливостей і свого покликання; другий крок – продумування й складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного і життєвого плану з урахуванням власних здібностей та можливих перешкод, із опрацюванням додаткових варіантів професійного розвитку; третій крок – отримання професійної освіти, що істотно впливає на успішність самореалізації і кар'єри, отримання суспільного визнання за умови розвитку власних здібностей та на досягнення матеріального благополуччя за умов готовності особистості до професійного вдосконалення, системного підвищення кваліфікації; четвертий крок – працевлаштування особистості, готовність до оволодіння додатковими функціями або професіями. Таким чином, теоретико-методологічні аспекти успішної кар'єри передбачають організацію особистісно орієнтованого процесу професійного розвитку із застосуванням технологій кар'єрного зростання, розробленням відповідних технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в реальних умовах професійної діяльності відповідно до фаз планування кар'єри. Важливими умовами цього є: розуміння суті поняття «кар'єра», видів і моделей кар'єри, способів управління кар'єрою в умовах ринкового середовища; адекватна оцінка власних здібностей, слабких і сильних сторін є основним чинником вдалого вибору умов професійного зростання та підвищення рівня життя; зацікавленість результатами власної праці й результатами діяльності організації; чітке уявлення особистісних професійних перспектив щодо конкурентоспроможності, планування подальшої професійної діяльності та кар'єри.

Реалізація кар'єри майбутніх фахівців має передбачати усвідомлене оволодіння сучасними умовами професійного становлення особистості з дотриманням відповідних правил особистісної поведінки на сучасному ринку праці.

Література

1. Афанасенко И. В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции / И. В. Афанасенко // Ежегодник Рос. психол. об-ва: Материалы III всерос. съезда психологов. – Т.1. – СПб., 2003. – С. 234–237.
2. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры / М. Вишнякова // Управление персоналом. – 2006. – № 11, июнь.
3. Жданова С. Ю. Особенности представлений студентов о карьере / С. Ю. Жданова // Вектор науки Тольяттин. гос. ун-та. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 4. – С. 102–105.
4. Карнеги Д. Как перестать беспокоиться и начать жить / Д. Карнеги. – М. : Современ. литератор, 2002. – 416 с.
5. Корда М. Бессмертные: Джон Кеннеди, Мерилин Монро, Роберт Кеннеди / М. Корда. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 640 с.
6. Лотова И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И. Лотова // Человек и Труд. – 2003. – № 10 – С. 69–72.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М. : Дело, 1997. – 704 с.
8. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
9. Поляков В. А. Технология карьеры / В. А. Поляков. – М. : Дело, 1995. – 128 с.
10. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2002. – 400 с.

Реферат

Методологические подходы к формированию карьеры будущих специалистов

Валентина Лозовецкая,

доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории профессиональной ориентации и воспитания Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: карьера, личность, специалист, профессиональное становление, планирование, карьерные технологии, техники психологического воздействия, Я-концепция.

В статье освещены теоретико-методологические аспекты процессуальной сущности карьеры будущих специалистов, ее организационный, личностный и социальный аспекты. Акцентируется внимание на отсутствии целостной и системной теории относительно успешного профессионального развития и планирования карьеры будущих специалистов. Рассматривая карьеру как сложный феномен жизнедеятельности человека, доказано, что успешность карьеры современной личности должна предусматривать системную направленность личности на эффективное профессиональное развитие на всех этапах становления, обучение практическим умениям и навыкам по реализации карьерных технологий, определение личностных карьерных установок и их реализацию с учетом современных профессиональных ценностей и реалий, индивидуальных способностей и возможностей личности; разработкой механизмов соответствующего психолого-педагогического сопровождения будущих специалистов в условиях вариативной образовательной среды, в частности, техник психологического влияния на формирование адекватного адаптивного поведения личности в конкретных условиях профессиональной деятельности. Успешность карьеры будущих специалистов возможна при условии активного профессионального развития, системной психологической направленности профессионального становления на формирование профессиональной Я-концепции, рассматриваемой как специфически организованной системы, осмысленной и актуализированной в контексте эффективного осуществления определенного вида деятельности, системного профессионального роста с соблюдением активной позиции по планированию и развитию карьеры в конкретных условиях труда.

Abstract

Methodological approaches to formation of future specialists' career

Valentyna Lozovetska,

*D. Sc. in Pedagogy, professor, Chief Research
of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education under the
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS: career, personality, specialist, professional progress, planning, career technologies, psychological impact techniques, Ego-conception.

The article highlights theoretical and methodological aspects of procedural features of future specialists' career, its organizational, personal, and social aspects. Attention is focused on lack of integral and systematic activity as to successful professional development and career planning of future specialists. Considering a career to be a complicated phenomenon in a human's life it is proved that present day person's career progress should anticipate systematic direction of a person at efficient professional development at all stages of his evolution, learning of practical skills and values regarding career technologies realization, identifying personal career purposes and conditions for their implementation taking into account modern professional values and realia, individual capabilities of a personality; development of mechanisms of appropriate psycho-pedagogical support of future specialists in different educational environments, specifically techniques of psychological impact on a personality's adequate adaptive behavior formation in particular conditions of professional performance. Future specialists' career success is feasible subject to dynamic professional advance, systematic psychological aiming at formation of the Ego-conception as a specifically organized system interpreted and actualized in a context of effective realization of a professional activity's particular type, systematic professional growth keeping to active position as regards career planning and advance in specific working environment.

References

1. *Afanasenko I. V.* Strategii postroeniya kariery kak component professionalnoy Ya-kontseptsii (Career making strategies as a component of professional Ego-conception) // *Ezhegodnik Ros. psikholog. obshchestva: Materialy III vseros. siezda psikhologov*, Vol. 1, Saint-Petersburg, 2003. – P. 234–237.
2. *Vishniakova M.* Upravlenie karierei: strategicheskii plan razvitiya kariery (Career management: strategic plan for career development) // *Upravlenie personalom*. – 2006. – Issue 11, June.
3. *Zhdanova S. Yu.* Osobennosti predstavleniy studentov o kariere (Peculiarities of students' idea about career) // *Vektor nauki Toliyattin. gos. un-ta. Seriya: Pedagogika, psikhologiya*. – 2011. – Issue 4. – P. 102–105.
4. *Carnegie D.* Kak perestat bespokoitsia i nachat zhit (How to stop worrying and start living). – Moscow, 2002. – 416 p.
5. *Korda M.* Bessmertnye. John Kennedy, Marilyn Monroe, Robert Kenedy (Immortals. John Kennedy, Marilyn Monroe, Robert Kenedy). – Moscow, 2002. – 640 p.
6. *Lotova I.* Professionalnaya kariera gossluzhashchikh: variativ. podkhod (Professional career of civil servants: multiple approach) // *Chelovek i tud*. – 2003. – Issue 10. – P. 69–72.
7. *Meskon M., Albert M., Hedoury F.* Osnovy menedzhmenta (Management basics). – Moscow, 1997. – 704 p.
8. *Moll E. G.* Upravlenie karierei menedzhera (Manager career administration). – Saint-Petersburg, 2003. – 352 p.
9. *Poliakov V. A.* Tekhnologiya kariery (Career technology), Moscow, 1995. – 128 p.
10. *Priazhnikov N. S.* Metody aktivizatsii professionalnogo i lichnostnogo samoopredeleniya (Methods for activation of professional and personal self-determination). – Moscow, 2002. – 400 p.