



УДК 316.023.4

doi: 10.15421/17173

Шлях професійної самоідентифікації: гендерні особливості

Н.О. Кодацька

dom1237@gmail.com

Університет митної справи та фінансів,
49000, Дніпро, вул. Володимира Вернадського, 2/4

У представленій статті автором розкривається механізм формування професійної самоідентифікації на рівні становлення особистості, а також впродовж подальшого розвитку індивіда. Виявлено основні гендерні відмінності процесу професійного самовизначення, який не закінчується тільки на виборі професії, а продовжується на етапі професійного становлення. Досліджуються поняття соціалізації як процесу формування особистості в сучасних соціальних умовах та кар'єри, що являє собою поліфункціональний соціально-психологічний феномен. Констатується, що проблема професійної самоідентифікації має велике практичне значення, оскільки вона є одним з вирішальних соціально-психологічних і виховних процесів у діяльності людини в період побудови кар'єри. Досліджуються культурно-історичні, політико-правові, індивідуально-психологічні та соціально-демографічні бар'єри в професійній реалізації жінок. Зроблено висновки, що визначальне значення для забезпечення гендерного паритету у суспільстві має можливість збалансованого поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків як жінок, так і чоловіків. Підкреслюється, що забезпечення рівних прав і можливостей представників обох статей потребує спеціального державного механізму.

Ключові слова: гендерні відмінності; декретна відпустка; культурно-історичні бар'єри; соціалізація особистості; побудова кар'єри

The way of professional identity: gender features

N.O. Kodatska

dom1237@gmail.com

University of customs and finance,
2/4, Volodimira Vernadskogo Str., Dnipro, 49000, Ukraine

The mechanism of formation of the professional identity on the level of personality and during the further development of the individual has been described in the article. Main gender differences of the process of self-determination which is not limited only by the choice of profession, but continues during the professional development have been described. The concept of socialization as a process of identity formation in contemporary social conditions and career building process has been studied. This concept is a multifunctional social-psychological phenomenon. Moreover, it has been proven during the research that the problem of professional identity has very big practical importance as it is one of the key social, psychological and educational processes in human activity during a career building. Cultural, historical, political, legal, individual psychological and socio-demographic barriers to women's professional realisation have been studied. The conclusions has been made that in order to maintain the gender parity in society, the opportunity to balance successfully between work and family responsibilities is extremely important both for women and men. It has been emphasized that support of equal rights and opportunities for both sexes requires special governmental mechanism.

Basic gender features of a professional career have been revealed in the article and their impact on personal career has been analyzed. Also the features of the role in socialization and the formation of gender identity have been defined. In addition, the necessity to ensure equal opportunities for professional and individual self-determination regardless gender, age, nationality or social origin has been grounded. Also it has been noted that the introduction of gender parity in educational institutions and enterprises of all forms of ownership provides a number of advantages, among which the main are: improvement of the quality of selection for employment; provision of equal opportunities for ideal balance between work and family responsibilities; improvement of the moral and psychological climate in labor collectives; professional efficiency of employees, regardless of gender. It has been determined that the nature of professional self-determination is a conscious choice of profession, according to characteristics and capacity requirements of professional and socio-economic conditions. It has been demonstrated that professional self-determination is an important characteristic of social and psychological maturity of individuals, their needs for self-realization and self-actualization.

Keywords: gender differences; maternity leave; cultural and historical barriers; socialization; building a career

Цитування даної статті: Кодацька Н.О. Шлях професійної самоідентифікації: гендерні особливості / Н.О. Кодацька // Науково-теоретичний альманах «Грані». – 2017. – Т. 20. – № 1(141). – С. 21-26.

Citation of this article: Kodatska, N.O., 2017. Shlyakh profesynoyi samoidentyfikatsiyi: hender-ni osoblyvosti [The way of professional identity: gender features]. Scientific and theoretical almanac «Grani» 20; 1(141), 21-26. doi:10.15421/17173 (in Ukrainian).

Peer-reviewed; approved and placed: 30.11.2016

Путь профессиональной самоидентификации: гендерные особенности

Н.А. Кодацкая

dom1237@gmail.com

Университет таможенного дела и финансов,
49000, Днепр, ул. Владимира Вернадского, 2/4

В представленной статье автором раскрывается механизм формирования профессиональной самоидентификации на уровне становления личности, а также в течение последующего развития индивида. Выявлены основные различия процесса профессионального самоопределения, который не заканчивается только на выборе профессии, а продолжается на этапе профессионального становления. Исследуются понятия социализации как процесса формирования личности в современных социальных условиях и карьеры, что представляет собой полифункциональный социально-психологический феномен. Констатируется, что проблема профессиональной самоидентификации имеет большое практическое значение, поскольку она является одним из решающих социально-психологических и воспитательных процессов в деятельности человека в период построения карьеры. Исследуются культурно-исторические, политико-правовые, индивидуально-психологические и социально-демографические барьеры в профессиональной реализации женщин. Сделаны выводы, что определяющее значение для обеспечения гендерного паритета в обществе имеет возможность сбалансированного сочетания профессиональной деятельности и семейных обязанностей как женщин, так и мужчин. Подчеркивается, что обеспечение равных прав и возможностей представителей обоих полов требует специального государственного механизма.

Ключевые слова: гендерные различия; декретный отпуск; культурно-исторические барьеры; социализация личности; построение карьеры

Постановка проблеми. В сучасному українському суспільстві, окрім економічної нерівності, суттєвою перешкодою на шляху розвитку людства є нерівність гендерна, яка нині притаманна майже всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку і виявляється в неоднакових можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності. Саме тому однією з головних соціально-економічних проблем є зайнятість населення, що не тільки забезпечує матеріальну основу буття людини, а й сприяє розвитку її духовних, моральних якостей. Успішно вирішена проблема професійного самовизначення, зокрема жінок, забезпечує соціальну гармонію в суспільстві, тоді як невирішеність її призводить до соціальної напруги, деградації творчих і професійних якостей людини. Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування. Менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлене не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Внаслідок цього процес професійної самоідентифікації вимагає значної уваги не тільки на рівні становлення особистості в дитячому та юнацькому віці, а й впродовж подальшого розвитку кожного індивіда.

Аналіз досліджень і публікацій. Професійне самовизначення виступає не просто як вибір професії,

а також як пошук і знаходження людиною особистісного сенсу в професійній діяльності, яка обирається, опановується та в подальшому виконується, що реалізується у загальному процесі самовизначення особистості. Проблемою професійного самовизначення займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Є.О. Клімов, М.С. Пряжников, Л.М. Мітіна, Л.І. Новікова, М.М. Захаров, І.С. Кон, В.С. Симоненко, К.О. Абульханова-Славська, С.М. Іконнікова, Д. Сьюпер, Д. Тідельман, О. Хара, Д. Холланд, Ф. Парсон, Х. Томз, Г. Рис та інші [8].

Дослідженню різних аспектів проблеми гендерних відмінностей присвячено значну кількість наукових праць, розробляється тематика гендерного аналізу різних аспектів інтелектуальної та соціальної діяльності (В. Успенська, А. Тьомкіна, А. Посадська, Н. Римашевська, Г. Сілласте, Є. Здравомислова) [10]. Аналіз механізмів і форм гендерної соціальної нерівності базується на соціологічних теоріях стратифікації в традиціях, які ведуть свій початок від С. де Бовуар і П. Вебб [1]. Соціально-психологічний контекст дослідження мужності і жіночості та їх співвідношення притаманний працям Т. Говорун, І. Кона, С. Хаббея, Б. Цимбалістого, М. Шлемкевича, В. Геодакяна та інших [9].

Проте досліджень, спеціально присвячених аналізу впливу гендерних особливостей на процес професійної самоідентифікації, сьогодні є недостатньо, що викликає необхідність зосередитись на цьому питанні більш детально.

Мета дослідження – розкрити механізм професійної самоідентифікації в сучасному суспільстві, виявити основні гендерні особливості побудови професійної кар'єри та проаналізувати їх вплив на самореалізацію особистості, а також визначити особливості рольової соціалізації та формування гендерної ідентичності.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійної діяльності жінок в сучасній Україні є досить актуальною, особливо на теперішній час, коли однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних можливостей жінок та чоловіків. Впровадження гендерного паритету в навчальних установах та на підприємствах усіх форм власності надає низку переваг, серед яких основними є: підвищення якості відбору при прийомі на роботу; надання однакових можливостей поєднання професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків; покращення морально-психологічного клімату в трудових колективах; підвищення ефективності професійної діяльності працівників незалежно від статі. Всі ці чинники тісно пов'язані з професійним самовизначенням, яке не закінчується тільки на виборі професії, тобто на першому етапі професійного становлення. Впродовж усього життя, своєї професійної діяльності у людини змінюються компоненти професійного самовизначення: мотиваційна, ціннісно-сміслова сфери, система ставлень до себе та до обраного виду діяльності. Ці компоненти впливають на виконання професійних обов'язків та професійну адаптацію, що є особливо значущим в управлінській сфері, де рівень конкурентоспроможності жінок є нижчим в порівнянні з представниками чоловічої статі [4].

Суттю професійного самовизначення є свідомий вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, вимог професійної діяльності та соціально-економічних умов. Професійне самовизначення є важливою характеристикою соціальної та психологічної зрілості особистості, її потреби в само-реалізації та самоактуалізації [5, с. 92].

Розглядаючи соціалізацію як процес формування особистості в сучасних соціальних умовах, засвоєння нею соціального досвіду, необхідно відмітити, що в ході цього процесу фахівець перетворює соціальний досвід у відповідні цінності і орієнтації, вибірково вводить у власну систему поведінки ті норми і шаблони, які прийняті у суспільстві. Оскільки сучасному суспільству необхідні люди з розвинутими особистими якостями, пристосованими до реального життя, то має важливе значення не тільки рівень професійних знань, але й особистісні якості фахівців. В цих умовах особливого значення набувають процеси самоідентифікації особистості, зважаючи на гендерні відмінності [8, с. 46].

Становлення особистості майбутнього фахівця пов'язане з професійною самоідентифікацією, яка зумовлена мотиваційною структурою, що відбиває не тільки реалії соціального буття, а й духовні потреби. Для сучасного періоду реформування економіки характерне падіння престижу науково-дослідницької діяльності і підвищення цінності практичної роботи, яка супроводжується високим заробітком. Проблема професійної самоідентифікації має велике практичне значення, оскільки вона є одним з вирішальних соціально-психологічних і виховних процесів в діяльності людини у період побудови кар'єри. Завдання

таких процесів – становлення, формування і зміцнення професійної самоідентичності, що визначає собою поєднання природного розвитку особистості і впливу різноманітних соціально-психологічних факторів. Оскільки людина створює себе насамперед сама, при тому чи іншому впливі соціального оточення, процес самоідентифікації можна вважати найголовнішим процесом у період становлення особистості [11, с. 89].

Результатом продуктивної професійної самоідентифікації є кар'єра, що являє собою поліфункціональний соціально-психологічний феномен без будь-яких гендерних чи інших навантажень. Шанси на реалізацію успішної кар'єри мають бути доступними в рівній мірі як чоловікам, так і жінкам. Проте реальність доводить, що жіноча кар'єра, можливості для її розгортання, вільної реалізації, вимагають докладання значних зусиль. На сьогоднішній день в Україні жінці важко прийняти рішення стосовно своєї кар'єри через низку причин, які постають у вигляді різноманітних бар'єрів, подолання яких складає для багатьох жінок суттєві труднощі. Можна виділити низку таких бар'єрів: культурно-історичні, політико-правові, індивідуально-психологічні та соціально-демографічні [3].

Культурно-історичний бар'єр проявляється у заздалегідь визначеній ролі жінки в суспільстві. У випадку, якщо мова ведеться про жінку, то одразу спрацьовує стереотип про берегиню домашнього вогнища, матір, продовжувачку роду. Проте, незважаючи на розповсюджену в суспільстві думку, що кар'єра і сімейне життя є несумісними, жодних серйозних підстав вона не має, оскільки це є різні форми реалізації особистісного потенціалу людини, які вона цілком може поєднувати.

Політико-правові бар'єри полягають у формальному дотриманні законодавчих норм, їх декларативній фіксації. Українське законодавство гарантує жінкам та чоловікам рівні права при прийомі на роботу, можливості для службового зростання. Проте, тема жіночої самореалізації та можливостей, які для цього надає сучасне українське суспільство, залишається проблемною у зв'язку із існуючою дискримінацією жінок на ринку праці [3].

Психологічний бар'єр проявляється в упередженості чоловіків, які не бажають працювати із жінкою-керівником як з рівноправним партнером. Роботодавці довіряють і сприймають серйозніше чоловіків при прийомі на роботу або при вирішенні певного робочого питання, ніж жінок, керуючись при цьому стереотипами, що чоловіки більш активні, логічні, мужні, незалежні, прогресивні, реалістичні тощо, а жінки більш емоційні, вразливі, м'які, непостійні, що робота для жінки – це завжди другорядна діяльність [2, с. 84]. Тому в сучасній Україні накопичується проблема економічної та політичної нерівності, оскільки жінки переважно працюють в таких галузях, як освіта, медицина, соціальна сфера, культура, де заробітна плата значно нижча, ніж в інших секторах економіки. Інша сфера означеного бар'єру – сумніви жінки у своїх здібностях поєднувати роботу і сім'ю, будувати особисте життя, в недооцінці своїх можливостей, у недо-

статній інформації про механізми кар'єрного зростання [12].

Соціально-демографічний бар'єр професійної самореалізації жінки пов'язаний із проблемами віку. Статистика останнього десятиріччя показує, що цілеспрямовані жінки після сорока років тільки розпочинають свою кар'єру. І це має своє закономірне пояснення: створена сім'я, підрастають діти, і у жінки з'являється можливість самореалізуватися, застосовуючи накопичений з роками професійний та соціальний досвід і бажання навчитися. Проте, роботодавці жінку у цьому віці традиційно сприймають як певний тягар, обтяжений особистими і сімейними проблемами, що погано адаптується до нових вимог часу. Також існує проблема із працевлаштуванням і серед молодого покоління, оскільки роботодавці вважають, що жінка у віці 20-28 років характеризується відсутністю стійкої життєвої позиції, ще не вироблений професійний стиль, немає потрібних напрацьованих контактів в тих чи інших професійних сферах [7].

Яскравою ілюстрацією ставлення сучасної жінки до своєї професійної кар'єри є той факт, що сьогодні дві третини українок виходять з декретної відпустки раніше призначеного строку. За даними Міжнародного кадрового порталу Head Hunter, головними причинами такого рішення називають бажання поліпшити матеріальне становище сім'ї, а також страх втратити кваліфікацію і стати незатребуваною на ринку праці. Половина опитаних респонденток відмітили, що працедавці упереджено відносяться до жінок з маленькими дітьми.

Декретна відпустка більшості українок триває не більше двох років. Незважаючи на те, що закон дає можливість жінкам знаходитися у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, тільки третина з них реалізує це право повною мірою. Інші виходять на роботу раніше призначеного строку. Зокрема, кожна третя українка займалася вихованням малюка з відривом від роботи протягом двох років, кожна п'ята - від півроку до року. Одна з десяти молодих мам дозволила собі кар'єрний тайм-аут тривалістю від 4 до 6 місяців. І ще 7% вийшли на роботу вже через декілька місяців після народження дитини (див. рис.1).



Рис.1. Строк перебування у відпустці по догляду за дитиною
Джерело: [6].

Більшість українських жінок виходять з декрету раніше призначеного строку, бажаючи поліпшити матеріальне становище сім'ї, про що заявили двоє з п'яти опитаних. Кожна четверта респондентка відмітила страх втратити кваліфікацію і через пару років стати незатребуваною на ринку праці, а кожна п'ята – втому від домашньої роботи і повсякденної рутини.

Кожна шоста респондентка вийшла з декрету раніше, оскільки хотіла професійного розвитку і самореалізації, а кожна восьма побажала бути фінансово незалежною від чоловіка і батьків. Практично кожна десята молода мати причиною передчасного виходу з декрету назвала бажання повернути колишнє коло спілкування – клієнтів і колег. Але тільки дві із ста опитаних повернулися в штат на запрошення колишнього працедавця (див. рис. 2).

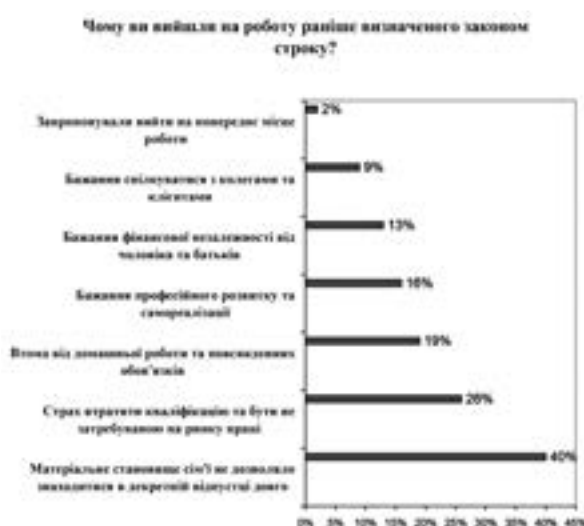


Рис. 2. Причини виходу на роботу раніше визначеного законом строку
Джерело: [6].

Як показало опитування, більшість жінок (84%) зазнавали труднощі з працевлаштуванням після виходу з декретної відпустки. Зокрема, половина відмітила, що працедавці упереджено відносяться до жінок з маленькими дітьми. У кожного п'ятого респондента складності були пов'язані з втратою колишніх навичок, їх невідповідності вимогам ринку, 8% відповіли, що їм було складно поєднувати виховання дитини і пошук роботи. І стільком же опитуваним бракувало впевненості в собі, головною перешкодою для подальшого кар'єрного розвитку вони назвали страх не впоратися з новими обов'язками (див. рис. 3). Вище наведені дані були отримані в результаті опитування,



Рис. 3. Рівень складності пошуку роботи після виходу з декретної відпустки
Джерело: [6].

проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу Head Hunter в листопаді 2016 року. В опитуванні взяли участь 715 жінок з різних регіонів України, які ходили в декретну відпустку упродовж останніх 5 років.

Висновки. Процес професійної самоідентифікації опосередковується багатьма факторами – культурно-історичними, політико-правовими, індивідуально-психологічними та соціально-демографічними. Визначальне значення для забезпечення гендерного паритету у суспільстві має можливість збалансованого поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків як жінок, так і чоловіків, шляхом трансформації сталих стереотипів щодо традиційних гендерних ролей, більшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків, заохочення чоловіків до використання відпустки по догляду за дітьми, можливість надання якої визначається чинним законодавством. Необхідно забезпечити однакові можливості для професійного самовизначення та самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потребує спеціального державного механізму, тобто системи державних органів, які займалися б розробкою, заохоченням реалізацією, контролем, оцінкою та пропагандою підтримки гендерної політики, спрямованої на демократичний розвиток суспільства і самовираження в ньому як рівних обох соціальних статей.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ:

1. Балабанова Л.М. Суб'єктивна категоризація процесу професійного становлення особистості в системі силових структур [Текст] / Л.М. Балабанова // Право і безпека. – 2004. – № 3. – С. 7-9.
2. Біскуп В.С. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові [Текст] / В.С. Біскуп // Психологія і суспільство. – 2010. – № 4. – С. 82-91.
3. Біскуп В.С. Проблема кар'єри жінок в сучасній Україні [Електронний ресурс] / В.С. Біскуп. – Режим доступу: <http://gisap.eu/ru/node/727>
4. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика [Текст] / А.Ф. Бондаренко // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 63-77.
5. Горностай П.П. Рольова соціалізація особистості: психотерапевтичний ракурс [Текст] / П.П. Горностай // Наукові записки Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка. – К.: Нора-Друк, 2001. – Вип. 21. – С. 91-100.
6. Материнский инстинкт или карьерные амбиции: почему украинки выходят из декрета раньше времени [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ua/article/19712>.
7. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинги [Текст]. Монография / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 339 с.
8. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности [Текст]: Учебное пособие / О.В. Москаленко; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
9. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму [Текст]: монографія / В.Л. Погрібна. – К.: Алерта; КНТ: ЦУЛ, 2008. – 226 с.
10. Правдивець Н.О. Психологічні чинники та етапи розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців [Електронний ресурс] / Н.О. Правдивець // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – Вип. 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_2_26.
11. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации [Текст] / А.Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 1997. – № 2. – С. 88-93.
12. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України [Текст]: Монографія / Л.В. Шаульська. – Донецьк: НАН України. Інститут економіки промисловості, 2005. – 502 с.

REFERENCES:

1. Balabanova, L.M., 2004. Sub'yekty`vna kategory`zaciya procesu profesijnogo stanovlennya osoby`stosti v sy`stemi sy`lovy`x struktur [Subjective categorization process of professional development of the individual in the system of power structures]. Pravo i bezpeka 3, 7-9 (in Ukrainian).
2. Biskup, V.S., 2010. Dekompozycijna struktura integral'noy kar'yernoy kompetentnosti ta yiyi skladovi [Decoupling structure of integral quarry competence and her constituents]. Psy`xologiya i suspil'stvo 4, 82 – 91 (in Ukrainian).

3. Biskup, V.S. Problema kar'yery` zhynok v suchasnyj Ukraini [A problem of career of women is in modern Ukraine]. Access mode: <http://gisap.eu/ru/node/727> (in Ukrainian).
4. Bondarenko, A.F., 1993. Lichnostnoe i professional'noe samoopredelenie otechestvennogo psihologa-praktika [Personal and professional self-determination of domestic psychologist practice]. *Moskovskij psihoterapevticheskij zhurnal* 1, 63-77 (in Russian).
5. Gornostaj, P.P., 2001. Rol'ova socializaciya osoby`stosti: psy`xoterapevty`chny`j rakurs [Role-play socialization of personality: psychotherapy foreshortening]. Nora-Druk, Kyiv (in Ukrainian).
6. Materinskiy instinkt ili kar'yernyye ambitsii: pochemu ukrainki vykhodyat iz dekreta ran'she vremeni [Maternal instinct or career ambitions: why Ukrainians out of the decree before the time]. Access mode: <https://hh.ua/article/19712> (in Russian).
7. Mogilevkin, E.A., 2007. Kar'ernyy rost: diagnostika, tehnologii, treningi. Monografiya [Career advancement: diagnostics, technologies, training. Monograph]. Rech', St. Petersburg (in Russian).
8. Moskalenko, O.V., 2007. Akmeologiya professional'noj kar'ery lichnosti: Uchebnoe posobie [Acmeology of professional career of personality: train aid]. RAGS, Moscow (in Russian).
9. Pogribna, V.L., 2008. Sociologiya profesionalizmu: monografiya [Sociology of professionalism: monograph]. Alerta, Kyiv (in Ukrainian).
10. Pravdy`vecz`, N.O., 2013. Psy`xologichni chy`nny`ky` ta etapy` rozvy`tku profesijnoyi identy`chnosti u zhynok-vijs`kovosluzhbovciv [Women-servicemen have psychological factors and stages of development of professional identity]. *Visny`k Nacional'noyi akademiyi Derzhavnoyi pry`kordonnoyi sluzhby` Ukrainy`* 2. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_2_26 (in Ukrainian).
11. Fonarev, A.R., 1997. Formy stanovleniya lichnosti v processe ee professionalizacii [Forms of becoming of personality in the process of their professionalism]. *Voprosy psihologii* 2, 88 – 93 (in Russian).
12. Shaul's`ka, L.V., 2005. Strategiia rozvy`tku trudovogo potencialu Ukrainy`: Monografiya [Strategy of development of labour potential of Ukraine: Monograph]. NAN Ukrainy`. Insty`t ekonomiky` promy`slovosti, Donecz`k (in Ukrainian).