ges. It is determined that in the studies of American and Western science the focus is mainly put on structural marginality. It is concluded that the study of marginality in philosophy, sociology, social psychology distinguishes two main trends – cultural and sociological. Despite the variety of scientific approaches to the study of the phenomenon of «marginality», in foreign and domestic science there is a basic notion of the concept of «marginality» – it is a state of transition, interspace, «borderlands» of a person or group concerning society.

It was found out that in domestic social science the specifics of research of marginal issues is associated with transition period of society development, a marginal person, ethnic and professional processes of marginalization of social groups, marginal effects for the human condition are studied.

Key words: marginality, cultural and structural marginality, marginal personality, self-identity, conflict, crisis, social mobility.

Received October 19, 2014
Revised November 14, 2014
Accepted December 02, 2014

УДК 159. 923.33:378.046-021.68-051

Т.В. Карамушка
tkarama90@gmail.com

Типи професійної кар'єри аспірантів

Karamushka T.V. Types of post-graduate students' professional career / T.V. Karamushka // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 182–197.

Т.В.Карамушка. Типи професійної кар'єри аспірантів. У статті на основі аналізу літератури та власного теоретичного осмислення проблеми виділено основні критерії аналізу можливих типів професійної кар'єри аспірантів: «соціально-галузевий»; «вітчизняно-міжнародний»; «професійно-посадовий»; «стабільно-динамічний». Підкреслено, що перший і другий критерії стосуються переважно соціальних аспектів аналізу професійної кар'єри, а третій і четвертий – внутрішньо-організаційних. Згідно з «соціально-галузевим» критерієм розкрито зміст можливих типів професійної кар'єри аспірантів в різних соціальних галузях: професійна кар'єра в освітньо-науковій галузі («профільна» кар'єра); професійна кар'єра в освітньо-науковій галузі та в сфері бізне-

© Т.В. Карамушка

су («профільна комбінована» кар'єра); професійна кар'єра в інших соціальних галузях (державна служба, промисловість та ін.), без поєднання з освітньо-науковою діяльністю («непрофільна кар'єра). На основі «вітчизняно-міжнародного» критерію висвітлено особливості професійної кар'єри аспірантів стосовно діяльності у вітчизняному та міжнародному контексті та охарактеризовано такі можливі типи професійної кар'єри: професійна кар'єра в Україні у вітчизняних організаціях; професійна кар'єра в Україні в зарубіжних організаціях; професійна кар'єра за кордоном. З урахуванням «професійно-посадового» критерію, виділено особливості професійної кар'єри аспірантів, які стосуються напрямків її здійснення в організації, обґрунтовано такі можливі типи професійної кар'єри: змістовну («горизонтальну»); посадову («вертикальну»). І, відповідно до «стабільно-динамічного» критерію, який стосується, насамперед, мобільності в діяльності аспірантів, проаналізовано такі можливі типи професійної кар'єри: в одній організації (у рамках однієї спеціальності або зі зміною спеціальності); в різних організаціях (у рамках однієї спеціальності або зі зміною спеціальності).

Ключові слова: вищі навчальні заклади; аспіранти; кар'єра; професійна кар'єра; критерії аналізу типів професійної кар'єри аспірантів; соціальні аспекти аналізу професійної кар'єри; внутрішньо-організаційні аспекти аналізу професійної кар'єри; типи професійної кар'єри аспірантів.

Т.В.Карамушка. Типы профессиональной карьеры аспирантов. В статье на основе анализа литературы и собственного теоретического осмысления проблемы выделены основные критерии анализа возможных типов профессиональной карьеры аспирантов: «социально-отраслевой»; «отечественно-международный»; «профессионально-должностной»; «стабильно-динамический». Подчёркнуто, что первый и второй критерии касаются преимущественно социальных аспектов анализа профессиональной карьеры, а третий и четвёртый – внутренне-организационных. Согласно «социально-отраслевому» критерию раскрыто содержание возможных типов профессиональной карьеры аспирантов в разных социальных отраслях: профессиональная карьера в образовательно-научной отрасли («профильная» карьера); профессиональная карьера в образовательно-научной отрасли и в сфере бизнеса («профильная комбинированная» карьера); профессиональная карьера в других социальных отраслях (государственная служба, промышленность и др.), без сочетания с образовательно-научной деятельностью («непрофильная карьера). На основе «отечественно-международного» критерия отражены особенности профессиональной карьеры аспирантов относительно деятельности в отечественном и международном контексте и охарактеризованы такие возможные типы профессиональной карьеры: профессиональная карьера в Украине в отечественных организациях; профессиональная карьера в Украине в зарубежных организациях; профессиональная карьера за рубежом.

С учётом «профессионально-должностного» критерия, выделены особенности профессиональной карьеры аспирантов, которые касаются направлений её осуществления в организации, и обоснованы такие возможные типы профессиональной карьеры: содержательная («горизонтальная»); должностная («вертикальная»). И, в соответствии с «стабильно-динамическим» критерием, который касается мобильности деятельности аспирантов, проанализированы такие возможные типы профессиональной карьеры: в одной организации (в рамках одной специальности или с изменением специальности); в разных организациях (в рамках одной специальности или с изменением специальности).

Ключевые слова: высшие учебные заведения; аспиранты; карьера; профессиональная карьера; критерии анализа типов профессиональной карьеры аспирантов; социальные аспекты анализа профессиональной карьеры; внутренне-организационные аспекты анализа профессиональной карьеры; типы профессиональной карьеры аспирантов.

Постановка проблеми. Важливою складовою професійного становлення та професійного розвитку сучасних фахівців є їх підготовка до професійної кар'єри [10; 11; 18]. Дана проблема є особливо значущою, на наш погляд, для фахівців вищої кваліфікації, підготовка яких здійснюється, насамперед, у вищих навчальних закладах в рамках навчання в аспірантурі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показав, що наукове вивчення проблеми професійної кар'єри особистості знайшло певне відображення в роботах низки зарубіжних авторів (А. Кібанов [6], А. Маркова [10], Є. Могильовкін [11], Д.Сьюпер [23], Д.Хал [21], Е. Шейн [22] та ін.) та українських авторів (О. Бондарчук [2], Т. Канівець [5], А. Поплавська [14], М.Сурякова [20], Н. Шевченко [20] та ін.). У даних роботах розкрито зміст професійної кар'єри, основні етапи та умови її успішного здійснення тощо. Розкрито особливості професійної кар'єри у різних професійних групах: державних службовців [3], працівників органів внутрішніх справ України [15], офіцерів Збройних Сил України [17], менеджерів [9], психологів [19] та ін.

Разом з тим, як свідчить література, психологічні особливості професійної кар'єри аспірантів раніше спеціально не вивчались. Одним із важливих аспектів її вивчення є, зокрема, визначення основних можливих типів професійної кар'єри аспірантів.

Мета статті – виділити та проаналізувати основні типи професійної кар'єри аспірантів .

Виклад основного матеріалу. На основі аналізу літератури [10; 11; 21; 22; 23] та власного теоретичного аналізу проблеми нами виділено такі основні критерії аналізу типів професійної

кар'єри аспірантів: 1) соціально-галузевий; 2) вітчизняно-міжнародний; 3) професійно-посадовий; 4) стабільно-динамічний.

Слід зазначити, що перший та другий критерії аспірантів дають можливість проаналізувати *соціальні аспекти* здійснення професійної кар'єри, а третій та четвертий – *внутріорганізаційні аспекти* (рис. 1).

Рис. 1. Основні критерії аналізу типів професійної кар'єри аспірантів

Проаналізуємо основні типи професійної кар'єри аспірантів, виділені за названими критеріями.

Розпочнемо з аналізу типів професійної кар'єри аспірантів, виділених **за соціальними критеріями.**

Стосовно ***основних типів професійної кар'єри аспірантів в різних соціальних галузях*** («соціально-галузевий критерій» аналізу), то тут можна, на наш погляд, говорити про три основні типи: а) професійну кар'єру в освітньо-науковій галузі («профільну» кар'єру); б) професійну кар'єру в освітньо-науковій галузі та в сфері бізнесу («профільну комбіновану» кар'єра); в) професійну кар'єру в інших соціальних галузях (державну службу, промисловість, бізнес та ін.), без поєднання з освітньо-науковою діяльністю («непрофільну» кар'єру).

Слід зазначити, що здійснення аспірантами майбутньої *професійної кар'єри в освітньо-науковій сфері* слід розглядати, як *«профільну» кар'єру*. Підготовка аспірантів до даного типу кар'єри є, на наш погляд, пріоритетним, оскільки першочергове

завдання аспірантури, як відомо, полягає, у підготовці фахівців вищої кваліфікації саме для цієї сфери.

Разом з тим, суттєвим є той факт, що ще одним із можливих напрямків професійної кар'єри аспірантів є поєднання *професійної кар'єри в освітньо-науковій сфері та в сфері бізнесу* (як на рівні найманих працівників, так і на рівні власного бізнесу).

Даний напрям кар'єри можна назвати, на наш погляд, як *«профільну комбіновану» кар'єру»*. Її виокремлення відображає тенденції сучасного соціального і професійного життя в Україні, коли бізнес, підприємництво стає все більш «реальним» фрагментом нашого життя [7; 8], а, з іншого боку, враховуючи те, що багато аспірантів, наприклад, технічних спеціальностей, мають відношення до розробки сучасних інформаційних технологій, свідчить про прагнення опитуваних втілювати свої власні ідеї, бути самостійними як щодо професійної діяльності, так і щодо вирішення матеріальних проблем, а також сприяти зближенню науки і бізнесу.

Також робота на рівні найманих працівників (консультантів, експертів тощо) в сучасних бізнес-структурах, яка поєднується з основною науковою або викладацькою роботою, дає можливість бути сучасним працівникам вищих навчальних закладів на рівні сучасних професійних тенденцій, а також сприяти розвитку вищих навчальних закладів (підготовці спільних проектів, організації практики для студентів, пошуку для студентів майбутніх місць роботи тощо).

Отже, можна говорити про те, що поєднання «основної» (освітньо-наукової професійної кар'єри) з «додатковою» (роботою в бізнес-структурах та створення власного бізнесу, близького до основного напрямку науково-освітньої діяльності) є одним із суттєвим напрямків можливої професійної кар'єри аспірантів.

І ще одним можливим напрямком *професійної кар'єри аспірантів є професійна кар'єра в інших соціальних сферах* (державна служба, промисловість, бізнес та ін.), без поєднання з освітньо-науковою діяльністю. Даний тип професійної кар'єри, на наш погляд, можна назвати *«непрофільна» кар'єра,* оскільки мова йде роботу в інших сферах, які не мають прямого відношення до освіти та науки, і де фахівці, як правило, не здійснюють наукової та освітньої діяльності. І, разом з тим, отримання наукового ступеня після завершення аспірантури та захисту дисертації дає можливість фахівцям підвищити свій професійний і соціальний статус та здійснювати свою професійну діяльність на більш високому рівні.

Отже, можна говорити про те, що навчання в аспірантурі має враховувати сучасні тенденції в соціально-економічному житті та готувати аспірантів до різних типів професійної кар'єри, віддаючи перевагу, все ж таки, «профільним» та «профільних комбінованим» типам професійної кар'єри.

Щодо ***вітчизняного та міжнародного контексту*** («вітчизняно-міжнародний критерій» аналізу професійної кар'єри аспірантів), то тут, з урахуванням сучасних реалій [7; 8; 17], можна виділити такі можливі типи професійної кар'єри: а) професійна кар'єра в Україні у вітчизняних організаціях; б) професійна кар'єра в Україні у зарубіжних вітчизняних організаціях; в) професійна кар'єра за кордоном.

Стосовно здійснення *професійної кар'єри аспірантів в Україні у вітчизняних організаціях,* яку можна назвати, як *«вітчизняну» кар'єру,* то мова йде про те, випускники аспірантури працюють у вітчизняних організаціях, реалізуючи різні типи професійної кар'єри, які описані вище, та докладають свої зусилля для вирішення актуальних соціально-економічних завдань, з урахуванням як вітчизняних, так і міжнародних тенденцій розвитку суспільства і тих викликів, які виникають в ньому. Думаємо, що даний тип професійної кар'єри аспірантів є достатньо бажаним для України, оскільки він сприяє її прогресивному розвитку, адже саме вітчизняна еліта, до якої відносяться аспіранти, сприятиме визначенню та реалізації основних напрямків освітньо-наукової та інших видів діяльності.

Щодо здійснення *професійної кар'єри аспірантів в Україні у міжнародних організаціях,* яку можна назвати *«вітчизняно-зарубіжна» кар'єра,* то йдеться про те, що аспіранти, працюючи в міжнародних компаніях в Україні, здійснюють свою професійну кар'єру в реальному міжнародному контексті, при цьому перебуваючи на території України (працюючи за стандартами міжнародних компаній, спілкуючись із зарубіжним колегами в процесі регулярних зарубіжних відряджень та їх приїзду в Україну, беручи участь в різних спільних семінарах, тренінгах як на території України, так і за кордоном тощо). Думається, що даний вид професійної кар'єри є, з одного боку, найбільш сприятливим для аспірантів, які знають мову та орієнтуються на міжнародні стандарти діяльності та високі матеріально-економічні стандарти свого життя, але прагнуть залишатися в Україні. Разом з тим, він є достатньо важливим і для України, оскільки робота в Україні міжнародних компаній сприяє більш швидкому становленню в Україні міжнародного

бізнесового простору, розвитку міжнародних підходів. Однак, підкреслимо, що даний тип професійної кар'єри аспірантів є більш складним, порівняно з попереднім типом, оскільки він вимагає, на наш погляд, більш високого рівня професійної підготовки аспірантів та психологічної готовності аспірантів та ін.

Стосовно *професійної кар'єри аспірантів за кордоном,* яку можна назвати *«зарубіжна» професійна кар'єра,* то тут мається на увазі те, що аспіранти після закінчення аспірантури їдуть працювати за кордон (працюючи в університетах, науково-виробничих комплексах або в інших видах організацій). Така можливість з'являється в аспірантів в результаті або ж попередніх міжнародних контактів (стажування за кордоном, реалізації спільних наукових проектів тощо), або ж в результаті спеціальних пошуків можливих вакансій в зарубіжних організаціях, яка в силу інформаційної відкритості сьогоднішнього суспільства та знання англійської мови багатьма молодими людьми, стає достатньо доступною для аспірантів.

Позитивно оцінюючи той факт, що можливість виникнення такого типу професійної кар'єри для вітчизняних аспірантів свідчить про їх конкурентоздатність на міжнародному ринку праці, зазначимо, що він є, на наш погляд, не дуже бажаним для вітчизняної науки й освіти, оскільки, як свідчить досвід, веде до втрати наших висококваліфікованих фахівців, на які потрачені зусилля української держави. Адже, як правило, дані фахівці, пройшовши певні етапи професійної кар'єри за кордоном, не повертаються додому і дуже рідко сприяють встановленню та підтриманню контактів своїх університетів та інших організацій із зарубіжними організаціями.

Разом з тим, з урахуванням сучасних глобалізаційних тенденцій [1], де мобільність фахівців є суттєвою ознакою професійної діяльності, сприяння вітчизняними фахівцями, які працюють за кордоном, встановленню та реалізації міжнародних контактів забезпечило б більш швидке входження вітчизняних організацій в міжнародний контекст. Цього можна, на нашу думку, досягти, зокрема, в результаті формування у аспірантів більш вираженої патріотичної позиції, до чого сьогодні мають докладати більше зусиль вищі навчальні заклади. Окрім того, можливим підходом до вирішення цієї проблеми може бути, на наш погляд, укладання, так званих, певних «психологічних контрактів» [21] з фахівцями, які починають включатись в міжнародну активність, які спрямовані, зокрема, на визна-

чення певних зобов'язань та винагород для всіх учасників цієї діяльності(як аспірантів, так і організації).

В цілому можна зробити висновок, що підготовка аспірантів до професійної кар'єри повинна обов'язково включати підготовку до роботи в міжнародному контексті (знання мови, знання міжнародних стандартів діяльності, отримання досвіду міжнародного спілкування та ін.).

Далі проаналізуємо типи професійної кар'єри аспірантів, виділених за **внутріорганізаційними критеріями.**

Що стосується ***змістовно-посадового контексту*** професійної кар'єри аспірантів («професійно-посадовий» критерій аналізу), то, згідно з літературними джерелами [1; 10; 11], можна говорити про такі основні типи професійної кар'єри аспірантів: а) змістовну («горизонтальну»); б) посадову («вертикальну»).

Коли мова йде про «*горизонтальну» кар'єру* аспірантів, то відповідно до існуючих підходів до аналізу даного типу професійної кар'єри [1], варто говорити про професійне просування, професійний ріст і розвиток аспірантів. Це може проявлятися, на наш погляд, насамперед, в таких основних видах активності аспірантів під час навчання в аспірантурі: 1) засвоєння необхідних знань у процесі вивчення з іноземної мови, філософії, спецдисципліни та ін.; 2) оволодіння різними вміннями та навичками, необхідними для здійснення різних напрямків науково-педагогічної діяльності: а) аналізу літературних джерел, виокремлення недосліджених аспектів певної наукової проблеми, постановка наукових завдань та ін.; б) написання тез, статей та ін.; в) підготовка виступів на конференціях (семінарах), участь в обговоренні наукових доповідей та ін.; г) підготовка тексту дисертації (аналіз загальної структури роботи, аналіз та підбір матеріалу для окремих розділів дисертації, написання та редагування тексту, проходження обговорення дисертації на кафедрі та ін.); д) уміння спілкуватися із студентами, вести практичні та семінарські заняття, готувати необхідні методичні розробки для їх проведення та ін.

Зазначені складові професійного зростання аспірантів відповідають, згідно виділених етапів професійного зростання [10; 11], етапу навчання. Разом з тим, вони будуть змінюватися після закінчення аспірантури та активного включення випускників аспірантури, наприклад, в роботу кафедри. Це буде проявлятися у необхідності оволодіння новими функціями, наприклад, такими, як участь в наукових проектах, які здійснюються на кафедрі, підготовка власних навчальних курсів тощо.

Стосовно *«вертикальної» професійної кар'єри аспірантів,* то слід враховувати, насамперед, зміст даного типу кар'єри, який викладено в літературі [1; 10; 11], і враховувати, що така кар'єра передбачає певний рух фахівця в просторі організаційних позицій, що передбачає послідовну зміну функцій, статусу та соціально-економічного положення, просування фахівця по певним ступеням виробничої, соціальної, адміністративної та іншої ієрархії, зайняття певної посади та ін.

Скоріше за все, ми можемо говорити про те, що можливість здійснення «вертикальної» кар'єри може з'явитись в аспірантів уже після закінчення аспірантури (наприклад, якщо мова йде про «профільну» професійну кар'єру, про що згадувалось вище, яка здійснюється в освітньо-науковій сфері, то йтиметься про послідовне проходження випускником аспірантури посади асистента, старшого викладача, доцента, професора, керівника кафедри тощо, або керівника наукової групи, сектора, відділу тощо).

І ще одним із можливих видів професійної кар'єри, виділених за названим вище критерієм, може стати *поєднання «горизонтальної» та «вертикальної» професійної кар'єри,* як послідовно, так і паралельно. Наприклад, це може проявлятися у тому, що випускник аспірантури, захистивши дисертацію, займе такі посади, наприклад, в освітній сфері, як заступник декана, зав. кафедрою та ін., тобто, адміністративні посади. Разом з тим, випускники можуть продовжувати активну наукову роботу, будучи керівниками наукових проектів, здійснюючи підготовку докторської дисертації та ін.

В цілому, можна говорити про те, що підготовка аспірантів до професійної кар'єри повинна включати, на нашу думку, розуміння наявності »горизонтальних» та «вертикальних» типів професійної кар'єри та їх поєднання.

І насамкінець, розглянемо такий аспект професійної кар'єри аспірантів, який стосується ***мобільності аспірантів*** (стабільно-динамічний» критерій аналізу типів професійної кар'єри аспірантів).

Слід зазначити, що мобільність фахівців, їх здатність адаптуватися до роботи в різних організаціях, оволодівати новими аспектами професії, а то і новими професіями, виступає сьогодні однією із характеристик їх успішної професійної діяльності [4: 12: 13].

У відповідності з наявними в літературі підходами [11], можна виділити такі можливі типи професійної кар'єри аспірантів: а) просування по службі в одній організації в рамках однієї спе-

ціальності; б) просування службовими сходинками в одній організації зі зміною спеціальності; в) перехід в іншу організацію в рамках однієї спеціальності; в) перехід в іншу організацію зі зміною спеціальності. Тобто, мова йде про орієнтацію аспірантів на професійну кар'єру в одній організації (у рамках однієї спеціальності чи зі зміною спеціальності) або професійну кар'єру в різних організаціях (у рамках однієї спеціальності чи зі зміною спеціальності).

Ураховуючи специфіку освітньо-наукової діяльності, скоріше всього можна говорити про «реальність» змін щодо організації і меншу «реальність» стосовно зміни спеціальності. В останньому випадку мова може йти про оволодіння новими аспектами професійної діяльності або про оволодіння суміжними спеціальностями (наприклад, психолога і менеджера, якщо фахівець планує працювати в сфері психології і займати адміністративну посаду тощо).

Слід наголосити, що готовність до роботи в різних організаціях є особливо суттєвою, коли фахівець планує здійснювати свою кар'єру в міжнародному контексті, працювати в різних проектах тощо. В будь-якому випадку, це вимагає швидкої адаптивності, гнучкості, уміння переключатись з одного виду діяльності на інший, оволодівати новими технологіями, швидко встановлювати міжособистісні контакти тощо. І оволодіння такими вміннями повинно, на наш погляд, складати один із важливих напрямків професійної кар'єри аспірантів.

Загалом, можна говорити про те, що сучасне професійне середовище, в якому будуть працювати випускники аспірантури, вимагає від аспірантів готовності до вибору та здійснення багатьох типів професійної кар'єри.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи викладений вище матеріал, можна зробити такі основні висновки:

1. Аналіз можливих типів професійної кар'єри аспірантів доцільно здійснювати на основі використання спеціальних критеріїв, які відображають основні «вектори» діяльності випускників аспірантури. До основних із них можна віднести: «соціально-галузевий»; «вітчизняно-міжнародний»; «професійно-посадовий»; «стабільно-динамічний».

2. У результаті використання «соціально-галузевого» та «вітчизняно-міжнародного» критеріїв здійснюється аналіз переважно соціальних аспектів здійснення професійної кар'єри і мова йде про виокремлення таких можливих типів професійної

кар'єри аспірантів: а) «профільну»; «профільну комбіновану», «непрофільноу»; б) кар'єру в Україні у вітчизняних організаціях; кар'єру в Україні в зарубіжних організаціях; в) кар'єру за кордоном.

3. Згідно з «професійно-посадовим» та «стабільно-динамічним» критеріями висвітлюються переважно внутріорганізаційні аспекти здійснення професійної кар'єри і йдеться про такі можливі типи професійної кар'єри аспірантів: а) змістовну («горизонтальну»); посадову («вертикальну»); б) кар'єру в одній організації (у рамках однієї спеціальності чи зі зміною спеціальності); кар'єру в різних організаціях (у рамках однієї спеціальності чи зі зміною спеціальності).

4. Урахування особливостей даних типів професійної кар'єри є доцільним, на наш погляд, як вищими навчальними закладами, так і самими аспірантами, для забезпечення більш ефективного здійснення професійного становлення та розвитку аспірантів.

До *перспектив подальших досліджень* можна віднести вивчення особистісних характеристик аспірантів (мотивація, кар'єрні орієнтації, локус контролю ін.), які впливають на вибір та здійснення ними певних типів професійної кар'єри.

Список використаних джерел

1. Березовская Р.А. Управление профессиональной карьерой / Р.А.Березовская / Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика/ Под ред. Г.С.Никифорова. – Спб. : Речь, 2010. – С.252–288.
2. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
3. Візіров Б.Й. Кар'єра державного службовця в Україні: теоретичні засади : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Б. Й. Візіров; Ін-т законодавства ВР України. – К., 2009. – 20 с.
4. Іванченко Є.А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Є. А. Іванченко ; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса, 2005. – 20 с.

5. Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та роль власної активності студентів для їх подолання / Т.М. Канівець // Теоретичні та прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – №3 (29). – С. 158–168.
6. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала / А.Я. Кибанов // Управление персоналом организации : учебник. – М. : ИНФРА-М., 1997. – С. 298–307.
7. Лєсна Н.Партнерська співпраця ХНУРЕ з роботодавцями як запорука успішного професійного старту його випускників / Н. Лєсна, Т. Шатовська // Вища шк. – 2009. – № 5. – С. 21–27.
8. Лободинська О.М. Чинники успішного працевлаштування за фахом. Структурно-логічні схеми : навч. посіб. / О. М. Лободинська , І. П. Магазинщикова. – Л. : ЗУКЦ, 2013. – 106 с.
9. Макаренко С.С. Психологічні чинники розвитку професійної кар'єри майбутнього керівника : метод. посіб. / С. С. Макаренко. – Л. : ЛьвДУВС, 2013. –219 с.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.
11. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
12. Непочатова И. А. Изменение моделей карьеры в биографиях секретарей в транзитных условиях: гендерный поход / И. А. Непочатова // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : м-лы Первого межд. конгр. (16–17 декабря, 2005 г., Минск). – Мн. : Беспринт, 2005. – С. 139–141.
13. Пілецька Л.С.Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.05 / Л. С. Пілецька; НАПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. – Київ, 2014. – 40 с.
14. Поплавська А.П. Еволюція кар'єрного зростання працівника в організації: огляд матеріалів американських досліджень / А.П. Поплавська // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 5. – С. 230–236.

15. Стародубцев А.А. Службова кар'єра в органах внутрішніх справ України : монографія / А. А. Стародубцев; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Золота миля, 2012. –350 с.
16. Татарінов Є.В. Психологічні особливості розвитку кар'єрних домагань офіцерів Збройних Сил України : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.09 / Є. В. Татарінов ; Нац. ун-т оборони України. – К., 2011. – 20 с.
17. Фелькель Т. Г. Роль аспірантури в розвитку лідерських якостей аспірантів / Т. Г. Фелькель // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 34. – С. 316–322.
18. Христун О. Кар'єрний розвиток особистості як складова її професійного розвитку / О. Христун // Молодь і ринок. – 2013. – № 8. – С. 84–88.
19. Шеленкова Н.Л. Розвиток у майбутніх психологів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.10 / Н. Л. Шеленкова; ВНЗ «Ун-т економіки та права «Крок». – Київ, 2014. – 20 с.
20. Шевченко Н.Ф. Шлях до професійної кар'єри : наук.-практ. посіб. / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2009. – 72 с.
21. Hall D.T. The new «career contract»: Wrong on both counts / D.T. Hall. – Boston : Executive Developmental Roundtable ; Boston Universiting School of management, 1993. – 220 p.
22. Schein E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D.T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986. – P. 120–145.
23. Super D.E. Toward a comprehensive theory of career development / D.E. Super (Eds). Career development: Theory and practice // D.H. Montrose, S.J. Shinkman. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35–64.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Berezovskaja R.A. Upravlenie professional'noj kar'eroj / R.A.Berezovskaja / Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti: teorija i praktika/ Pod red. G.S.Nikiforova. – Spb. : Rech', 2010. – S.252–288.

2. Bondarchuk O.I. Profesijna kar'jera kerivnykiv shkil: psyhologichnyj aspekt / O.I. Bondarchuk // Aktual'ni problemy psyhologii'. Tom 1: Social'na psyhologija. Psyhologija upravlinnja. Organizacijna psyhologija : zb. nauk. prac' Instytutu psyhologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrai'ny. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.
3. Vizirov B.J. Kar'jera derzhavnogo sluzhbovcja v Ukrai'ni: teoretychni zasady : avtoref. dys... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / B. J. Vizirov; In-t zakonodavstva VR Ukrai'ny. – K., 2009. – 20 c.
4. Ivanchenko Je.A. Formuvannja profesijnoi' mobil'nosti majbutnih ekonomistiv u procesi navchannja u vyshhyh navchal'nyh zakladah : avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / Je. A. Ivanchenko ; Pivdennoukr. derzh. ped. un-t im. K. D. Ushyns'kogo. – Odesa, 2005. – 20 s.
5. Kanivec' T.M. Osnovni trudnoshhi u pidgotovci studentiv do zdijsnennja majbutn'oi' profesijnoi' kar'jery ta rol' vlasnoi' aktyvnosti studentiv dlja i'h podolannja / T.M. Kanivec' // Teoretychni ta prykladni problemy psyhologii' : zb. nauk. prac' Shidnoukrai'ns'kogo nacional'nogo universytetu im. V. Dalja. – Lugans'k : Vyd-vo SNU im. V. Dalja, 2012. – №3 (29). – S. 158–168.
6. Kibanov A.Ja. Upravlenie delovoj kar'eroj personala / A.Ja. Kibanov // Upravlenie personalom organizacii : uchebnik. – M. : INFRA-M., 1997. – S. 298–307.
7. Ljesna N.Partners'ka spivpracja HNURE z robotodavcjamy jak zaporuka uspishnogo profesijnogo startu jogo vypusknykiv / N. Ljesna, T. Shatovs'ka // Vyshha shk. – 2009. – № 5. – S. 21–27.
8. Lobodyns'ka O.M. Chynnyky uspishnogo pracevlashtuvannja za fahom. Strukturno-logichni shemy : navch. posib. / O. M. Lobodyns'ka , I. P. Magazynshhykova. – L. : ZUKC, 2013. – 106 s.
9. Makarenko S.S. Psyhologichni chynnyky rozvytku profesijnoi' kar'jery majbutn'ogo kerivnyka : metod. posib. / S. S. Makarenko. – L. : L'vDUVS, 2013. –219 c.
10. Markova A.K. Psihologija professionalizma / A.K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.
11. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E.A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
12. Nepochatova I. A. Izmenenie modelej kar'ery v biografijah sekretarej v tranzitnyh uslovijah: gendernyj pohod /

I. A. Nepochatova // Psihologija i sociologija v biznese: aktual'nye problemy sovremennosti : m-ly Pervogo mezhd. kongr. (16–17 dekabrja, 2005 g., Minsk). – Mn. : Besprint, 2005. – S. 139–141.
13. Pilec'ka L.S.Social'no-psyhologichni osnovy profesijnoi' mobil'nosti osobystosti : avtoref. dys. … d-ra psyhol. nauk : 19.00.05 / L. S. Pilec'ka; NAPN Ukrai'ny, In-t psyhologii' im. G.S. Kostjuka. – Kyi'v, 2014. – 40 c.
14. Poplavs'ka A.P. Evoljucija kar'jernogo zrostannja pracivnyka v organizacii': ogljad materialiv amerykans'kyh doslidzhen' / A.P. Poplavs'ka // Aktual'ni problemy psyhologii'. Tom 1: Social'na psyhologija. Psyhologija upravlinnja. Organizacijna psyhologija : zb. nauk. prac' Instytutu psyhologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrai'ny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : In-t psyhologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrai'ny, 2002. – Ch. 5. – S. 230–236.
15. Starodobcev A.A. Sluzhbova kar'jera v organah vnutrishnih sprav Ukrai'ny : monografija / A. A. Starodubcev; Hark. nac. un-t vnutr. sprav. – H. : Zolota mylja, 2012. –350 c.
16. Tatarinov Je.V. Psyhologichni osoblyvosti rozvytku kar'jernyh domagan' oficeriv Zbrojnyh Syl Ukrai'ny : avtoref. dys. … kand. psyhol. nauk : 19.00.09 / Je. V. Tatarinov ; Nac. un-t oborony Ukrai'ny. – K., 2011. – 20 s.
17. Fel'kel' T. G. Rol' aspirantury v rozvytku liders'kyh jakostej aspirantiv / T. G. Fel'kel' // Aktual'ni problemy psyhologii' : zb. nauk. pr. In-tu psyhologii' im. G. S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny. – T. I : Organizacijna psyhologija. Social'na psyhologija. Ekonomichna psyhologija / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 34. – S. 316–322.
18. Hrystun O. Kar'jernyj rozvytok osobystosti jak skladova i'i' profesijnogo rozvytku / O. Hrystuk // Molod' i rynok. – 2013. – № 8. – S. 84–88.
19. Shelenkova N.L. Rozvytok u majbutnih psyhologiv psyhologichnoi' gotovnosti do zdijsnennja profesijnoi' kar'jery : avtoref. dys. … kand. psyhol. nauk : 19.00.10 / N. L. Shelenkova; VNZ «Un-t ekonomiky ta prava «Krok». – Kyi'v, 2014. – 20 c.
20. Shevchenko N.F. Shljah do profesijnoi' kar'jery : nauk.-prakt. posib. / N.F. Shevchenko, M.V. Surjakova. – Zaporizhzhja : Zaporiz'kyj nacional'nyj universytet, 2009. – 72 s.

T.V. Karamushka. Types of post-graduate students' professional career. Based on the analysis of the relevant literature and his own theoretical understanding of the problem, the author discusses the key criteria for the analysis of possible types of post-graduate students' professional career which include the social-area-relevant, domestic-international, professional-positional, and static-dynamic criteria. It is emphasized that the first and the second criteria deal primarily with the social aspects of the professional career analysis whereas the third and the fourth criteria – with the intra-organizational criteria. In terms of the social-area-relevant criterion the possible types of post-graduate students' professional career are analyzed in various social areas: educational-and-scientific (majoring) career, educational-and-scientific-and-business (combined majoring) career, social-sector (civil service, industry, business, etc.) career, and non-educational-scientific (non-majoring) career. The domestic-international criterion covers the characteristics of post-graduate students' professional career in the national and international context and describes the following possible professional career types: career in national organizations in Ukraine, career in international organizations in Ukraine, and career abroad. The professional-positional criterion deals with the characteristics of postgraduate students' professional career related to career making in the organization. The possible types of professional career according to this criterion are a content (horizontal) career and a positional (vertical) career. And finally, according to the static-dynamic criterion characterizing post-graduate students' mobility, the following possible types of professional career include a sole-organization (same specialty or specialty-changing) career and a different-organizations (same-specialty or specialty-changing) career.

Key words: institutions of higher education, post-graduate students, career, professional career, criteria for analysis of types of post-graduate students' professional career, social aspects of professional career analysis, intra-organizational aspects of professional career analysis, types of post-graduate students' professional career.

Received October 22, 2014
Revised November 18, 2014
Accepted December 05, 2014