

*Погрібна В. Л.*, доктор соціологічних наук, професор;  
*Підкуркова І. В.*, кандидат соціологічних наук, доцент

## **ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

*У статті визначається місце професійного самовизначення молоді в системі соціалізації. Аналіз даного феномену крізь призму «теорії збагачення праці» Ф. Герцберга дозволив авторам довести, що результати професійного самовизначення полягають у змінах у структурі свідомості особистості, які відбуваються поступово, супроводжуються формуванням професійних інтересів і приводять до свідомого вибору професії, розкриття власного професійного потенціалу та розбудови професійної кар'єри.*

**Ключові слова:** професійне самовизначення, професійний вибір, професійна ідентифікація, теорія збагачення праці.

**Актуальність проблеми.** Вступаючи у доросле життя після закінчення школи, випускники постають перед проблемою вибору професії. Це один із доленосних виборів у житті кожної людини, оскільки передбачає активний пошук свого місця у професійній структурі суспільства через процеси професійної самоідентифікації, самовизначення та саморозвитку. Від вдалого професійного самовизначення залежить не тільки ефективність реалізації особистісного потенціалу людини, але й функціонування суспільства в цілому. Активний усвідомлений вибір подальшої професійної діяльності може супроводжуватися певними труднощами, пов'язаними з відсутністю у суспільстві комплексної програми професійної орієнтації молоді. На жаль, сьогодні проблема професійного вибору практично повністю покладена на плечі молодих людей та їх батьків. Численні дослідження фіксують, що старшокласникам бракує інформації про професії, які існують у суспільстві, їх зміст та умови професійної діяльності, про сучасний ринок праці. Молодим людям не вистачає знань про власні можливості, про відповідність між професійними уподобаннями та власними схильностями й здібностями.

**Аналіз основних джерел і публікацій** свідчить про те, що дослідженню професійного самовизначення та професійної самоідентифікації в різних її аспектах присвятили свої праці такі вчені, як Т. В. Ананко, А. Арванітіс, Л. М. Даніельс, Л. Донг, Т. Л. Дурксен, Е. Ф. Зеєр, Л. А. Інжієвська, С. Калді, Р. М. Классен, Є. О. Клімов, Е. Ксакакос, М. З. Кузів, В. Т. Лозовецька, Г. Ф. Москалик, М. С. Пряжников, А. Резвані, П. Хосраві, Г.-М. М. Саппа,

П. Хосраві та ін. [1–12]. У роботах В. А. Архіпова, О. М. Бабосова, В. І. Журавльова, Ю. А. Зубок, В. Т. Лісовського, Є. М. Павлютенкова, В. П. Потапова, В. І. Чупрова знаходимо аналіз чинників, що впливають на формування професійного самовизначення та професійну мотивацію молоді, а проблема соціальної обумовленості вибору тих чи інших професій, динаміка їх престижу, професійні інтереси та наміри представлені в наукових дослідженнях Є. І. Головахи, Д. Л. Костянтинівського, В. Г. Костюка, М. М. Траскунової, М. Х. Тітми, В. М. Шубкіна.

**Метою статті** є теоретичне та емпіричне обґрунтування феномену професійного самовизначення молоді в умовах мобілізованого (перехідного) суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема професійного самовизначення існує у людини протягом усього життя. Як зазначає у своїх роботах Е. Ф. Зеєр, перед особистістю постійно виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії або її зміну, уточнення або корекцію кар'єри, вирішення інших професійно обумовлених питань [13].

Професійне самовизначення – не одномоментний акт вибору професії, а комплексне явище, що включає у себе філософські, психологічні, соціологічні, педагогічні аспекти і може актуалізуватися на різних етапах становлення особистості.

Існує багато визначень сутності поняття «професійне самовизначення». Однак усі вони містять декілька основних моментів. По-перше, професійне самовизначення – це усвідомлений вибір професійної діяльності, заснований на оцінці власних здібностей та можливостей, особливостей професії та вимог до неї. Так, М. Дубінка зазначає, що «професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає... самооцінку людиною власних індивідуально-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста» [14, с. 48]. Е. Ф. Зеєр додає до цього ще й такі показники, як усвідомлення цінності суспільно-корисної праці; орієнтування в соціально-економічній ситуації і прогнозування престижності обраної праці; загальне орієнтування в світі професій і виділення професійної мети; інформування про професії, спеціальності, професійні навчальні заклади і місця працевлаштування; уявлення про перешкоди на шляху досягнення професійних цілей, про свої переваги, що сприяють реалізації намічених планів і перспектив; наявність резервних варіантів вибору на випадок невдачі за основним варіантом професійного самовизначення; початок практичної

реалізації особистісної професійної перспективи і постійне коригування намічених планів [13].

По-друге, процес професійного самовизначення зазвичай пов'язаний з прагненням людини до саморозвитку та самореалізації. Зокрема, М. С. Пряжников підкреслює нерозривний зв'язок професійного самовизначення із самореалізацією людини в інших важливих сферах життя, і відзначає: «суттю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене знаходження значень обраної або вже виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації, а також знаходження значення в самому процесі самовизначення» [15, с. 64].

По-третє, професійне самовизначення характеризується активним пошуком можливостей для власного професійного саморозвитку. Як зазначає В. Т. Лозовецька, «особистість відходить від позиції об'єкта впливу з боку суспільства, державних і громадських організацій щодо вирішення своєї професійної долі, перестає служити об'єктом програмування ззовні» [16, с. 10], стаючи самостійним суб'єктом професійного самовизначення.

Найбільш актуальною проблема професійного самовизначення стає у юному віці, коли випускники школи – старшокласники вперше обирають професію. У цей час у молодих людей актуалізуються такі пошукові етапи: первинна орієнтація у професіях, формування професійної готовності до самовизначення, формування професійних намірів, розвиток інтересів та схильностей, конкретний професійний вибір.

Відповідно, чинниками успішного професійного самовизначення є: поінформованість про те, які у суспільстві існують професії, та які до них висуваються вимоги; знання об'єктивних потреб у різних видах праці у суспільстві; оцінка своїх якостей та здібностей і співвідношення їх з вимогами професії та ін.

У той же час слід зазначити, що за умов відсутності загальної профорієнтаційної програми у суспільстві у процесі професійного самовизначення особистості можуть виникати певні проблеми, пов'язані з адекватністю оцінки власних здібностей, змісту праці, кон'юнктури ринку праці тощо. Ці проблеми потребують негайного вирішення.

Враховуючи, що процес ідентифікації у відповідності до теорій Г. Теджфела [17] і Дж. Тернера [18] включає дві взаємодіючі підсистеми – соціальну та особистісну, соціальна самоідентифікація є основою для визначення життєвих стратегій у взаємовідносинах із соціальним оточенням. При цьому професійна самоідентифікація характеризує прагнення особистості оволодіти знаннями, уміннями та навичками тієї або іншої професії, мислене застосування до себе професійно значущих особливостей характеру, поведінки, спілкування, тобто формується через професійне самовизначення.

У процесі професійного самовизначення особистість, орієнтуючись на певну професійну групу суспільства, до якої прагне вступити, має виявити свої особистісні якості та оцінити їх. Залежно від наявності необхідних для професії якостей формується «вольова спрямованість на самоідентифікацію з обраною групою шляхом збереження і розвитку особистісних якостей, що сприяють самоідентифікації, або пошуки іншої групи» [19]. Фактично мова йде про можливість працювати за своїм покликанням.

Слово «покликання» у тлумачному словнику С. Ожегова має значення (мовою оригіналу): «склонність к тому или иному делу, профессии»; «дело жизни, предназначение» [20, с. 609]. Схильність людини до професії співвідноситься з тими видами діяльності, якими вона займається в господарському житті суспільства. Але в господарському житті суспільства представлені і ті, хто схильностей до справи, якою зайняті, не мають. І в цьому сенсі вони не мають шансів стати професіоналами. Постає питання: яким може бути стан суспільства, якщо в ньому взаємодіють професіонали і непрофесіонали? Відповідь є очевидною.

На необхідність створення умов, при яких у професійній діяльності людини виявляється її «природна» схильність до того, чим вона зайнята на підприємстві чи в організації, вказують результати деяких соціологічних досліджень, що проводилися ще за часів радянської влади. Якщо продуктивність праці працівника, що вдало обрав свою роботу і виконує її з бажанням, прийняти за 100%, то продуктивність праці працюючого без бажання буде складати 65%; працюючого охоче, але такого, що неправильно обрав професію – 50%, а тих, хто працює без бажання і помилився у професійному виборі – 30 (!) % [21, с. 208–209].

Разом з тим визнання факту «вірного»/«невірного» професійного самовизначення молодой людини припускає, що в процесі професійної діяльності відіграють важливу роль здатності, які не піддаються змінам. Оскільки здатності, що дані людині від природи, не змінюються в процесі спільної діяльності, вони виконують функцію незмінних (інваріантних) величин та є тими елементами, значенням яких не можна нехтувати, оскільки саме на їхній основі повинна будуватися оптимальна організація професійної діяльності людини.

У подальшому аналізі феномену професійного самовизначення ми пропонуємо звернутися до ідей Ф. Герцберга і його співробітників, які у другій половині 50-х рр. минулого століття розробили «теорію збагачення праці». Вони, зокрема, визнають: «Якщо праця (labour) нудна, монотонна або неприємна, людина стане працювати тільки заради того, щоб уникнути матеріальних позбавлень і несхвалення. ...І навпаки, для людей будь-якої культури й у будь-якому регіоні завжди кращим мотиватором праці є власне

уміння робити конкретну роботу (work), котра відповідає їхнім здібностям, звичайно, за умови, що така робота їм надана» [22, с. 125]. Відповідно до цього висновку дослідники направили свої зусилля в напрямку, який самі ж і визначили як найбільш перспективний для вивчення. «Збагачення праці, – вказують Ф. Герцберг і М. У. Майнер, – допомагає так організувати роботу, щоб здібності і можливості їх виявити росли в працівників швидкими темпами» [22, с. 129]. Отже, модель дій, запропонована авторами теорії збагачення праці, являє приклад того, як на раціональному рівні може змінюватися підхід до організації спільної діяльності людей, що, в свою чергу, опосередковано впливає на механізм професійного самовизначення. Якщо молода людина розуміє, що «збагачена праця» надасть або, навпаки, не надасть їй можливість розкрити власний професійний потенціал і побудувати професійну кар'єру, вона бути робити свій вибір свідомо, а не інтуїтивно.

Таким чином, науковці відійшли від протиставлення чинників, що впливають на працівника та пояснюються в рамках змістовних і процесуальних теорій мотивації, й звернулися до розробки системних моделей. Такого роду моделі, що містять рівні активності працівника, визнають, що такі поняття, як «зусилля», «здібності», «результати», «винагороди», «задоволення», «сприйняття», мають співвідноситися у рамках єдиної системи, невід'ємною складовою якої є професійне самовизначення та професійний вибір.

Відомо, що у кожної молодої людини, що стоїть на порозі вибору свого професійного майбутнього, є не тільки культурно обумовлені, але і індивідуальні особливості. Факт наявності в особистості «позакультурних» індивідуальних особливостей робить професійний вибір елементом процесу організації праці [23, с. 26]. Але при цьому не ставиться питання про те, що професійний вибір у масштабах суспільства – це приваблива і демократична ідея. Так, Е. Дюркгейм, надаючи особливого значення організації професійної діяльності людей у сучасному йому суспільстві на умовах праці по здібностях, підкреслював, що недостатньо виробити нові правила організації праці, «необхідно ще, щоб вони були справедливі, а для цього треба, щоб зовнішні умови конкуренції були рівними» [24, с. 378].

Разом з тим ідея рівних умов для усіх на стадії її практичної реалізації набуває форми соціального примусу, втрачаючи при цьому усю свою привабливість і демократичність («Держава» Платона). Якщо професійний вибір не знаходить такої форми, у якій він стає «привабливим» для молодої людини, то її професійна соціалізація «нагадує не завжди влучний постріл по мішені, яка рухається» [25, с. 124].

Досить часто сучасні випускники шкіл приходять до ситуації професійного самовизначення без певної мотивації, не усвідомлюючи важливості цього кроку, бо є значний ризик помилкового вибору, який може потягнути

за собою особисті розчарування та гальмування процесу професіоналізації. З метою дослідження мотивів професійного самовизначення молоді у жовтні 2016 р. було проведено опитування 784 студентів першого курсу усіх інститутів та факультетів денної форми навчання Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

За статтю було опитано 42,2% чоловіків та 57,8% жінок. Більшість опитаних першокурсників – представники Харківської (27,2%) та прилеглих до неї областей – Донецької (11,4%), Дніпропетровської (8,9%), Луганської (7,0%). Це свідчить про те, що у своїх освітніх орієнтаціях молоді люди обирають, в основному, свій регіон для навчання.

Професійна самоідентифікація та професійне самовизначення зумовлене певним мотиваційним підґрунтям, що відбиває, з одного боку, реалії суспільного життя, а з іншого – духовні потреби особистості. Це ми можемо спостерігати у відповідях респондентів на запитання «Чому Ви для навчання обрали саме Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого?». Найбільш поширеною відповіддю (62,9%) були «компліменти» в бік професії, якій навчають в університеті, 56,9% першокурсників давно мріяли навчатися саме в цьому університеті, 43,8% хотіли отримати диплом престижного вишу, 40,5% вважають, що в університеті є перспективи подальшого працевлаштування, кар'єри, 23,9% звернули увагу на те, що університет має добру матеріально-технічну базу, 15,5% респондентів як мотив обрали бажання продовжити династію батьків. Як бачимо, домінують мотиви, пов'язані із «модною», затребуваною професією, престижністю вишу, перспективою працевлаштування, що одночасно є засобом реалізації себе у професії та гарантованим високим соціальним статусом.

Мотив продовження династії заслуговує окремої уваги. Під впливом сім'ї формується вихідна система ставлення до світу, професії і себе, як майбутнього професіонала. Велике значення при цьому мають так звані «сценарії виховання». Ці сценарії можуть сприяти формуванню, як правило, полярних типів мотивації – цільової та контрмотивації. Формування першого, найбільш привабливого, типу відбувається в результаті використання класичних виховних стратегій, коли батьки м'яко і ненав'язливо спрямовують природні схильності і здібності дитини в русло їхньої максимальної реалізації. Проте можна виділити і найбільш поширені батьківські плани, що негативно позначаються на майбутньому професійному житті.

1. Жорстка статева перевага – у випадку попереднього настрою на дитину певної статі при появі дитини іншої спостерігається або виховання по типу протилежної статі, із жорстким нав'язуванням відповідних інтересів і професій, або падіння інтересу до виховання взагалі й ігнорування явних здібностей дитини.



2. Прагнення продовжити в дитині власну лінію розвитку – нав’язується професійний напрям, подібний до батьківського, нерідко протилежний істинним здібностям і схильностям.

3. Прагнення до компенсації – батьки вважають, що дитина просто зобов’язана досягти того, що не вдалося батькам.

4. Реалізація сценарію «батьки вундеркінда» – дитину орієнтують на дуже високі досягнення в обстановці підвищеної відповідальності і перевтоми.

5. Прагнення до збереження батьківського пріоритету за будь-яку ціну – розвиток дитини навмисно гальмується з тим, щоб вона не перевищила рівня батьків, у тому числі й у професійному відношенні.

У більшості випадків результатом реалізації подібних сценаріїв є штучне обмеження кола майбутніх професійних занять, емоційна напруженість, зниження самооцінки, а у професійному аспекті – неадекватний вибір професійного шляху, низька ефективність діяльності. Хоча наше дослідження виявило відносно невисокий відсоток респондентів, які визначають свій професійний вибір бажанням продовжити сімейну династію (15,5%), ми схильні пояснювати це розвитком самостійності як домінуючої якості в структурі модального типу особистості, характерного для сучасної української молоді, а також переважанням в сім’ях опитаних першокурсників класичних соціально позитивних виховних стратегій.

Крім батьків, найбільш поширеними джерелами інформації про університет були визначені сайт університету (53,9%), друзі та знайомі (52,4%), а також Дні відкритих дверей (16,2%) й соціальні мережі (13,8%). Найменш інформативними для респондентів джерелами виявилися телебачення (1,4%) та газети і журнали (0,4%).

Отже, можемо спостерігати природне підвищення впливовості такої гілки засобів масової інформації, як Інтернет, потенціал якого доцільно максимально використовувати в профорієнтаційній роботі.

Аналіз соціального походження першокурсників виявив, що більшість із них мають батьків-підприємців (22,1%). Далі рейтинг склали такі позиції – юрист (15,5%), представник робочої професії (11,6%), працівник освіти (7,5%), медичний працівник (6,1%), економіст (5,7%), інженер (3,5%), працівник сільського господарства (2,1%). Близько 9% опитаних відповіли, що їх батьки – безробітні, ще 5% – пенсіонери.

Отже, простежується три основних напрями впливу батьків на професійне самовизначення дітей: 1) підприємці мають за мету орієнтацію нащадків на продовження сімейного бізнесу, можливість поглибленої підготовки з проблем, що забезпечують юридичне супроводження бізнес-діяльності; 2) юристи орієнтують на спадкоємність та престиж професії; 3) «бюджетни-

ки» бажають забезпечити дітей надійним майбутнім, спрямовуючи їх на отримання престижної професії у високореєтинговому вузі, і, як наслідок, можливість після його закінчення знайти гідне місце роботи.

**Висновки.** Професійне самовизначення молоді є важливою складовою процесу соціалізації, його результати полягають у змінах в структурі свідомості особистості, які відбуваються поступово, супроводжуються формуванням професійних інтересів і призводять до свідомого вибору професії. Виходячи з цього, особливого значення набуває теза Є. А. Климова: «Професія – це доля, життєвий шлях людини... це і спосіб життя, і склад думок, і стереотипи сприйняття світу, і соціальний тип людини» [26, с. 7].

## ЛІТЕРАТУРА

1. Arvanitis A. Autonomy and morality: A Self-Determination Theory discussion of ethics. *New Ideas in Psychology*. 2017. Vol. 47. P. 57–61.
2. Brummelhuis ten L. L., Lautsch B. A. Office or kitchen? Wellbeing consequences of role participation depend on role salience. *Journal of Vocational Behavior*. 2016. Vol. 93. P. 171–182.
3. Camus G., Berjot S., Amoura C. et al. Motivation scale to be (re)worked: towards a new approach of the theory of self-determination. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 2017. Vol. 49, Issue 2. P. 122–132.
4. Durksen T. L., Klassen R. M., Daniels L. M. Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*. 2017. Vol. 67. P. 53–66.
5. Freund A., Cohen A., Blit-Cohen E. et al. Professional socialization and commitment to the profession in social work students: A longitudinal study exploring the effect of attitudes, perception of the profession, teaching, training, and supervision. *Journal of Social Work*. 2017. Vol.17, Issue 6. P. 635–658.
6. Kaldi S., Xafakos E. Student teachers' school teaching practice: The relation amongst perceived self-competence, motivation and sources of support. *Teaching and Teacher Education*. 2017. Vol. 67. P. 246–258.
7. Rezvani A., Khosravi P., Dong L. Motivating users toward continued usage of information systems: Self-determinationtheory perspective. *Computers in Human Behavior*. 2017. Vol. 76. P. 263–275.
8. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press, 2017. xii, 756 p.
9. Self and social identity in educational contexts / edited by Kenneth I. Mavor, Michael J. Platow and Boris Bizumic. London; New York, NY: Routledge, 2017. xiv, 363 p.
10. Self-determination theory (SDT): perspective, applications and impact / Susan L. Wade, editor. New York: Nova Publishers, 2017. xi, 180 p.



11. Self-determination theory in new work arrangements / Maria José Chambel, editor. Hauppauge, New York: Nova Science Publishers, Inc., 2016. x, 160 p.
12. The theory of self-determination / edited by Fernando R. Tesón. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press, 2016. xi, 245 p.
13. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд., перераб., доп. Москва: Академ. Проект; Фонд «Мир», 2006. 336 с.
14. Дубінка М. Специфіка професійного самовизначення особистості майбутнього фахівця. *Наук. зап. КДПУ. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград. 2015. Вип. 140. С. 47–51.
15. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе. *Вопросы психологии*. 1996. № 1. С. 62–71.
16. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: монографія. Київ: ІНТО НАПН України, 2012. 157 с.
17. Social identity and intergroup relations / edited by Henri Tajfel. Cambridge, Cambridgeshire; New York: Cambridge University Press, 1982. xv, 528 p.
18. Turner J. C. Social Categorization and Self-Concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior. *Advances in Group Process: Theory and Research* / edited by E. J. Lawler. Greenwich, Connecticut: JAI Press, 1985. Vol. 2. P. 77–121.
19. Инжиевська Л. А. Психологічні особливості професійної самоідентифікації молодого фахівця. URL: <http://vuzlib.com/content/view/434/94/>.
20. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. 3-е изд. Москва: Азъ Ltd., 2008. 928 с.
21. Энциклопедия профессионального образования: в 3 т. / руководитель авт. кол., науч. и лит. ред. С. Я. Батышев; науч.-ред. совет: С. Я. Батышев (пред.) и др. Москва: Рос. акад. образования: Проф. образование, 1998. Т. 1: А-Л. 1998. 566 с.
22. Херцберг Ф., Майнер М. У. Побуждения к труду и производственная мотивация. *Социолог. исследования*. 1990. № 1. С. 121–129.
23. Рощина Я. М., Другов М. А. Выбор профессии: по любви или по расчету?: Препринт WP3/2002/04. Москва: ГУ-ВШЭ, 2002. 43 с.
24. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А. Б. Гофмана. Москва: Наука, 1991. 572 с.
25. Смелзер Н. Социология / науч. ред. изд. на рус. яз. и авт. предисл. В. А. Ядов; пер. с англ. Москва: Феникс, 1994. 687 с.
26. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для вузов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 509 с.

## REFERENCES

1. Arvanitis, A. (2017). Autonomy and morality: A Self-Determination Theory discussion of ethics. *New Ideas in Psychology*. 47: 57–61.
2. Brummelhuis, ten L. L., Lautsch, B. A. (2016). Office or kitchen? Wellbeing consequences of role participation depend on role salience. *Journal of Vocational Behavior*. 93: 171–182.

3. Camus, G., Berjot, S., Amoura, C. et al. (2017). Motivation scale to be (re)worked: towards a new approach of the theory of self-determination. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 49 (2): 122–132.
4. Durksen, T. L., Klassen, R. M., Daniels, L. M. (2017). Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*. 67: 53–66.
5. Freund, A., Cohen, A., Blit-Cohen, E. et al. (2017). Professional socialization and commitment to the profession in social work students: A longitudinal study exploring the effect of attitudes, perception of the profession, teaching, training, and supervision. *Journal of Social Work*. 17 (6): 635–658.
6. Kaldi, S., Xafakos, E. (2017). Student teachers' school teaching practice: The relation amongst perceived self-competence, motivation and sources of support. *Teaching and Teacher Education*. 67: 246–258.
7. Rezvani, A., Khosravi, P., Dong, L. (2017). Motivating users toward continued usage of information systems: Self-determination theory perspective. *Computers in Human Behavior*. 76: 263–275.
8. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press.
9. Mavor, K. I., Platow, M. J., Bizumic, B. eds. (2017). Self and social identity in educational contexts / edited by Kenneth I. Mavor, Michael J. Platow and Boris Bizumic. London; New York, NY: Routledge.
10. Wade, S. L. ed. (2017). Self-determination theory (SDT): perspective, applications and impact. New York: Nova Publishers.
11. Chambel, M. J. ed (2016). Self-determination theory in new work arrangements. Hauppauge, New York: Nova Science Publishers, Inc.
12. Tesón, F.R. (2016). The theory of self-determination / edited by Fernando R. Tesón. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
13. Zeer, E. F. (2006). Psihologiya professiy: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov. 4-e izd., pererab., dop. Moskva: Akademicheskiiy Proekt; Fond «Mir» [in Russian].
14. Dubinka, M. (2015). Spetsyfika profesiinoho samovyznachennia osobystosti maibutnoho fakhivtsia. *Naukovi zapysky KDPU. Seriya: Pedahohichni nauky*, 140, 47–51 [in Ukrainian].
15. Pryazhnikov, N. S. (1996). Professionalnoe samoopredelenie v kulturno-istoricheskoy perspektive. *Voprosyi psihologii*, 1, 62–71 [in Russian].
16. Lozovetska, V. T. (2012). Profesiina orientatsiia molodi v umovakh suchasnoho rynku pratsi: monohrafiia. Kyiv: IPTO NAPN Ukrainy [in Ukrainian].
17. Tajfel, H. ed. (1982). Social identity and intergroup relations / edited by Henri Tajfel. Cambridge, Cambridgeshire; New York: Cambridge University Press.
18. Turner, J. C. (1985). Social Categorization and Self-Concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior. *Advances in Group Process: Theory and Research* / edited by E. J. Lawler. Greenwich, Connecticut: JAI Press, 2: 77–121.
19. Inzhyievska, L. A. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoi samoidentyfikatsii molodoho fakhivtsia. URL: <http://vuzlib.com/content/view/434/94/> [in Ukrainian].

20. Ozhegov, S. I., Shvedova, N. Yu. (2008). *Tolkoviy slovar russkogo yazyika*. 3-e izd. Moskva: Az' Ltd. [in Russian].
21. *Entsiklopediya professionalnogo obrazovaniya: V 3 t. / Rukovoditel avt. kol., nauch. i lit. red. S. Ya. Batyishev; Nauch.-red. sovet: Batyishev S. Ya. (pred.) i dr. (1998)*. Moskva: Ros. akad. obrazovaniya: Prof. obrazovanie, T. 1: A-L [in Russian].
22. Hertsberg, F., Mayner, M. U (1990). *Pobuzhdeniya k trudu i proizvodstvennaya motivatsiya. Sotsiologicheskie issledovaniya. 1, 121–129* [in Russian].
23. Roschina, Ya.M., Drugov, M. A. (2002). *Vyibor professii: po lyubvi ili po raschetu?*: Preprint WP3/2002/04. Moskva: GU-VShE [in Russian].
24. Dyurkgeym, E. (1991). *O razdelenii obschestvennogo truda. Metod sotsiologii / per. s fr. i posleslovie A. B. Gofmana*. Moskva: Nauka [in Russian].
25. Smelzer, N. (1994). *Sotsiologiya / Nauch. red. izd. na rus. yaz. i avt. predisl. V. A. Yadov; per. s angl.* Moskva: Feniks [in Russian].
26. Klimov, E. A. (1996). *Psihologiya professionalnogo samoopredeleniya: ucheb. posobie dlya vuzov*. Rostov-na-Donu: Feniks [in Russian].

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

*Погребная В. Л., Подкуркова И. В.*

*В статье определяется место профессионального самоопределения молодежи в системе социализации. Анализ данного феномена сквозь призму «теории обогащения труда» Ф. Херцберга позволил авторам доказать, что результаты профессионального самоопределения заключаются в изменениях в структуре сознания личности, которые происходят постепенно, сопровождаются формированием профессиональных интересов и приводят к осознанному выбору профессии, выявлению собственного профессионального потенциала и построению профессиональной карьеры.*

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, профессиональный выбор, профессиональная идентификация, теория обогащения труда.

## **PROFESSIONAL SELF-DEFINITION: PROBLEMS OF THE THEORY AND THE PRACTICE**

*Pogribna V. L., Pidkurkova I. V.*

*The problem of professional self-determination exists in a person throughout his life. Personality always faces problems requiring her to determine her attitude to professions, sometimes to analyze and reflect their own professional achievements, to decide on the choice of profession or its change, refinement or correction of a career, the resolution of other professionally determined issues.*

*There are many definitions of the concept of «professional self-determination». However, they all contain a few key points. First, professional self-determination is a conscious*

choice of professional activity, based on the assessment of their own abilities and capabilities, the characteristics of the profession and the requirements for it. Second, the process of professional self-determination is usually associated with the person's desire for self-development and self-realization. Thirdly, professional self-determination is characterized by an active search for opportunities for own professional self-development.

The most actual problem of professional self-determination is at a young age, when school graduates – senior students first choose a profession.

Factors of successful professional self-determination are: awareness of what are the professions in the society and what are the requirements for them; knowledge of objective needs in different kinds of work in society; assessment of their qualities and abilities and their correlation with the requirements of the profession etc.

In the process of professional self-determination, the personality, guided by a certain professional group of the society, to which he aspires to enter, must reveal his personal qualities and evaluate them, to show a «tendency to a profession».

In analyzing the phenomenon of professional self-determination, one should turn to the ideas of F. Herzberg and his colleagues, who in the second half of the 1950s developed a «theory of enrichment of labor». This made it possible to conclude that if a young person realizes that «enriched labor» will provide or, on the contrary, will not enable her to reveal her own professional potential and build a professional career, she will make her choice consciously and not intuitively.

Quite often modern graduates of schools come to a situation of professional self-determination without a certain motivation, not realizing the importance of this step, because there is a significant risk of mistaken choice, which can lead to personal frustrations and inhibition of the process of professionalization.

In order to study the motives of professional self-determination of young people in October 2016, 784 students of the first year of study at all institutes and faculties of full-time education at Yaroslav the Wise National Law University were interviewed. The results of the survey made it possible to draw conclusions about the motivational basis for professional self-identification and professional self-determination, the priority sources of information about the future profession and educational institution etc.

**Keywords:** professional self-determination, professional choice, professional identification, theory of the enrichment of labor.

