

## **І РОЗДІЛ**

### **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕЛІТИ**

УДК 378

*Романовський О.Г.,  
м. Харків, Україна*

#### **РОЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У СТАНОВЛЕННІ КАР'ЄРИ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА**

**Постановка проблеми.** Сучасний стан суспільно-економічних відносин вимагає від фахівців динамічності, високого рівня адаптивності та комунікативності, креативності та повсякденного оновлення знань, особливо професійної спрямованості. Сьогодні перед вищою школою, насамперед перед навчальними закладами системи інженерної освіти, постали принципово нові завдання, що полягають у забезпеченні нової якості підготовки фахівців відповідно до суспільних вимог, викликані кардинальними змінами нашого часу. Вирішення завдань такого типу безпосередньо пов'язане із формуванням менеджерів нового покоління, представників національної гуманітарно-технічної еліти [8]. Успішне розв'язання такого справді новаторського, масштабного і вкрай важливого для України завдання потребує організації і проведення серйозного аналізу кар'єрних очікувань студентів та їх реалізацію. Становлення кар'єри студента тісно взаємопов'язане із успішністю його навчання різнопрофільним дисциплінам, особливо психолого-педагогічного спрямування.

**Аналіз останніх джерел та публікацій** дозволив з'ясувати, що В.А. Козаков, В.А. Семиченко, С.О. Сисоєва, М.М. Фіцула та інші розглядали психолого-педагогічну підготовку студентів, психолого-педагогічні проблеми фахової підготовки інженерів. Питаннями, пов'язаними із удосконаленням підготовки фахівців, займалися видатні українські вчені Кремень В.Г., Зязюн І.А., Андрющенко В.П., Луговой В.І., Бех І.Д., Биков В.Ю., Олійник В.В., ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л. та інші. Визначальну роль ставлення фахівця до професійної діяльності підкреслюють дослідники професійної праці, такі як: Е. Зеєр, Д. Завалішина, О. Іванова, Є. Клімов, А. Карпов, М. Пряжніков, А. Маркова, Л. Мітіна, Н. Кузьміна, С. Бочарова, Б. Ломов, Г. Костюк, Т. Кудрявцев, В. Толочек, А. Фонарьов, В. Шадріков та ін. Також науковці торкалися проблеми ролі циклу психолого-педагогічних дисциплін в процесі гуманізації природничої та інженерно-технічної освіти (С. Богомолів, М. Добрускін, І. Федоров тощо).

Вивчення аспектів професійної кар'єри розпочалося з дослідження її як міждисциплінарного феномену. На сучасному етапі можна виділити кілька закордонних авторів, які присвятили свої роботи вивченню цього питання (В. Берг, Ф. Беттджер, Е. Беррі, Р. Крос, Х. Маккей, Б. Швальбе). Серед російських дослідників кар'єри найбільш помітні А. Гусева, І. Добротворський, О. Зинов'єв, В. Іглін, Б. Литов, А. Маркова, Л. Мітіна, В. Петрушин, В. Поляків, С. Попов, С. Сотникова, О. Ушаков. У роботах цих авторів особлива увага приділяється розробці технологій сучасної професійної кар'єри, однак, теоретичні питання її формування й розвитку розглянуті недостатньо. Серед українських дослідників феномен кар'єри вивчали В. Бакштановський, В. Чурилов. Теоретичні й технологічні моделі кар'єрного просування особистості розглядали О. Бодалев, Є. Зеєр, Є. Молл, М. Пряжніков, Ю. Стрелков, Е. Могільовкин, Т. Невструєва, І. Лотова.

На жаль, питанням, пов'язаним із вивченням впливу циклу психолого-педагогічних дисциплін на кар'єру майбутнього менеджера, не приділено належної уваги. Тому **мета статті полягає у визначенні ролі психолого-педагогічних дисциплін у становленні кар'єри майбутнього фахівця-менеджера.**

**Виклад основного матеріалу.** Будь-який майбутній фахівець прагне не лише отримати належну кількість знань, умінь, навичок, досвід із професійної діяльності, реалізувати свій потенціал і бути корисним, але й досягти певного визнання у суспільстві, ствердитися як особистість, а також отримати певний статус та обійняти належну посаду [21]. Одним з факторів вибору майбутньої професії є прагнення зробити кар'єру. Професія менеджера потребує схильності до підприємницької діяльності, зусиль у сфері технології, фінансів, маркетингу, ринку, кредиту та грошового обігу, податкового законодавства [17; с. 284]. Менеджери повинні постійно дбати про своє професійне зростання.

Термін "кар'єра" володіє величезною популярністю як серед дослідників різних напрямків, соціології, філософії, психології, менеджменту, так і серед тих, для кого кар'єра є результатом їхньої професійної діяльності. Вивчення сутності поняття "кар'єра" є предметом розробки в працях С. Баумана, В. Верховіна, З. Румянцевої, Ж. Тощенко, Біскупа В., Бондаря В., Буцької Т., Виногородського М., Ігнат'єва П., Князева В., Крушельницької О., Лугового В., Малиновського В., Мостового Г., Мельничука Д., Мокренка Т., Ніжник Н., Рибкало В. Ряд робіт присвячено дослідженню тематичних характеристик, цього поняття (А. Журавльов, Т. Заславська, Р. Ривкіна), особливостям формування кар'єри (А. Дикарьовою, М. Мирською, Е. Шейн), факторам здійснення кар'єри, (Л. Бабаєва, Л. Волкова, Р. Громова, Л. Зязіна, Є. Комаров) тощо.

Вивчення цих робіт дозволило виявити неоднозначність тлумачення суті, структури, типології та факторів кар'єри. На основі аналізу літератури з проблеми дослідження було виявлено наступне: існують різні підходи до тлумачення розуміння кар'єри, причому, вона розглядається і як явище, яке постійно має місце в

житті суспільства, і як процес з певною динамікою і наявністю певних етапів розвитку.

Сутнісною складовою поняття кар'єри є рух вперед. З огляду на це вона тлумачиться як процес із певною послідовністю станів системи [14, С.314]. Звідси розуміння кар'єри, як активного просування людини в освоєнні і вдосконаленні способу життєдіяльності, що забезпечує її стійкість в потоці соціального життя [15, С.247]. З цих позицій визначається підхід до моделювання кар'єрного процесу і основи стратегічного управління кар'єрою. Кар'єра - це процес руху шляхом оволодіння цінностями, благами, визнаними в суспільстві або організації. Це поняття також трактується як поступове просування працівника службовими сходинками, зміна кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей і розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю [17; с.197]. Інші джерела трактують «кар'єру» як професійний шлях до успіху, престижного соціального статусу і положення у суспільстві [4]. У працях, присвячених професійній діяльності, цей термін розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [13].

Для розуміння механізмів кар'єри необхідно прослідкувати її зв'язок із процесом адаптації та механізмом подолання пов'язаних з ним перешкод. Знання того, як будь-який індивід буде долати ці перешкоди та межі між групами та підвищувати свій соціальний, професійний, економічний та політичний статус, допоможе прискорити процес сходження [10; с. 204]. Адаптація є складовою механізму зміни місця роботи, тобто кожне просування сходинками кар'єри пов'язано із оволодінням новою, ситуацією праці. Власне, адаптивний механізм входить до складу соціальних механізмів здійснення трудової кар'єри [10; с. 206]. З іншого боку кар'єра пов'язана із механізмом прийняття рішень про зміни, що є компетенцією психології управління. Якщо задоволення окремих життєвих інтересів обмежено, прийняття рішення пов'язане з вибором варіантів, то регулятором прийняття рішення стають ціннісні орієнтації особистості, що є стійкими та соціально обумовленими. В свою чергу мотиви, якими керується менеджер при кар'єрному зростанні, відтворюють реакцію на конкретну життєву ситуацію. Успішність кар'єри обумовлена також соціально-демографічними характеристиками особистості, її соціально-психологічними якостями, ціннісними орієнтаціями на просування та стабілізацію досягнутого статусу. На кар'єру особистості впливає і її первинна соціалізація.

Існує п'ять кроків, через які проходить кожен, хто прагне зростання в освоєнні та вдосконаленні життєдіяльності, які зображені на рисунку 1.



Рис.1 П'ять кроків до кар'єри

Поняття кар'єри має кілька видів класифікацій. Американський дослідник Д. Сьюпер запропонував одну з перших класифікацій. У ній виділені чоловічі та жіночі типи кар'єр у залежності від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи. До чоловічого типу зараховують: 1) стабільну (суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і слідує обраному шляху); 2) звичайну (після навчання відбувається серія професійних проб, які закінчуються стабільною службою); 3) нестабільну з чергуванням професійних проб і періодів стабільної роботи; 4) кар'єру з множиною проб з часто змінними видами зайнятості, відсутністю стабільності. Специфіка кар'єрного зростання пов'язана з активним проявом на початковому етапі останніх двох типів. Для того, щоб прийти молодому фахівцю до перших двох видів, у структуру його підготовки повинні входити дисципліни психолого-педагогічного спрямування [22].

На думку Д. Сьюпера, до жіночого типу відносять наступні види: 1) кар'єра домогосподарки; 2) звична кар'єра, коли освічені жінки після заміжжя припиняють працювати; 3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя; 4) дволінійна кар'єра, коли

кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою; 5) переривчаста кар'єра – робота до одруження та повернення після декрету; 6) нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки; 7) кар'єра з множинними пробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [22].

Чоловіки-менеджери намагаються досягати швидкого кар'єрного сходження завдяки наполегливості та досконалості знань у професійній сфері. Практика доводить, що жіноча стать здатна поєднувати кілька різнорідних занять та виконувати кілька ролей паралельно. Через таку специфіку діяльності виникає необхідність визначати пріоритети у видах діяльності.

В психології поняттю «кар'єри» відповідають такі терміни, як "кар'єрні орієнтації" або "якоря кар'єри". Однією зі вдалих теорій, що описують ціннісно-смысловий аспект вибору і розвитку кар'єри є якірна модель, розроблена в 70-х роках Е.Н. Schein [16] на основі масштабного емпіричного дослідження менеджерів. Кар'єрні орієнтації визначаються дослідниками як елемент Я-концепції особистості, що включає уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, значення, потреби, що відносяться до просування у професійній діяльності. Виділяють зокрема 9 основних «якорів», які є опорним апаратом сучасного уявлення про кар'єру, зокрема менеджера будь-якого профілю.

З метою виявлення пріоритетних якорів у майбутніх менеджерів кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами було проведено опитування серед майбутніх випускників Національного технічного університету «ХПІ» за методикою «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна, в ході якого було виявлено, що найважливішими компонентами майбутньої кар'єри стали: Менеджмент – 98% респондентів, автономія – 93%, професійна компетентність – 90%, інтеграція стилів життя – 80% тощо.

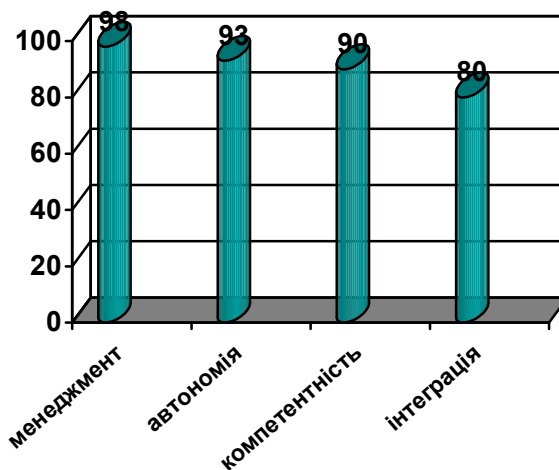


Рис.2 Діаграма показників, отриманих за методикою

«Кар'єрні орієнтації»

Аналіз такої кар'єрної орієнтації як «професійна компетентність» дозволяє виявити певну парадигму здібностей, якостей і талантів у певній галузі. Психологічні якості менеджера – це певні психологічні особливості людини, які є умовами досягнення нею високих результатів в управлінні. До них, за словами Нікітчиної С.О., належать комунікативні, проєктивні, конструктивні та організаторські здібності [11 с. 232].

Менеджер з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, щасливим стає за умови успіху в професійній сфері. Динамічна втрата інтересу до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності, спонукає до виникнення бар'єру щодо особистісного зростання та самореалізації.

Одночасно така особистість шукає визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі відповідному до її майстерності. Тому управління розглядається як необхідна умова для просування в певній професійній сфері. Зазвичай менеджери чи «управлінці» найчисленніша група у більшості організацій, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

Важливого значення набуває орієнтація особистості на інтеграцію зусиль для інших людей, повноти відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Вона дістала назву «менеджмент». Прояв цієї кар'єрної орієнтації збільшується з віком та набуттям досвіду роботи, яка вимагає навичок міжособистісного і групового спілкування, емоційної рівноваги, щоб нести тягар відповідальності та влади. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент буде вважати, що не досягла мети, поки не займе посаду, на якій зможе керувати різними сторонами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами тощо.

Кар'єрна орієнтація «стабільність» зумовлена потребою передбачення майбутніх життєвих подій. Стабільність місця роботи передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, піклується про своїх працівників після звільнення і платить великі пенсії. Людину з такою орієнтацією часто називають "людиною організації", бо відповідальність за управління кар'єрою перекладається на плечі роботодавця.

Особистість менеджера орієнтована на «інтеграцію» різних сторін способу життя не хоче, щоб у його житті домінувала тільки сім'я, або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Він прагне до балансу. Така людина більше цінує своє життя в цілому (де живе, як удосконалюється), ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

Аналізуючи наведені вище «якорі кар'єри», які сприяють розвитку майбутнього менеджера, можна зробити висновок, що необхідним елементом просування кар'єрою є набуття та постійне удосконалення ЗУНів, а також досвіду діяльності, отриманих у процесі вивчення циклу психолого-

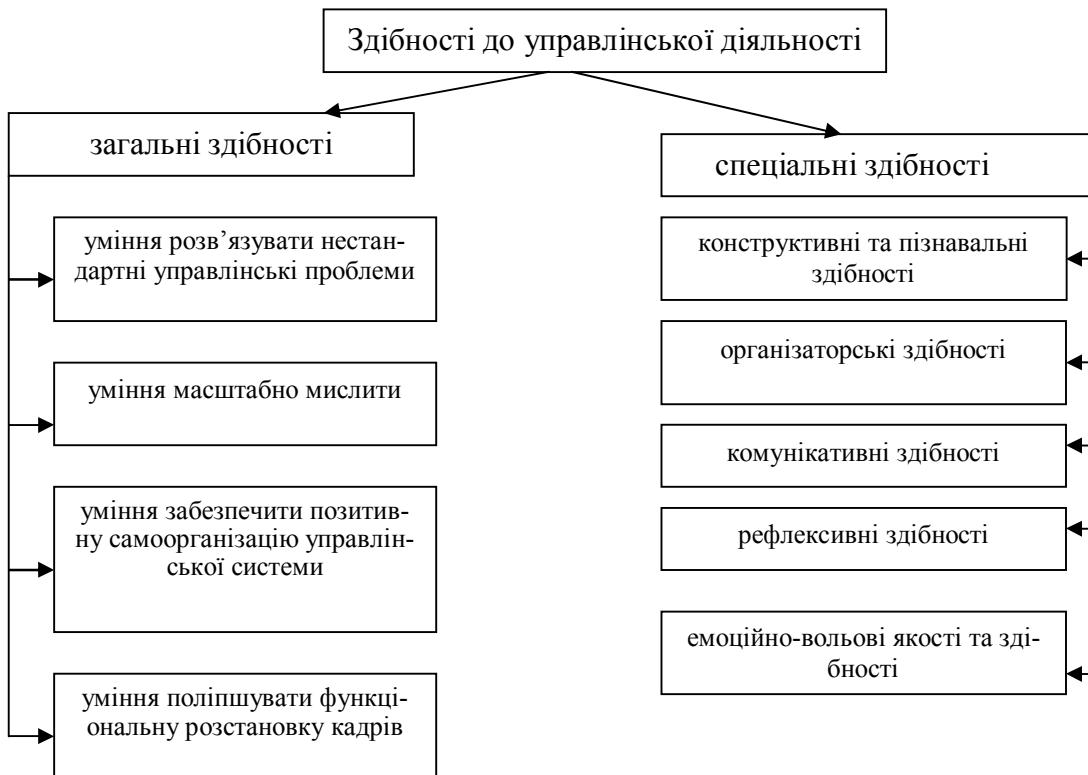
педагогічних дисциплін. Виявлення пріоритетів у кар'єрних орієнтаціях в період зміни професійного середовища з навчального на існуюче реально (фірма, організація, підприємство тощо) дозволить прискорити процес адаптації, професійної соціалізації, а значить забезпечити швидке зростання менеджера у соціокультурному середовищі.

Отже, до необхідних елементів у плануванні та реалізації кар'єри, а також у професіоналізмі майбутнього менеджера слід віднести: 1. домінування орієнтації на успіх над орієнтацією на невдачі; 2. сприяння розвиненої внутрішньої позитивної мотивації ефективному виконанню справи; 3. знання про спеціальні здібності, які впливають на розвиток кар'єри; 4. комунікативна компетентність; 5. толерантність; 6. досвід діяльності, знання про практичне застосування отриманих характеристик у професійній сфері; 7. рефлексія; 8. емоційно-вольовий компонент; 9. позитивне сприйняття дійсності тощо.

Кар'єра має кілька видів. Один з них це професійна кар'єра, яка визначається як послідовність етапів розвитку людини в професійній сфері, результат її усвідомленої позиції і поведінки, з постійною динамікою спрямованих на досягнення цілей професійної діяльності. Професійна кар'єра означає реалізацію професійного потенціалу фахівця, в даному випадку менеджера, яка приводить до суб'єктивного та об'єктивного успіху в професійній сфері, передбачає просування в професійному просторі, забезпечує його особистісний розвиток. В професійному становленні виділяється окремий феномен – кар'єрні очікування фахівця, що виникає протягом всього професійного шляху та відіграє роль своєрідних поворотних точок у професійному розвитку. Бех І.Д. зазначає, що «без професійних устремлень, без вираженої професійної мотивації професійне самовизначення стає неможливим» [19; с. 111]. Кар'єрні очікування можна визначити як емоційно-оціночне ставлення особистості до професійної кар'єри, яке відбиває суб'єктивне уявлення про професійну кар'єру та характер взаємозв'язку між нею та особистістю, обумовлює регуляцію професійної поведінки, спонукає до утвердження особистості в професійній діяльності [9]. Ці очікування стають точкою відліку у формуванні уявлень про майбутню професійну діяльність, а також мотиватором у виборі напрямку підготовки.

Відповідно оволодіти цими компонентами професійного зростання майбутній менеджер зможе у процесі вивчення психологічних та педагогічних дисциплін. Так наприклад результати досліджень в галузі психології управління свідчать, що об'єктивно існують особливі здібності людини до управлінської діяльності, які визначають її спрямованість на цю діяльність. Здібностями,

за словами Тищенко С.П., прийнято вважати такі властивості індивіда, сукупністю яких зумовлюється можливість успішного здійснення ним певного виду діяльності [2;с.316]. Менеджер будь-якої ланки здійснює процес управління об'єктами та суб'єктами життєдіяльності, для здійснення якого необхідні наступні здібності. (Рис. 3)



**Рисунок 3.** Структурна схема здібностей до управлінської діяльності.

Стосовно управління соціальними системами, як специфічного і відповідального виду людської діяльності, слід підкреслити, що успішність виконання керівних функцій забезпечують наявність та рівень розвитку сукупності особливих здібностей. Передові позиції у професії менеджера займають комунікативні здібності. До комунікативного ядра зараховують і якості, які належать до вольових, моральних, інтелектуальних сфер діяльності [11]. На думку Зязюна І.А., людська діяльність, в тому числі і соціально-культурна, спрямована на розвиток творчого потенціалу кожної професії, відбувається в певних соціокультурних умовах [12]. Провідну роль відводять умові суб'єкт-суб'єктної взаємодії, правомірно вважаючи її оптимальним фактором розвитку

різних проявів «самості» менеджера, творчого потенціалу зокрема. Самовдосконалення, саморозвиток та самореалізація будуть позитивно впливати на просування фахівця кар'єрними сходинками [18].

Найнеобхідніший для сучасного світу елемент і професіоналізму, і реалізації кар'єри – постійне оновлення знань, умінь, навичок, закономірним продовженням якого стає навчання протягом життя [13] допомагає реалізувати педагогічна складова. Окрім самонавчання, самовиховання ця складова допомагає розкрити та навчитися реалізовувати й інші прояви «самості». Також невід'ємними складниками особистості майбутнього фахівця будь-якого спрямування є духовна складова, творчість (уміння знаходити нестандартні рішення проблем), та здатність знаходити рівновагу між природою та суспільством (тобто враховувати наслідки своєї діяльності під час її планування). Саме за допомогою вивчення педагогічних дисциплін є можливість здобути ці ЗУНи для майбутнього кар'єрного зростання.

Об'єднання психологічної та педагогічної складових у процесі підготовки менеджерів передбачає нестандартний, пошуковий підхід до будь-яких проблем, що виникають в організації, і постійне вдосконалення свого психолого-педагогічного досвіду, себе, всебічний аналіз заходів з позиції сучасних досягнень психологічної, педагогічної та інших наук, уміння бачити, знайти щось нове, оригінальне у кожному явищі, на перший погляд, навіть повсякденному.

В Національному технічному університеті «ХПІ» передбачили такі тенденції розвитку науки, тому вже більше десяти років вводять до підготовки інженерних кадрів та фахівців інших спрямованостей дисципліни психолого-педагогічного циклу у якості складових фундаментальної підготовки. Бо кожного разу, звертаючись до показника ефективності професійної діяльності, переконуємося у важливості забезпечити майбутніх фахівців компонентами, що формуються при вивченні дисциплін цього циклу. Хоча на сьогодні за умовами Болонського процесу передбачено зменшення годин на гуманітарний блок, у тому числі у програмі підготовки менеджерів, дисципліни цього циклу залишаються дисциплінами за вибором студента. Однак, необхідність створення на сьогодні нового покоління гуманітарно-технічної еліти, фахівців надвисокого рівня переконує науковців та самих студентів переглянути таке ставлення до психолого-педагогічних дисциплін [20].

Сучасна потреба майбутніх фахівців у реалізації їхніх кар'єрних сподівань викликає зацікавленість у пошуку підходів, методів, засобів тощо для забезпечення реалізації поставленої перед собою мети, розвитку себе як фахівця та самореалізації у суспільному житті. Відповідно з'являється необхідність у детальному аналізі всіх аспектів поняття кар'єри, вивченні її структури, умов розвитку та реалізації, засобів підвищення ефективності її реалізації та способів їх забезпечити. Оскільки це поняття безпосередньо пов'язано із прагненнями, цінностями, та іншими характеристиками особистості, то відповідно,

щоб краще розібратися у зазначених вище питаннях, необхідно прослухати цикл психолого-педагогічних дисциплін. Роль цього циклу у реалізації кар'єрних сподівань полягає у тому, щоб показати та розкрити можливості особистості, допомогти подолати недоліки (наприклад у обмеженій комунікації), допомогти відчувати себе суб'єктом діяльності, реалізувати всі прояви «самості», без яких неможливе досягнення найвищої мети тощо. Отже, збільшення обсягу для циклу цих дисциплін у фундаментальній підготовці менеджерів, детальне дослідження питання кар'єри, а також вивчення взаємозв'язку компетентностей, сформованих завдяки психолого-педагогічним дисциплінам, та кар'єрних проявів і реалізацій є надзвичайно важливими питаннями, які потребують розгляду у подальших дослідженнях.

**Список літератури:** 1. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті (проект). К.: Шкільний світ, 2001. – С.3-6, 6-11. 2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. Кремень В.Г. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040с. 3. Педагогічна майстерність: підручник / За ред. І. А. Зязюна. – К.: Богданова, 2008. – 376 с. 4. Психологический словарь / под. ред. Петровского А.В. Ярошевского М.Г., М. 1990. – 328 с. 5. ПЕДАГОГІЧНІ ВИДАННЯ / е-журнал «Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку» / Архів номерів / Випуск №4 [2009] / М. Б. Євтух, М. І. Соловей, Є. С. Спіцин, З. М. Шалік. Пріоритети професійної підготовки вчителя в системі університетської освіти. 6. Аширов Д.А., Егоров А.С. Управление карьерой в организации. – М., 2003. – 286 с. 7. Валаханович С. А., Психолого-педагогические особенности развития личности студента и их влияние на самоуправление в учебной деятельности // за матеріалами сайту: <http://charko.narod.ru/index63.htm>. 8. Товажнянский Л.Л., Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ „ХПІ” та шляхи її реалізації: Навч.-метод. посіб. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2004. – 244 с. 9. Сурякова М. В. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук: спец. 19.00.03 – психологія праці; інженерна психологія / М. В. Сурякова - Харків – 2009. – 20с. 10. Лукашевич Н.П. Социология труда: Учеб. Пособ. – К.: МАУП, 2001. – 320 с. 11. С. Нікітчина Психолого-педагогічні засади професійної підготовки менеджерів-інтелектуального потенціалу освіти України // Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності: зб.наук.пр / за заг. ред. І.А. Зязюна; Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих АПНУ. – К.;Харків: НТУ «ХПІ», 2009. – 472 с. 12. Зязюн І.А. Творчий потенціал особистості вчителя: психолого-педагогічні орієнтири // Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності: зб.наук.пр / за заг. ред. І.А. Зязюна; Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих АПНУ. – К.;Харків: НТУ «ХПІ», 2009. – 472С. 13. Ничкало Н.Г. Професійна педагогіка у контексті розвитку людського капіталу // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, дос-

від, проблеми № 23, 2010. – С.6-16. 14. Словник іноземних слів / за ред.член.кор. АН УССР О.С.Мельничука. - К.: Головна ред. УРЕ. 1974 – 776 с.; 15. Ожегов С.И. Словар русского языка. Под ред. Н.Ю.Шведовой. – М.: Сов. энциклопедия. 1973. – 846 с. 16. Shein E.H. Career Anchors. San Diego, Calif.: University Associates, 1990. 17. Менеджмент: понятійно-термінол. Словник / за ред Г.В. Щокіна, М.Ф.Головатого та ін. – К. : МАУП, 2007. – 744с. 18. Ігнатюк О.А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика Текс : монографія/ О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ «ХП», 2009. – 432с. 19. Бех І.Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах / І.Д. Бех // теорія і практика управління соціальними системами. – 2008. - №2. – С. 109-115. 20. Романовський О.Г. Досягнення успіху. Психологічний аспект: [підручник] / О.Г.Романовський, В.Є. Михайличенко. – Харків: НТУ «ХП», 2007. – 592с. 21. Олійник В.В. Концептуальні підходи до формування цілісної управлінської еліти в освітньому середовищі / В.В. Олійник // Теорія і практика управління соціальними системами. X. : НТУ «ХП» – 2008. - №2. – С. 45-51. 22. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.

**Bibliography (transliterated):** 1. Nacional'na doktrina rozvitku osviti Ukraïni u XXI stolitti (proekt). K.: Shkil'nij svit, 2001. – S.3-6, 6-11. 2. Enciklopedija osviti / Akad. ped. nauk Ukraïni; golovnij red. Kremen' V.G. – K. : Jurinkom Inter, 2008. – 1040s. 3. Pedagogichna majsternist': pidruchnik / Za red. I. A. Zjazjuna. – K.: Bogdanova, 2008. – 376 s. 4. Psihologicheskij slovar' / pod. red. Petrovskogo A.V. Jaroshevskogo M.G. , M. 1990. – 328 s. 5. PEDAGOGICHNI VIDANNJA / e-zhurnal «Pedagogichna nauka: istorija, teorija, praktika, tendenciï rozvitku» / Arhiv nomeriv / Vipusk №4 [2009] / M. B. Єvtuh, M. I. Solovej, Є. S. Spicin, Z. M. Shalik. Prioriteti profesijnoï pidgotovki vchitelja v sistemi universitets'koï osviti. 6. Ashirov D.A. , Egorov A.S. Upravlenie kar'eroj v organizacii. – M., 2003. – 286 s. 7. Valahanovich S. A., Psihologo-pedagogicheskie osobennosti razvitija lichnosti studenta i ih vlijanie na samoupravlenie v uchebnoj dejatel'nosti // za materialami sajtu: <http://charko.narod.ru/index63.htm>. 8. Tovazhnjans'kij L.L., Romanovs'kij O.G., Ponomar'ov O.S. Koncepcija formuvannja gumanitarno-tehničnoï eliti v NTU „HPI” ta shljahi її realizacii: Navch.-metod. posib. – Harkiv: NTU „HPI”, 2004. – 244 s. 9. Surjakova M. V. Psihologichni osoblivosti kar'ernih ochikuvan' majbutnih inzheneriv-metalurgiv u procesi profesijnogo stanovlennja: avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psih. nauk: spec. 19.00.03 – psihologija praci; inzhenerna psihologija / M. V. Surjakova - Harkiv – 2009. – 20s. 10. Lukashevich N.P. Sociologija truda: Ucheb. Posob. – K.: MAUP, 2001. – 320 s. 11. S. Nikitchina Psihologo-pedagogichni zasadi profesijnoï pidgotovki menedzheriv-intelektual'nogo potencialu osviti Ukraïni // Profesijna osvita: cinnisni orientiri suchasnosti: zb.nauk.pr / za zag. red. I.A. Zjazjuna; Institut pedagogichnoï osviti ta osviti doroslih APNU. – K.;Harkiv: NTU «HPI», 2009.

– 472S. 12. Zjazjun I.A. Tvorchij potencial osobistosti vchitelja: psihologo-pedagogichni orientiri // Profesijna osvita: cinnisni orientiri suchasnosti: zb.nauk.pr / za zag. red. I.A. Zjazjuna; Institut pedagogichnoї osviti ta osviti doroslih APNU. – K.;Harkiv: NTU «HPI», 2009. – 472S. 13. Nichkalo N.G. Profesijna pedagogika u konteksti rozvitku ljuds'kogo kapitalu // Suchasni informacijni tehnologii ta innovacijni metodiki navchannja v pidgotovci fahivciv: metodologija, teorija, dosvid, pro-blemi № 23, 2010. – S.6-16. 14. Slovník inozemnih sliv / za red.chlen.kor. AN USSR O.S.Mel'nichuka. - K.: Golovna red. URE. 1974 – 776 s.; 15. Ozhegov S.I. Slovar ruskogo jazyka. Pod red. N.Ju.Shvedovoj. – M.: Sov. jenciklopedija. 1973. – 846 s. 16. Shein E.H. Career Anchors. San Diego, Calif.: University Associates, 1990. 17. Menedzhment: ponjatijno-terminol. Slovník / za red G.V. Wokina, M.F.Golovatogo ta in. – K. : MAUP, 2007. – 744s. 18. Ignatjuk O.A. Formuvannja gotovnosti majbutn'ogo inzhenera do profesijnogo samovdosko-nalennja: teorija i praktika Teks : monografija/ O.A. Ignatjuk. – Harkiv: NTU «HPI», 2009. – 432s. 19. Beh I.D. Stanovlennja profesionala v suchasnih socia-l'nih umovah / I.D. Beh // teorija i praktika upravlinnja social'nimi siste-mami. – 2008. - №2. – S. 109-115. 20. Romanovs'kij O.G. Dosjagnennja uspihu. Psihologichnij aspekt: [pidruchnik] / O.G.Romanovs'kij, V.Č. Mihajlichenko. – Harkiv: NTU «HPI», 2007. – 592s. 21. Olijnik V.V. Konceptual'ni pidhodi do formuvannja cilisnoї upravlins'koї eliti v osvitr'omu seredoviwi / V.V. Olijnik // Teorija i praktika upravlinnja social'nimi sistemami. H. : NTU «HPI» – 2008. - №2. – S. 45-51. 22. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261

О.Г. Романовський

### **РОЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У СТАНОВЛЕННІ КАР'ЄРИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Автором проаналізовано поняття кар'єри, уточнено його структуру, компоненти, фактори, які визначають напрямок у розвитку особистості майбутнього фахівця. В статті доведено, що цикл психолого-педагогічних дисциплін є одним з основних факторів кар'єрного зростання. На основі проведеного дослідження автором визначено пріоритетні для сучасних випускників ВТНЗ кар'єрні орієнтації.

А.Г. Романовский

### **РОЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В СТАНОВЛЕНИИ КАРЬЕРЫ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

Автором проанализировано понятие карьеры, уточнена его структура, компоненты, факторы, которые определяют направление в развитии личности

будущего специалиста. В статье доказано, что цикл психолого-педагогических дисциплин является одним из основных факторов карьерного роста. На основе проведенного исследования автором определены приоритетные для современных выпускников ВТНЗ карьерные ориентации.

A. Romanovski

### **ROLE OF PSYCHOLOGICAL-AND-PEDAGOGICAL DISCIPLINES IN BECOMING OF CAREER OF FUTURE SPECIALIST**

By an author the notion of career is analysed, its structure is specified, components, factors which determine direction in development of personality of future specialist. It is proved in the article, that the cycle of psychological-and-pedagogical disciplines is one of basic factors of career growth. On the basis of the conducted research by an author the career orientations priority for the modern graduating students VTNZ are certain.

*Стаття надійшла до редакції 12.06.2011*

**УДК 378**

*Долгарев А.В.  
г. Харьков, Украина*

### **ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРНОГО УРОВНЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.**

Во все времена люди гордились своими духовными ценностями, пытались наполнить своё сердце и разум высоким духовным богатством, принадлежавшим всем и каждому, правда не в одинаковой степени доступным в разные времена и в разных местах. Наша культура за годы своего богатого существования претерпела множество всяких испытаний, но она накопила и много уникальных сокровищ, благодаря гению и таланту людей, которыми всегда гордился наш народ. Культура является достоянием своего народа и каждое правительство, которое заботится о материальном и духовном состоянии народа, обязано создавать все условия как для создания всяческих условий жизни своих людей, для обогащения их духовными и культурными ценностями.

Именно поэтому забота о народных талантах, как животворных источниках обогащения человека человеческими богатствами должна быть самым приоритетным делом любой власти, считающей себя прогрессивной и демократической. Именно она обязана способствовать формированию у своих людей высокой духовности, на фундаменте которой строятся