

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ | 8 |
| 1.1. Психологічний аналіз проблеми професійного самовизначення ... | 8 |
| 1.1.1. Поняття та структура професійного самовизначення | 8 |
| 1.1.2. Мотиваційні аспекти професійного самовизначення | 15 |
| 1.1.3. Динаміка професійного самовизначення | 17 |
| 1.2. Психологічні особливості професійної діяльності працівників ІТ- галузі | 26 |
| 1.2.1. Особливості формування та перетворення психічних процесів та функцій під впливом ІТ | 26 |
| 1.2.2. Психологічні особливості діяльності працівників ІТ-галузі | 30 |
| 1.3. Теоретична модель дослідження психологічних аспектів професійного самовизначення програмістів | 34 |
| Висновки до розділу 1 | 37 |
| РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ | 39 |
| 2.1. Організація та процедура дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення працівників ІТ-галузі | 39 |
| 2.1.1. Характеристика вибірки | 39 |
| 2.1.2. Процедура дослідження професійного самовизначення працівників ІТ-галузі | 39 |
| 2.2. Методи дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення працівників ІТ-галузі | 42 |
| 2.2.1. Методика дослідження особливостей професійного шляху програмістів | 42 |
| 2.2.2. Використання асоціативного експерименту для розширеного аналізу методу професійного шляху | 42 |
| 2.2.3. Методи дослідження мотиваційних аспектів професійного самовизначення працівників ІТ-галузі | 45 |
| Висновки до розділу 2 | 47 |
| РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ | 48 |

| | |
|--|----|
| 3.1. Дослідження особливостей професійного шляху працівників ІТ-галузі | 48 |
| 3.2. Дослідження мотиваційних аспектів професійного самовизначення працівників ІТ-галузі | 57 |
| 3.3. Особливості професійного шляху та мотиваційних аспектів в контексті професійного самовизначення працівників ІТ-галузі | 61 |
| Висновки до розділу 3 | 65 |
| ВИСНОВКИ | 67 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 71 |
| ДОДАТКИ | 79 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійне самовизначення відбувається в ході життя кожної людини, і цей процес багатоплановий та часто нерівномірний. Продуктивна взаємодія суспільства та індивіда також залежить від успішності професійного самовизначення останнього. Задоволення окремих екзистенційних потреб або ж, в цілому, усвідомлення сенсу власного життя нерідко пов'язане безпосередньо з проблемою професійного самовизначення як фундаментального елемента особистісного самовизначення.

Вивченням проблеми психологічних особливостей професійного самовизначення займалися такі дослідники як Є.О.Клімов, Е.Ф.Зеєр, М.С.Пряжников, Г. Ніков, П. Шавір та інші. В зарубіжній психології ряд проблем, які пов'язані з професійним самовизначенням, розглядається в межах профорієнтації особистості та теорій професійного розвитку: С. Аксельрод, Е. Гінзберг, В. Гінзбург, Д. Міллер, Д. Сьюпер (структурні теорії), В. Врум, А. Маслоу, Ф. Херуберг, Е. Роу (мотиваційні теорії), К. Роджерс, Л. Тайлер, Д. Тидеман, Д. Холланд (теорії індивідуальності).

З кожним роком ІТ охоплюють все більше сфер людської діяльності, розширюючи проблему психологічних наслідків інформатизації. Психологія програмування спрямовує зусилля на спрощення діалогу між людиною та ЕОМ. Крім того, об'єктом дослідження стають особистості, які знаходяться у взаємодії з ЕОМ довгий час. Працівники ІТ представляють собою категорію людей, які безпосередньо взаємодіють з ІТ та, фактично, роблять вагомий внесок у становлення та реалізацію нових ІТ. Те, як працівники ІТ «входять» у сферу ІТ, їхнє професійне самовизначення і представляє для нас ключовий інтерес.

Отже, актуальність та недостатня наукова розробленість проблеми зумовили вибір теми дослідження — «Особливості професійного самовизначення працівників ІТ-галузі».

Об'єкт дослідження: професійне самовизначення працівників ІТ галузі.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного самовизначення працівників ІТ-галузі.

Мета дослідження: на основі теоретико-методологічного аналізу досліджуваної проблеми вивчити психологічні особливості професійного самовизначення працівників ІТ-галузі.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що професійне самовизначення працівників ІТ-галузі має наступні особливості:

- мотивація професійного вибору пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній;

- професійний розвиток пов'язаний зі самоосвітою і на ранніх стадіях відбувається у вигляді захоплення, «хобі»;

- початок професійної діяльності в межах ІТ-галузі пов'язаний з переживанням кризи професійного становлення і не співпадає з отриманням професійної освіти.

Завдання дослідження:

1. З'ясувати стан дослідженості проблеми у психологічній літературі.

2. Розробити теоретичну модель професійного самовизначення працівників ІТ-сфери.

3. Підібрати методики дослідження на основі методологічного аналізу даної проблеми.

4. Емпірично дослідити особливості професійного шляху та мотиваційні аспекти професійного самовизначення працівників ІТ-сфери.

5. Визначити психологічні особливості професійного самовизначення працівників ІТ-сфери.

Методологічною та теоретичною основою нашого дослідження стали вихідні положення психології професійного самовизначення (Є.О.Клімов), теорії криз професійного становлення (Е.Ф.Зеєр), смислової теорії мислення (О.К. Тихомиров). Певні аспекти роботи щодо вивчення психологічних особливостей професійного самовизначення програмістів базуються на дослідженнях російського психолога Войскунського О.Є. та ін. Дослідження проводилося в рамках ідеографічного підходу.

Методи та організація дослідження. Із метою реалізації поставлених завдань нами були використані такі методи: *теоретичні* — аналіз наукової психологічної літератури; *емпіричні* — методика Г. В. Пирог «Професійний шлях», асоціативний експеримент, діагностика мотиваційної структури особистості (за авторством В. Е. Мільмана), методика визначення основних мотивів вибору професії (за авторством Є. М. Павлютенкова). Вибірку дослідження склали працівники ІТ-сфери, різні за віком, статтю та професійним досвідом.

Надійність та вірогідність дослідження забезпечуються застосуванням методів, які відповідають предмету, меті та завданням дослідження, узгодженістю теоретичної моделі досліджуваного явища з методами його дослідження.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження:

- *вперше* розроблено теоретичну модель дослідження професійного самовизначення працівників ІТ-галузі.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що отримані результати щодо психологічних особливостей професійного самовизначення працівників ІТ-галузі можуть бути використані для створення нових або покращення відомих підходів в профорієнтаційній роботі. В ідеалі, надана

інформація дозволить майбутнім працівникам ІТ-галузі зменшити можливість помилки під час вибору професії та вступу у ВНЗ.

Апробація. Результати дослідження апробовано на III-й Всеукраїнській (з міжнародною участю) науково-практичній інтернет-конференції «Особистісне зростання: теорія і практика» (м. Житомир, 27 квітня 2018 року).

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 1 публікації:

1. Галайко В. С. Теоретичні засади дослідження професійного самовизначення програмістів // Особистісне зростання: теорія і практика. Збірник наукових праць за матеріалами III-ї Всеукраїнської (з міжнародною участю) науково-практичної інтернет-конференції / Ред. колегія: Л. П. Журавльова, Л. О. Котлова, К. А. Марчук. – Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2018. – С. 25-27.

Структура та обсяг роботи: наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, списку використаних джерел (78 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 70 сторінках (загальний обсяг роботи — 83 сторінки). У роботі міститься 4 рисунка та 2 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ

Висновки до розділу 1

В ході теоретико-методологічного аналізу був здійснений психологічний аналіз проблеми професійного самовизначення. Було встановлено, що загальною психологічною основою процесу професійного самовизначення є задатки, схильності, мотиви та інтереси особистості, її самооцінка, рівень домагань, ідеали, ціннісні орієнтації, вольові якості, установки. У вітчизняній психології поняття професійного самовизначення розглядається як тривалий та складний процес освоєння професії та реалізації особистості в ній. В зарубіжних теоріях проблема професійного самовизначення розуміється як проблема розвитку та становлення особистості, розкриття її можливостей.

Дослідження літератури з питання особливостей формування та перетворення психічних процесів та функцій під впливом ІТ показали, що в умовах взаємодії людини з ІТ перетворюються основні структурні компоненти діяльності. Ми беремо до уваги цей аспект смислової теорії мислення, оскільки він також впливає на протікання професійного самовизначення програмістів.

Дослідники виділяють деякі загальні особливості мислення та здібності, які властиві програмістам. Передусім це — логічне, гнучке та динамічне мислення; високий рівень розвитку пам'яті, зокрема словесно-логічної; математичні здібності; високий рівень стійкості концентрації, обсягу, розподілу й переключення уваги; розвинута уява.

В своєму дослідженні ми будемо концентрувати увагу саме на таких психологічних особливостях, як мотиваційні аспекти, що рухають

особистістю в ході кризи професійного розвитку, будемо аналізувати професійний шлях особистості та зіставлятимемо отримані дані.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗІ

Висновки до розділу 2

Отже, наше дослідження буде складатися з трьох послідовних етапів, під час яких буде створено спеціальну анкету, де респонденти будуть вписувати загальні дані про свою особистість; будуть визначені методики, які зможуть перевірити гіпотезу та її відповідність теоретичній моделі; буде здійснено поширення інформації про дослідження серед працівників ІТ сфери та залучення їх у дослідження. В кінцевому етапі буде проведений аналіз зібраного матеріалу, його зіставлення та формулювання висновків.

Вибірку нашого дослідження складатимуть 5 працівників ІТ-сфери, різних за віком, статтю та професійним досвідом. Звичайно, орієнтація буде переважно на осіб, що мають досвід від одного року досвіду.

В дослідження планується використання наступних методик:

- Методика «Професійний шлях» (за авторством Г.В. Пирог);
- Асоціативний експеримент;
- Діагностика мотиваційної структури особистості (за авторством В.Е.Мільмана).
- Методика визначення основних мотивів вибору професії» (за авторством Є.М. Павлютенкова).

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-ГАЛУЗИ

3.1. Дослідження особливостей професійного шляху працівників ІТ-галузі

Як правило, професійний шлях будь-якої людини є великою частиною всього життєвого шляху загалом. А тому багатоплановість цього явища спонукає нас розглядати індивідуальні історії людей, аналізуючи в них, зокрема, цінності, ведучі мотиви та потреби, захоплення, спрямованість особистості. І вже на основі подібних даних можна розглядати певні тенденції у розгортанні професійного шляху, які можуть бути виявленні у будь-якого респондента з великої вибірки при, наприклад, статистичному дослідженні.

При дослідженні професійного шляху працівників ІТ-галузі нас насамперед цікавило, з чим пов'язаний початок входження в ІТ-галузь і чи буде помітна тенденція до того, що початок професійної діяльності часто не співпадає з отриманням професійної освіти, і також чи пов'язаний він з переживанням професійної кризи.

Методика Пирог А. «Професійний шлях» дозволила нам зібрати дані про ключові моменти та ситуації професійного шляху досліджуваних, виокремити початок професійного становлення, розглянути його трансформації внаслідок різних подій, проаналізувати, який емоційний стан супроводжував респондентів протягом переживання труднощів тої чи іншої події.

Аналізуючи зібраний матеріал, ми помітили, що концентрація професійно важливих подій в житті досліджуваних припадає в основному на період від 17 до 27 років. Лише в одного опитуваного цей період розпочався з 12 років, оскільки, як він зазначає, «...купівля батьком комп'ютера викликала в мене інтерес до електроніки, а потім і до програмування».

В трьох інших досліджуваних активна фаза професійно вагомих подій розпочалася паралельно з отриманням профільної освіти. До цього в них був поверхневий інтерес до ІТ і нічого конкретного, що дійсно вважалося вагомим для всього наступного професійного становлення, вони не змогли виділити.

Варто зазначити, що лише в одного досліджуваного професійне становлення в рамках ІТ-галузі не співпало з початком отримання професійної освіти в рамках іншої галузі, і припало воно на час її завершення.

В цілому професійно важливі події у досліджуваних вистроїлися в такому порядку:

- **Досліджуваний 1:** 12 років (1 подія), 16 років (2 події), 17 років (1 подія), 20 (3 події);
- **Досліджуваний 2:** 17 років (1 подія), 18 років (1 подія), 20 років (1 подія);
- **Досліджуваний 3:** 17 років (1 подія), 18 років (2 подія), 20 років (1 подія), 23 роки (1 подія), 25 (1 подія), 27(1 подія);
- **Досліджуваний 4:** 17 років (1 подія), 21 років (2 події), 22 роки (1 подія);
- **Досліджуваний 5:** 18 років (1 подія), 19 років (1 подія), 20 років (1 подія);

В основному зібрана нами інформації про пережиті досліджуваними події в період завершення школи та початку навчання у вищому навчальному закладі не має яскраво виражених індивідуальних рис. І зрозуміло, оскільки ці події є нормативними в соціумі при протіканні професійного самовизначення.

Проте особливий інтерес для нас становлять події, пережиті до початку навчання у ВНЗ і особливо після. Адже, як ми розглянемо далі, саме у ці вікові періоди помітні нетипові зміни вектору професійного розвитку.

Концентрація професійно важливих подій

■ до 18 років ■ після 18

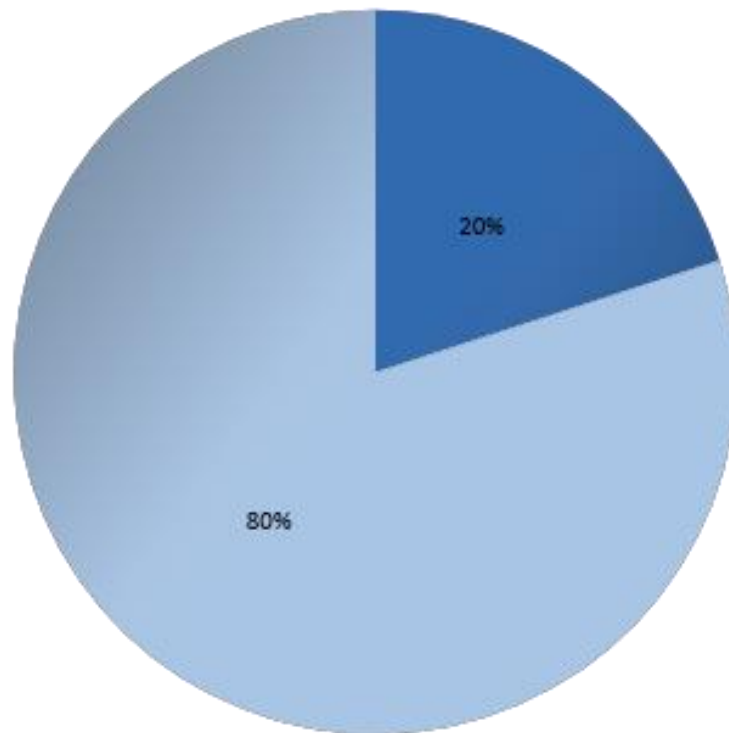


Рис. 3.1 Концентрація професійно важливих подій

Повторно згадаємо досліджуваного, в якого купівля батьком комп'ютера стимулювала інтерес до електроніки та програмування. В цьому випадку, як видно із його професійного шляху, саме ця буденна ситуація стала потужним і основоположним стимулом, що, фактично, вибудував все наступне професійне життя респондента.

Наступною цікавою для нас подією із зібраних матеріалів стала переосмислення досліджуваним свого професійного розвитку, що стало причиною початку активного освоєння іншої професії в сфері веб-розробки паралельно із завершенням офіційного навчання. Індивідуальність цього кейсу полягає в тому, що досліджуваний, як видно із описаних труднощів, почав

переживати професійну кризу ще на етапі професійного навчання, втратив орієнтир і врешті вирішив себе спробувати в технічній галузі, яку він по життю постійно уникав.

Подібною до минулої ситуації є ситуація, коли респонденту набридло займатися прикладною математикою і він вирішив пов'язати своє життя з програмним забезпеченням. Як він зазначає в підсумку цієї події: «Мені потрібно було якесь творче заняття (не в гуманітарному сенсі), от я і отримав, що хотів». Знову помітне переживання професійної кризи, але не дуже тривалої, і не дуже емоційно інтенсивної.

Ще однією ситуацією, що має для нас науковий інтерес є ситуація втрати досліджуваним роботи системним програмістом. Із описаних труднощів видно, що потреба в забезпеченні сім'ї та відсутність роботи по професії у місці проживання стимулювала його в короткі терміни перекваліфікуватися у веб-розробника.

Інші описані досліджуваними події — це події росту та руху вгору по кар'єрних сходах. Звичайно, контекст цих подій різний, але подібність змісту очевидна. Розгляд цих кейсів матиме більше значення в рамках номотетичного підходу за умови, якщо якесь дослідження потребуватиме розгляду подібних аспектів.

В таблиці нижче наведені основні професійно важливі події досліджуваних.

Таблиця 3.1

Професійно важливі події досліджуваних

| Досліджуваний | Вік | Подія |
|-----------------|----------|---|
| Досліджуваний 1 | 12 років | ● Купівля батьком комп'ютера |
| | 16 років | ● Початок дружби з розробником комп. ігор. ● Написання свого Пакмена |
| | 17 років | ● Вступ до профільного ВНЗ |
| | 20 років | ● Освоєння веб-розробки |

| | | |
|-----------------|----------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Перший вихід на фріланс • Отримання офіційної високооплачуваної роботи |
| Досліджуваний 2 | 17 років | • Вступ до профільного ВНЗ |
| | 18 років | • Написання власного блогу |
| | 20 років | • Отримання роботи бекенд розробником |
| Досліджуваний 3 | 17 років | • Виник інтерес до інформатики |
| | 18 років | <ul style="list-style-type: none"> • Розробка першої програми • Відкрилося нове розуміння професії після прочитання книги SICP |
| | 20 років | • Початок роботи системним програмістом |
| | 23 роки | • Протягом цього року трималося відчуття, що не розвиваюся |
| | 25 років | • Втрата роботи |
| | 27 років | • Початок роботи Python розробником |
| Досліджуваний 4 | 17 років | • Вступ до ВНЗ |
| | 21 рік | <ul style="list-style-type: none"> • Переосмислення професійного розвитку • Спроба написати статичний веб-сайт |
| | 22 роки | • Здобуття роботи фронт-енд розробником |
| Досліджуваний 5 | 17 років | • Почав цікавитися як можна написати свою гру для сайту vk.com |
| | 19 років | • Зміна факультету |
| | 22 роки | • Отримання першої роботи |

Що стосується емоційних переживань під протікання професійно важливих подій, то вони мають переважно позитивний характер і амбівалентний характер. Зрозуміло, що змістом позитивних емоцій, як згадувалося раніше, були етапи професійного росту, кар'єрного руху вгору, виникненню інтересу до професії програмістів та ІТ-галузі в цілому, написанню перших програм та сайтів.

Амбівалентні почуття пов'язувалися досліджуваними в основному при вступі у вищий навчальний заклад. Можна припустити, що це пов'язано з недостатньою кількістю інформації, яку мали досліджувані на той час, про

своє професійне становище і про те, що врешті дасть їм ВНЗ. Також один досліджуваний пов'язав свої амбівалентні почуття з виходом на фріланс.

Негативні почуття пов'язані з різкою зміною напрямку свого професійного розвитку: при втраті орієнтиру в житті і при перепрофілюванні в іншу професію, при втраті роботи, при появі усвідомлення відсутності професійного розвитку. Дані події професійного шляху є складовою професійних криз і тому в даному контексті негативні переживання можна вважати закономірними. В кінці кінців, негативний стимул все ж привів досліджуваних до хорошого підсумку подій.

Особливе значення в дослідження професійного шляху для нас мали описані труднощі та підсумки. Причому як виявилось у досліджених фактично не було труднощів при подіях, які для них мали позитивний сенс. Значні описи труднощів були в досліджуваних, що переживали певні аспекти професійної кризи або професійну кризу в цілому.

Емоційні переживання під час професійно важливих подій

■ Позитивні ■ Негативні ■ Емоційно нейтральні ■ Амбівалентні

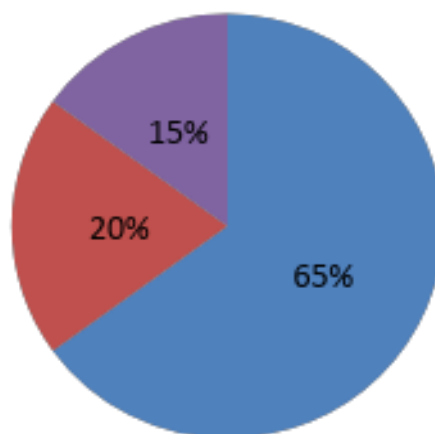


Рис. 3.2 Емоційні переживання під час професійно важливих подій

Щоб перевірити два пункти нашої гіпотези, а саме чи професійний розвиток пов'язаний зі самоосвітою і на ранніх стадіях відбувається у вигляді захоплення, «хобі» і чи початок професійної діяльності з програмування пов'язаний з переживанням кризи професійного становлення і не співпадає з отриманням професійної освіти, ми вирішили детальніше проаналізувати зібраний матеріал за допомогою методики «Професійний шлях». І тому використали асоціативний експеримент, аби мати, принаймні, мінімальні кількісні показники в рамках ідеографічного підходу.

Таким чином, був зібраний матеріал, основне значення в якому має контент-аналіз труднощів та підсумків подій та його якісний аналіз. В ході роботи над контент-аналізом ми виділили наступні категорії:

- Позитивні переживання;
- Негативні переживання;
- Інтереси;
- Вміння;
- Самоактуалізація.

Таблиця 3.2

Контент-аналіз труднощів та підсумки подій професійного шляху

| Категорії | Труднощі та підсумки подій |
|-------------------------------------|---|
| Позитивні переживання (47 %) | когда написал первую прогу, не спал всю ночь игрался; почувствовал, что у меня получается; это была победа; отримав задоволення від того, що можу творити кодом; не было никаких трудностей, только азарт; повеселился; начал наслаждаться Питоном особенно после плюсов; как будто озарение; чем глубже осваивался на новом месте работы, тем больше все нравилось; я впервые тогда стал финансово независим; просто нравились уроки информатики и компы; крутая атмосфера, хороший ментор, новые навыки; жизнь поменялась в лучшую сторону; тогда я кайфанул; очень понравился веб-дизайн тогда; порадив, що нарешті крига скресла в плані роботи |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Негативні переживання (38 %) | попался противный заказчик, проект начал бесить; переживав кризу; був наче як в тумані; появилися страх потерять работу; разочарование в себе; боялся, что все пойдет по наклонной; надоела математика; много лишнего в универе давали; важко давалися нові знання з програмування на початку; ніхто не міг допомогти; боявся, що не вийде; тупив; тяжело было доучиваться в универе |
| Інтереси (6 %) | занимался играми, но веб стал интереснее; тогда это было как хобби |
| Вміння (6 %) | Освоил Питон; много умений и знаний по бекенду получил эту работу |
| Самоактуалізація (3 %) | После этой книги осознал принципы, которые не только лежат в основе создания программ, но и как это проявляется в жизни |

Базуючись на даних з контент-аналізу, можна стверджувати, що протікання професійно вагомих подій на шляху до самовизначення в ІТ-галузі наповнене позитивними переживаннями. Ми припускаємо, що цілеспрямований та свідомий рух до своєї мети, наявність достойного заробітку, наявність активного інтересу до роботи, відносно швидке отримання бажаного результату, можливість реалізувати свої творчі задатки та ідеї і є причиною подібних почуттів.

Також, професійно важливі події наповнені і негативними переживаннями і їх кількісний показник в категорії «Негативні переживання» доволі таки близький до показника «Позитивні переживання». Зрештою, тут варто відзначити, що такі емоційні переживання мають індивідуалізований характер, це — одиничні випадки в межах нашого дослідження. Саме в них вбачається тенденція до того, що процес професійного самовизначення працівників ІТ-галузі протікає із переживанням професійної кризи. І крім того, можна припустити, що кризи виникають або на етапі входження в ІТ і розриву зв'язку в минулою професійною діяльністю і також на етапі мігрування в іншу суміжну до ІТ сферу або перехід на інший вид діяльності, але в межах

інформаційних технологій. Прикладом цього може бути освоєння програмістом нової мови програмування та пов'язаною з нею екосистемою технологій, що у підсумку призводить до виконання отримання нової роботи, нових задач, які з багажом минулих знань та умінь буде складно або неможливо розв'язати. Ще одним прикладом може стати міграція розробника в оптимізатора пошукових систем (сеошника) або навпаки. На прикладі одного із наших досліджуваних можна побачити перехід від системного програміста у веб-розробника. Ключовими психологічно важливими моментами в цих випадках є причини, які стимулювали, спровокували чи змотивували до переходу і, власне, наявність професійних криз. Ми висловлюємо припущення, що більшість подібних випадків проходить з переживанням професійної кризи.

Доволі такі низькі показники у категорії «Інтереси», що дає підставу частково вважати недостатньо обґрунтованою частину нашої гіпотези про те, що професійне самовизначення відбувається на ранніх етапах у вигляді захоплення чи хобі.

Крізь усі категорії проходять дані про те, що досліджувані освоювали певні вміння, розвивалися, але майже конкретно не згадується, чи це відбувалося в межах самоосвіти. Ми вважаємо, що для перевірки цієї гіпотези варто розширити наше дослідження в подальшому.

Отже, за допомогою методики «Професійний шлях» та асоціативного експерименту був зібраний матеріал, який дозволив нам проаналізувати події професійного шляху, емоційні переживання, труднощі, підсумки подій, дати припущення про те, чому переважають позитивні переживання в процесі проходження досліджуваним певних ситуацій або внаслідок їх проходження. Окремим пунктом ми виділили тенденцію до переживання професійних криз при входженні в ІТ-галузь або при мігрування в межах ІТ чи в суміжні сфери. Конкретного підтвердження того, що професійний розвиток пов'язаний зі самоосвітою, в рамках нашого дослідження ми не знайшли. Хоча

припускаємо, що для підтвердження чи спростування цієї частини гіпотези варто розширити наше дослідження, вносячи корективи в процедуру збору даних. Також одиничним підтвердженим випадком є факт, що професійний розвиток пов'язаний із хобі на ранніх стадіях входження в ІТ-галузь. В підсумку можна вважати, що два пункти нашої гіпотези частково підтверджуються, але на рівні тенденцій.

3.2. Дослідження мотиваційних аспектів професійного самовизначення працівників ІТ-галузі

Мотивація в контексті професійного самовизначення представляє собою потужне психічне ядро, яке стимулює та спрямовує людини до професійного розвитку, саме вона переважно веде людину від однієї професійно вагомої події до іншої.

Одним із завдань при аналізі зібраних даних було перевірити, чи мотивація професійного вибору працівників ІТ-галузі пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній. Для цього ми передусім використовували методика визначення основних мотивів вибору професії Е.М. Павлютенкова, але визначити основу в оцінці мотиваційного профілю особистості досліджуваного нам дозволила методика діагностика мотиваційної структури особистості В.Е. Мільмана.

Найвагомішим фактором при виборі професії працівники ІТ-галузі вважають фактор, який можна умовно назвати «Задатки, інтереси, покликання». Цей фактор має на увазі під собою аналітичний склад розуму, математику як улюблений предмет в школі та університеті, зацікавленість в тому, як функціонує ЕОМ та інша техніка, можливість творити та вирішувати складні завдання, наприклад програмування представляється як хобі.

Другим вагомим фактором при виборі професії працівники ІТ-галузі є можливість заробляти пристойні гроші, можливість ставати фінансово незалежним, особливо для студентів, які тільки почали працювати в межах ІТ.

Третім фактором, який виділили працівники ІТ-галузі, є динамічний розвиток сфери ІТ, можливість постійного розвитку в ній, перспективність в майбутньому. Наприклад, для програміста життєво важливо "підтримувати мізки в тонусі", тобто використовувати свій інтелектуальний потенціал по максимуму, йти в ногу з часом (технологіями).

Рештою факторами, набагато менш значимими, є зовнішні причини: «так батьки сказали», «пішов за компанію з однокласниками», «я з династії програмістів», суспільна корисність професії і можливість працювати в міжнародному контексті (відрядження, спілкування з іноземним замовником, «інтернаціональність» професії).

Мотиваційні фактори вибору професії

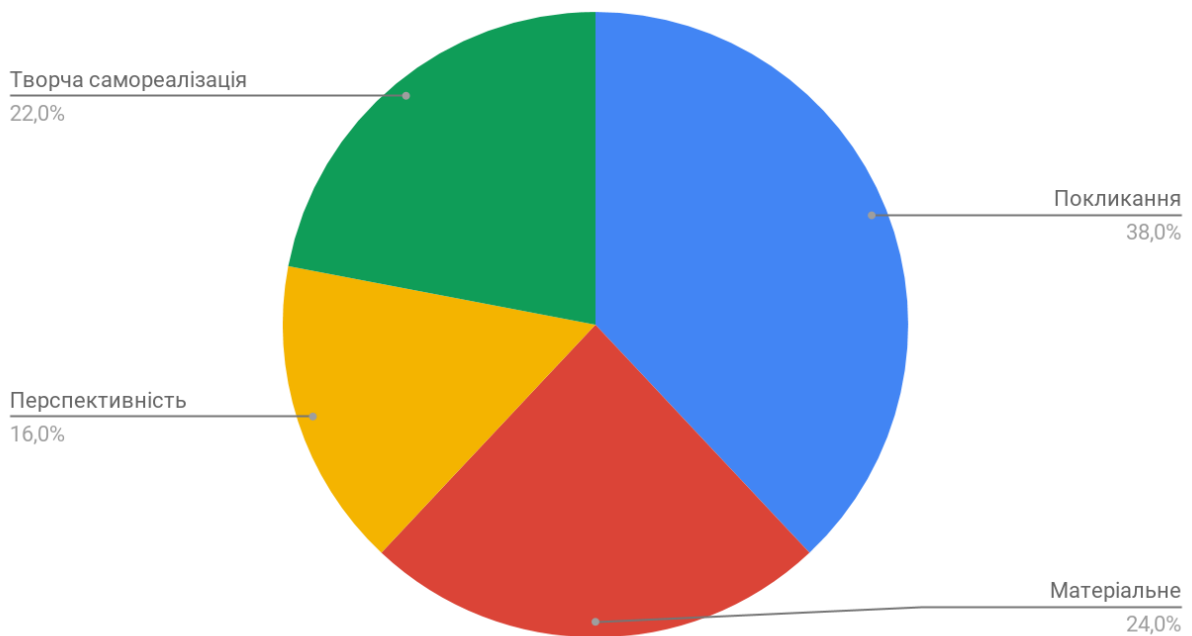


Рис. 3.3. Мотиваційні фактори вибору професії

Таким чином, ми дійшли висновку, що наявна тенденція до того, що вибір професії працівниками ІТ-галузі в своїй більшості раціональний і обґрунтований, адже він робиться на основі інтересів людини, відповідно до покликання і щирим бажанням використання власних ресурсів з метою самореалізації. Чимала частина уваги при виборі професії приділяється можливостям в майбутньому (матеріальне забезпечення, престиж, перспективність галузі в цілому).

Основним мотивом професійної діяльності працівниками ІТ-галузі вважаємо мотив досягнення успіху. Можна стверджувати, що ця особливість мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення є постійною її характеристикою. Даний мотив передбачає під собою постійний розвиток професійних навичок, умінь, знань, бажання визнання з боку інших професіоналів і суспільства в цілому. Також даний мотив передбачає обов'язковий творчий компонент в роботі, підвищення складності завдань, а — отже — і заходи відповідальності. Важливо сказати, що в більшості своїй ця мотивація є внутрішньою, тобто гіпотетичний розробник Дмитро сам знає для чого він працює, чого хоче і не потребує додаткового стимулювання.

Важливим мотиваційним чинником професійної діяльності розробника є потреба у творчій діяльності. Саме вона відіграє ключову роль у виборі розробниками професії, адже більшість розробників стверджує, що робота це для них в першу чергу можливість створювати щось «своє», неповторне, знаходити вирішення завдань і підтримувати інтелектуальну активність на потрібному рівні. Рівень творчої активності також залежить від налагодженості комунікації між розробником і організацією, для нього необхідно розуміти цілі компанії (проекту), свою роль в ньому, долю продукту, створеного ним, отримувати від керівництва та замовників якісну зворотний зв'язок з приводу виконаної ним роботи.

Творча орієнтованість розробників програмного забезпечення є одним з найважливіших чинників при зміні місця роботи.

Інтегруючим мотиваційним чинником працівників ІТ-сфери можна вважати потребу в спілкуванні. Даний мотив виражається як в робочому, так і в неформальному контекстах. Спілкування (добре налагоджена комунікація) і психологічний клімат в колективі, на думку розробників ПЗ, є одними з вирішальних факторів, що впливають на успішність команди розробників. Наприклад, програмування, будучи діяльністю творчої і складною, вимагає від команди розробників злагожденості дій, розуміння спільної мети і гнучкості в діях, адже існує багато факторів, які можуть змінити напрямок роботи.

Спілкування відіграє велику роль в навчанні і перейманні досвіду колег. Свідченням цього є неформальні бесіди про певні проблеми або завдання, велика кількість форумів, блогів і груп фахівців в мережі інтернет, де фахівці в певній технології або області розробки діляться власним досвідом або радяться з колегами, наприклад портал Stack Overflow, DOU, Хабрахабр. Також комунікація з колегами є одним з джерел відстежування нових тенденцій на ринку інформаційних технологій, що життєво важливо для розробника.

Отже, нами була зібрана інформація про основні мотиви працівників ІТ-галузі та мотиваційні фактори, які зумовлюють вибір професії ними. Цими факторами являються насамперед покликання, інтереси, можливість пристойного заробітку та перспективність професії в майбутньому. Основними ж мотивами в профілі особистості досліджуваних, на яких базуються мотиваційні фактори вибору професії, є мотив досягнення успіху, мотив творчої самореалізації та потреба в спілкуванні. Зібрані нами дані дозволяють стверджувати, що пункт гіпотези про те, що мотивація професійного вибору працівників ІТ-галузі пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній, можна сказати підтверджена. Саме ці дані допоможуть нам сформувати комплексний погляд на причини, які спонукають працівників ІТ-галузі переживати певні професійно вагомі події. Принаймні, пункту мотивації

при поясненні причин виникнення вищезгаданих подій буде на чому базуватися.

3.3. Особливості професійного шляху та мотиваційних аспектів в контексті професійного самовизначення працівників ІТ-галузі

Якщо дослідження професійного шляху мало перед собою аналіз одиничних індивідуальних випадків, то дослідження мотиваційних аспектів професійного самовизначення чітко виокремило загальні тенденції мотиваційних факторів, які керують професійним вибором та спрямовують професійний розвиток наших досліджуваних. Зібрані дані зручно співставляються, адже вони безпосередньо являються невід'ємною частиною один одного. Рух на професійному шляху неможливий без визначеної мотивації, і навпаки мотивація швидко втратить свій зміст, якщо носій цієї мотивації не буде мати орієнтир, мету, внутрішні та зовнішні причини слідувати тому чи іншому напрямку.

Зібрані дані говорять про те, що процес активного професійного самовизначення розпочинається в основному з початком здобування вищої освіти, часто навіть профільної, в період так званої оптації. Звичайно, нами був розглянутий випадок початку професійного розвитку в межах ІТ-галузі, що проявлялося у досліджуваного в підлітковому віці, у вигляді хобі. Однак, цього недостатньо для підтвердження одного із пунктів нашої гіпотези. В рамках нашого аналізу ми розглядаємо цей випадок скоріше винятком, ніж правилом. Все ж варто сказати, що прояв інтересу до ІТ на ранніх стадіях свідчить про наявність і актуалізацію одного із головних мотивів профілю особистості працівника ІТ, які ми визначили в ході дослідження, а саме — прагнення до творчої самореалізації.

Розглянувши перебіг професійно вагомих подій, можна стверджувати, що професійне самовизначення працівників ІТ-сфери носить виважений, свідомий, цілеспрямований зміст. Тобто перехід від однієї професійно

важливої події до іншої переважно має чітке раціональне підґрунтя, і не є чимось випадковим. Описані нами мотиваційні фактори вибору професії в межах ІТ, а саме покликання, інтереси, можливість пристойного заробітку та перспективність професії в майбутньому також свідчать про те, що ще до початку повноцінного входження в дану технічну сферу, у людини вже формується певна ментальна основа, яка стимулює рухатися у відносному чіткому напрямку.

І людина, на нашу думку, переважно закріплює це відчуття “правильності шляху” позитивним підкріпленням: в першу чергу це — позитивні емоції та почуття внаслідок творчої та особистісної самореалізації, потім іде пристойна матеріальна винагорода, захоплення від усвідомлення хороших перспектив. Тому немає нічого дивного, що при аналізі подій професійного шляху респондентів з використанням однойменної методики та модифікованого асоціативного експерименту, ми виявили переважання позитивних емоцій при переживанні більшості подій. Також варто додати, що сам факт того, що досліджувані згадали переважну більшість хороших переживань, навіть не дивлячись на те, що людині легше згадати щось погане, ніж хороше, говорить про те, що для самих досліджуваних пережите являє собою вагомий зміст.

Один із головних мотивів профілю особистості працівників ІТ-сфери — мотив досягнення успіху та прагнення до нього, — підтверджується професійними подіями наших досліджуваних. Людина завжди переживає позитивний емоційний заряд, коли досягає чогось, що по змісту, для неї має первинне значення. Навіть варто взяти до уваги досліджуваних, в яких помітні тенденції до переживання професійних криз, в підсумку все одно вони досягли того, що хотіли. Якщо говорити про найбільш активний мотив в межах професійного самовизначення працівників ІТ-галузі, то ним, безумовно можна вважати мотив досягнення успіху.

Ледь не в кожній відповіді наших досліджуваних можна прослідкувати прагнення до творчості. Один написав гру, інший придумав собі сайт, третій мав ідею написання браузерної гри тощо. Якщо мотив прагнення до успіху значно пов'язаний із певними зовнішніми чинниками, то мотив творчої самореалізації переважно внутрішній за своїм змістом, і “виходить” насамперед із людини.

В межах професійного самовизначення працівників ІТ-сфери помітні і тенденції до переживання професійних криз, особливо на етапі входження в галузь або на етапі міграції в суміжні галузі чи зміни стеку технологій. Причини переживання професійних криз можуть бути різні. В рамках нашого дослідження ми виявили лише декілька причин:

- Втрата зацікавленості до професії, яка не пов'язана з ІТ і відсутність орієнтиру в плані професійного самовизначення;
- Втрата інтересу до своєї діяльності, яка є частиною ІТ;
- Втрата роботи;
- Втрата інтересу до навчання по технічній спеціальності, внаслідок прагнення до більш творчої професії;

Загалом, ми можемо стверджувати, що частина нашої гіпотези про те, що початок професійної діяльності в межах ІТ-галузі пов'язаний з переживанням кризи професійного становлення, лиш частково підтвердилася на рівні тенденцій.

Отже, узагальнюючи аналіз особливостей професійного шляху та мотиваційних аспектів в контексті професійного самовизначення працівників ІТ-галузі, ми дійшли до висновку що процес активного професійного самовизначення розпочинається в основному з початком здобування вищої освіти, часто навіть профільної, в період так званої оптації. Професійне самовизначення працівників ІТ-сфери носить виважений, свідомий, цілеспрямований зміст. Тобто перехід від однієї професійно важливої події до іншої переважно має чітке раціональне підґрунтя, і не загалом не є чимось

випадковим. Найбільш активним мотивом профілю особистості працівників ІТ-сфери ми вважаємо мотив досягнення успіху та прагнення до нього. Цей факт насамперед підтвердився професійними подіями наших досліджуваних. Варто і згадати про те, що в ході проходження професійних подій помітна тенденція до переживання професійних криз працівниками ІТ-галузі. Кризи можливі як і з початком входження в сферу, так і при переході в суміжну сферу, при зміні стеку технологій. Є також припущення до того, що професійне самовизначення працівників ІТ-сфери від моменту свого початку відбувається потім постійно, адже особливості професій в цій галузі часто вимагають від працівників постійного розвитку, там само як і самі працівники від себе вимагають постійного інтелектуального апгрейду, а це неодмінно формує професійно важливі події та можливо професійні кризи.

Висновки до розділу 3

Отже, нами було проведене емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення працівників ІТ-галузі, яке було поділене на три послідовні етапи:

- Збір та аналіз інформації про професійний шлях досліджуваних;
- Збір та аналіз даних про мотиваційні аспекти професійного самовизначення працівників ІТ-сфери;
- Співвіднесення та узагальнення даних про професійний самовизначення працівників ІТ-галузі.

За допомогою методики «Професійний шлях» та асоціативного експерименту був зібраний матеріал, який дозволив нам проаналізувати події професійного шляху, емоційні переживання, труднощі, підсумки подій, дати припущення про те, чому переважають позитивні переживання в процесі проходження досліджуваним певних ситуацій або внаслідок їх проходження. Окремим пунктом ми виділили тенденцію до переживання професійних криз при входженні в ІТ-галузь або при мігрування в межах ІТ чи в суміжні сфери.

Крім того, нами була зібрана інформація про основні мотиви працівників ІТ-галузі та мотиваційні фактори, які зумовлюють вибір професії ними. Цими факторами являються, насамперед, покликання, інтереси, можливість пристойного заробітку та перспективність професії в майбутньому. Основними ж мотивами в профілі особистості досліджуваних, на яких базуються мотиваційні фактори вибору професії, є мотив досягнення успіху, мотив творчої самореалізації та потреба в спілкуванні.

Беручи загалом до уваги аналіз особливостей професійного шляху та мотиваційних аспектів в контексті професійного самовизначення працівників ІТ-галузі, ми дійшли до висновку що процес активного професійного самовизначення розпочинається в основному з початком здобування вищої освіти. Професійне самовизначення працівників ІТ-сфери носить виважений, свідомий, цілеспрямований зміст.

В ході проходження професійних подій помітна тенденція до переживання професійних криз працівниками ІТ-галузі. Кризи можливі як і з початком входження в сферу, так і при переході в суміжну сферу, при зміні стеку технологій.

ВИСНОВКИ

Отже, нами було проведене дослідження особливостей професійного самовизначення працівників ІТ-галузі, виконані усі поставлені завдання та перевірена гіпотеза. Дослідження базувалося на вихідних положеннях психології професійного самовизначення (Є.О. Клімов), теорії криз професійного становлення (Е.Ф. Зеєр), смислової теорії мислення (О.К. Тихомиров). Певні аспекти роботи щодо вивчення психологічних особливостей професійного самовизначення ІТ спеціалістів базуються на дослідженнях російського психолога О.Є. Войскунського та ін. Дослідження проводилося в рамках ідеографічного підходу.

Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення старшокласників з різним соціометричним статусом дозволяють зробити наступні висновки:

1. Професійне самовизначення — це складний динамічний процес орієнтації особистості у професійно-трудоному середовищі, розвитку та самореалізації духовних і фізичних можливостей, формування адекватних професійних намірів і планів, реалістичного образу себе, як професіонала.

При дослідженні професійного шляху працівників ІТ-галузі нас, насамперед, цікавило, з чим пов'язаний початок входження в ІТ-галузь і чи буде помітна тенденція до того, що початок професійної діяльності часто не співпадає з отриманням професійної освіти, і також чи пов'язаний він з переживанням професійної кризи.

2. Аналізуючи зібраний матеріал, ми помітили, що концентрація професійно важливих подій в житті досліджуваних припадає в основному на період від 17 до 27 років.

Емоційні переживання досліджуваних протягом протікання професійно важливих подій мають переважно позитивний і амбівалентний характер. Змістом позитивних емоцій були етапи професійного росту, кар'єрного руху

вверх, виникненню інтересу до професії розробників та ІТ-галузі в цілому, написанню перших програм та сайтів.

Амбівалентні почуття пов'язувалися досліджуваними в основному при вступі у вищий навчальний заклад.

Негативні почуття пов'язані з різкою зміною напрямку свого професійного розвитку: при втраті орієнтиру в житті і при перепрофілюванні в іншу професію, при втраті роботи, при появі усвідомлення відсутності професійного розвитку.

3. Щоб перевірити два пункти нашої гіпотези, а саме чи професійний розвиток пов'язаний зі самоосвітою і на ранніх стадіях відбувається у вигляді захоплення, «хобі» і чи початок професійної діяльності в межах ІТ-галузі пов'язаний з переживанням кризи професійного становлення і не співпадає з отриманням професійної освіти, ми вирішили детальніше проаналізувати зібраний матеріал за допомогою методики «Професійний шлях». І тому використали асоціативний експеримент, аби мати, принаймні, мінімальні кількісні показники в рамках ідеографічного підходу.

Таким чином був зібраний матеріал, основне значення в якому має контент-аналіз труднощів та підсумків подій та його якісний аналіз.

Базуючись на даних з контент-аналізу, можна стверджувати, що протікання професійно вагомих подій на шляху до самовизначення в ІТ-галузі наповнене позитивними переживаннями. Ми припускаємо, що цілеспрямований та свідомий рух до своєї мети, наявність достойного заробітку, наявність активного інтересу до роботи, відносно швидке отримання бажаного результату, можливість реалізувати свої творчі задатки та ідеї і є причиною подібних почуттів.

Також, професійно важливі події наповнені і негативними переживаннями і їх кількісний показник в категорії «Негативні переживання» доволі таки близький до показника «Позитивні переживання». Зрештою, тут варто відзначити, що такі емоційні переживання мають індивідуалізований

характер, це — одиничні випадки в межах нашого дослідження. Саме в них вбачається тенденція до того, що процес професійного самовизначення працівників ІТ-галузі протікає із переживанням професійної кризи.

Конкретного підтвердження того, що професійний розвиток пов'язаний зі самоосвітою, в рамках нашого дослідження ми не знайшли. Хоча припускаємо, що для підтвердження чи спростування цієї частини гіпотези варто розширити наше дослідження, вносячи корективи в процедуру збору даних. Також одиничним підтвердженим випадком є факт, що професійний розвиток пов'язаний із хобі на ранніх стадіях входження в ІТ-галузь. В підсумку можна вважати, що два пункти нашої гіпотези частково підтверджуються, але на рівні тенденцій.

4. Крім того, нами була зібрана інформація про основні мотиви працівників ІТ-галузі та мотиваційні фактори, які зумовлюють вибір професії ними. Цими факторами являються насамперед покликання, інтереси, можливість пристойного заробітку та перспективність професії в майбутньому. Основними ж мотивами в профілі особистості досліджуваних, на яких базуються мотиваційні фактори вибору професії, є мотив досягнення успіху, мотив творчої самореалізації та потреба в спілкуванні.

Зібрані нами дані дозволяють стверджувати, що пункт гіпотези про те, що мотивація професійного вибору працівників ІТ-галузі пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній підтверджена.

Беручи загалом до уваги аналіз особливостей професійного шляху та мотиваційних аспектів в контексті професійного самовизначення працівників ІТ-галузі, ми дійшли до висновку що процес активного професійного самовизначення розпочинається в основному з початком здобування вищої освіти. Професійне самовизначення працівників ІТ-сфери носить виважений, свідомий, цілеспрямований зміст.

Отже, ми вважаємо, що гіпотеза нашого дослідження підтвердилася лише частково, інші пункти потребують більш розширеної процедури збору даних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А.В. Концептуальні підходи до проблеми професійного самовизначення особистості у вітчизняній та зарубіжній психології [Електронний ресурс] / А. В. Авер'янова // Молодий вчений. - 2015. - № 2(6). — С. 357-360. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2\(6\)__92](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2(6)__92)
2. Бабаева Ю. Д., Войскунский А. Е. ИТ в обучении и развитии одаренных детей и подростков // Открытое образование, 2008.
3. Бабаева Ю. Д., Войскунский А. Е. Психологические последствия информатизации. — Психологический журнал, т. 9. — 1998. — № 1. — С. 89-100.
4. Бабаева Ю.Д., Березанская Н.Б., Васильев И.А., Войскунский А.Е., Корнилова Т.В. Смысловая теория мышления // Вестник Московского университета. — Серия 14: Психология. — 2008. — № 2. — С. 26-58.
5. Белая О.А., Новиков Б.А. Психология программирования: человеко-машинный аспект информационных технологий [Электронный ресурс]. — URL: <http://it-education.ru/2004/reports/odintsov.htm> (дата обращения: 25.05.2014).
6. Богданова Г. В. Аспекты профессионального самоопределения личности // Молодой ученый. — 2013. — №10. — С. 497-499.
7. Бодалев А. А. Восприятие человека человеком. - Л., 1965. -123 с.
8. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования профессионала / / Психология субъекта профессиональной деятельности. - М. - Ярославль, 2001. - С. 54-71.
9. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. - М., 1991. - С. 3-26.
10. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. - М.,1968. - 464 с.

11. Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: Личностный аспект: дис. ... д-ра психол. наук / Е. М. Борисова. – М., 1995.
12. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности. - М.: Наука, 1981. - 365 с.
13. Вітківська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: автореф. дис. канд. психол. наук / О. І. Вітківська. – Київ, 2002. – 20 с.
14. Власова О.І. Педагогічна психологія: Навч. посібник. - К.: Либідь. - 2005. - 400 с.
15. Войскунский А. Е. Интернет — новая область исследований в психологической науке // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ. Выпуск 1/ Под общей ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2002. – С. 82-101.
16. Войскунский А. Е. От психологии компьютеризации к психологии Интернета // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – №2. – 2008. – С. 140—153.
17. Войскунский А. Е. Психологические исследования деятельности человека в Интернете // Информационное общество. – 2005. – № 1. – С. 36-41.
18. Галайко В. С. Теоретичні засади дослідження професійного самовизначення програмістів // Особистісне зростання: теорія і практика. Збірник наукових праць за матеріалами III-ї Всеукраїнської (з міжнародною участю) науково-практичної інтернет-конференції / Ред. колегія: Л. П. Журавльова, Л. О. Котлова, К. А. Марчук. – Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2018. – С. 25-27.
19. Глухов В.П. Основы психолингвистики: учеб. пособие для студентов педвузов . — М.: АСТ: Астрель, 2005. — 351,[1] с.

20. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. А. Головаха. – К.: Наукова думка, 1988. – 144 с.
21. Городняя Л.В., Мурзин Ф.А. Психология программирования [Электронный ресурс]. – URL: http://www.computer-museum.ru/books/n_collection/psychology.htm (дата обращения: 25.05.2014).
22. Григорович. Л.А. Введение в профессию “психолог”. - М., 2004. - 192 с.
23. Ериксон Е. Идентичность: юность и кризис - М., 1996. - 344 с.
24. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. - 1998.—Т. 19.- №4. - С. 80-87.
25. Ершов А.П. О человеческом и эстетическом факторах в программировании // Ершов А.П. – Новосибирск, 1994.
26. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. -1997. -Т. 18. - № 6. - С. 35-44.
27. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
28. Иванова Н.Л., Степанищева А.Е. Этапы профессионального самоопределения личности в бизнесе // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2009. – Т. 15. – № 1. – С. 156-161.
29. Климов Е. А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта. Научные труды ВНИИ профтехобразования. - Л., 1976. - № 32. - С. 5-25.
30. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. - М.: Знание -1983. - 96 с.
31. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. - М., 1995.

32. Климов Е.А. Психология профессионального определения / Климов Е.А. — 4-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2010. — 304 с.
33. Кон И. С. Открытие “Я”. - М: “Политиздат”. - 1978. - 367 с.
34. Кон И. С. Психология старшеклассника. - М: Просвещение -1982. - 207 с.
35. Кон И.С. Психология ранней юности. - М.: Просвещение. - 1989. - 255 с.
36. Крягжде СП. Психология формирования профессиональных интересов. - Вильнюс. - 1981. - 196 с.
37. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопросы психологии. 1981. - № 2. - С. 20-30.
38. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. - 1983. № 2. - С. 51-59.
39. Маркова А.К. Психология профессионализма.-М., 1996.
40. Маслоу А. Самоактуализация. // Психология личности: Тексты. - М.,1982. - С.108- 117.
41. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. - 1997. - № 4. - С. 28-38.
42. Мовчан Я. Психологія програмування – актуальне питання в сучасній науці / Я. Мовчан // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес: тези доповідей Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., м. Харків, 2–3 квітня 2013 р. : у 2 ч. – Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та ін. – Харків: НТУ «ХП», 2013. – С. 211-212.
43. Музиченко Л.В. Самовизначення і професійне середовище / Л.В. Музиченко // Соціальна психологія. – 2003. – №2. – С.112-119.

44. Овсянникова С.Б. Профессиональное самоопределение как путь реализации активной позиции личности / С.Б. Овсянникова // Вестник ТГПУ. – 2011. – № 4(106). – С.139-144.

45. Овсянникова В.В. Самооценка учащихся ПТУ как субъекта профессиональной деятельности. Автореф. дисс... канд. психол. наук. - М-1982. - 16с.

46. Орел Е. А. Особенности интеллекта профессиональных программистов. – Вестн. моск. ун-та. Сер. 14. ПСИХОЛОГИЯ. – 2007. – № 2.

47. Пирог А. В. Психологические особенности отображения процессов мышления в социальных сетях // GESJ: Education Sciences and Psychology (ISSN 1512-1801). – 2018. – No.1 (47) – P. 134-138. – Режим доступа: file:///C:/Users/User/Downloads/3079.pdf

48. Пирог А. Возможности диагностического исследования особенностей субъективного переживания профессионального становления // SWorld Journal, Issue №13. – Yolnat PE, Minsk, 2017. – P. 80-85.

49. Пирог А. Профорентация и профотбор : Учебно-методическое пособие для школьных психологов, классных руководителей – слушателей курсов повышения квалификации в системе последиplomного образования и студентов специальности «Психология» / А. Пирог. – Севастополь : Рибэст, 2008. – 131 с.

50. Пирог А. В. Субъективное виденье студентами-психологами собственного профессионального становления / А.В. Пирог, К.А. Марчук // International scientific conference «Modernization of educational system: world trends and national peculiarities»: Conference Proceedings. – Kaunas: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2018. – P. 44-47.

51. Пирог Г. Особливості смисложиттєвих орієнтацій користувачів соціальних мереж раннього дорослого віку / Г. Пирог, О. Мельник // «Прикладні аспекти психології особистісного зростання» : збірник наукових праць студентів та викладачів. Випуск 2 / за ред. Л.П. Журавльової,

В.О. Климчука, Ю.Ю. Дем'янчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2017. – С. 30-35.

52. Пирог Г. В. Професійне самовизначення старшокласників, які опинились у складних життєвих обставинах: діагностична та корекційно-розвивальна робота / Г. В. Пирог, Д. С. Коробко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – Випуск 2. Том 2. – Херсон, 2018. – С. 66-71.

53. Пирог Г. В. Психологічний аналіз мотиваційної сфери геймерів / Г. В. Пирог, К. О. Куранова // Теорія і практика сучасної психології. – 2018. – № 4. – С. 29-32.

54. Пирог Г. В. Психологічний аналіз форм відображення процесу мислення в соціальних мережах / Г.В. Пирог, О.В. Пірог // Наука і освіта : Науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. – Одеса, 2017. – №7. – С. 50-57.

55. Пирог Г. В. Форми відображення процесу мислення в соціальних мережах / Г.В. Пирог, О.В. Пірог // Психологія та педагогіка: методика та проблеми практичного застосування : збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції. – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2016. – С. 169-171.

56. Плоткина Л. Н. Социально-психологический анализ профессионально-значимых характеристик специалистов в области информационных технологий (ИТ) // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. – 2010. – Т. 12. – № 5-1. – С. 137-144.

57. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - М.: Изд-во УРАО, 2002.

58. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М.,1996. - 256 с.

59. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Воронеж, 1996.
60. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. Учебное пособие. – М.: МГППИ, 1999. – 97 с.
61. Пряжникова Е. Ю. Факторы профессионального самоопределения преподавателей педагогических вузов // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С.65-73.
62. Рожников В.А. Психология программирования: цели, проблемы, перспективы // Общество, социология, психология, педагогика. Научный журнал. Краснодар: Издательский дом «ХОРС». 2014. выпуск №3.
63. Рубинштейн С. Л. Принципы и пути развития психологии. - М., 1959. - 354 с.
64. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. - СПб., 1999. – 705 с.
65. Саприкін Ю.М. Психологічні чинники процесу професійного самовизначення / Саприкін Ю.М. // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць ДВНЗ “Запорізький національний університет” та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя: ЗНУ, 2016. – № 1 (9) – 147 с.
66. Сафин В. Ф. Динамика оценочных эталонов в подростковом и юношеском возрасте // Вопросы психологии. - 1982. - № 1. - С. 69-75.
67. Сафин В. Ф. Структура оценочных суждений и ее динамика / Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга. - М., 1979. - С. 122-123.
68. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. - Ростов н/Д. -2003. - 544 с.
69. Тихомиров О.К. Информационный век и теория Л.С. Выготского // Психол. журн. – 1993. – №1.

70. Тихомиров О.К. Л.С. Выготский и современная психология // Научное творчество Л.С. Выготского и современная психология: Тезисы докладов Всесоюзн. конференции. – М., 1981.
71. Тихомиров О.К. Философские и психологические проблемы искусственного интеллекта // «Искусственный интеллект и психология» / Под ред. О.К. Тихомирова. – М., 1976.
72. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. —479 с.
73. Укке Ю. В. Психологические концепции профессиональной ориентации в США: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Ю. В. Укке. – М., 1972.
74. Филиппов Ф.Р. Социальная ориентация и жизненные планы молодежи // Молодежь: интересы, стремления, идеалы. - М., 1969. -С. 226-244.
75. Чебышева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. - 1971. - № 1. - С. 14-19.
76. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. – М.:Педагогика, 1981. – 96 с.
77. Шнейдерман Б. Психология программирования: Человеческие факторы в вычислительных и информационных системах. Пер. с англ. - М.: Радио и связь, 1984.
78. Super D. E. Theory of vocational development. - J. Amer. Psychol - 1953. -v. 8, N 5.

ДОДАТКИ

Додаток А

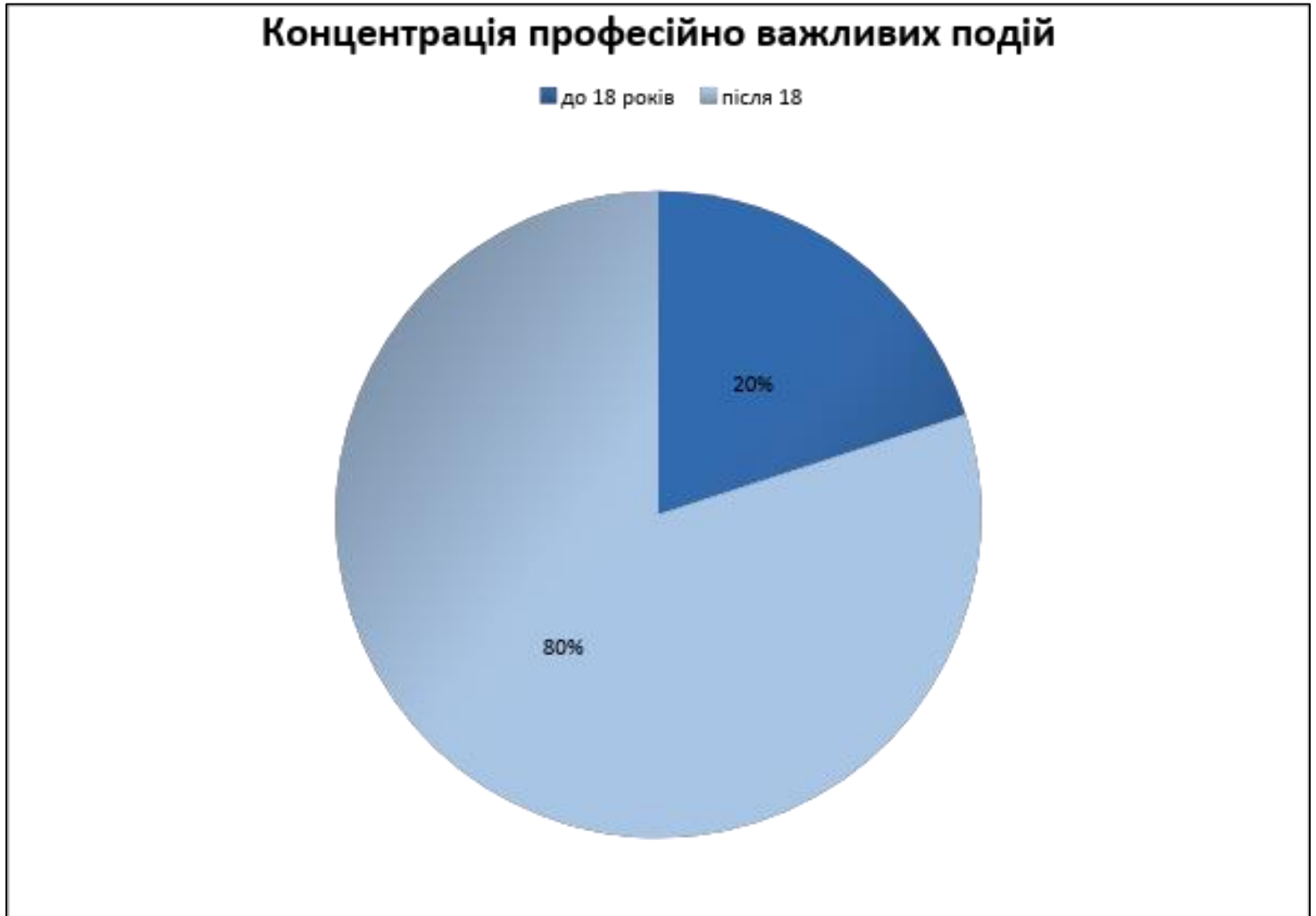


Рис. А. 3.1

Емоційні переживання під час професійно важливих подій

■ Позитивні ■ Негативні ■ Емоційно нейтральні ■ Амбівалентні

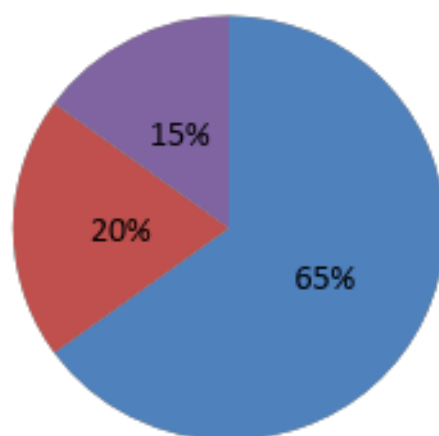


Рис. Б. 3.2

Мотиваційні фактори вибору професії

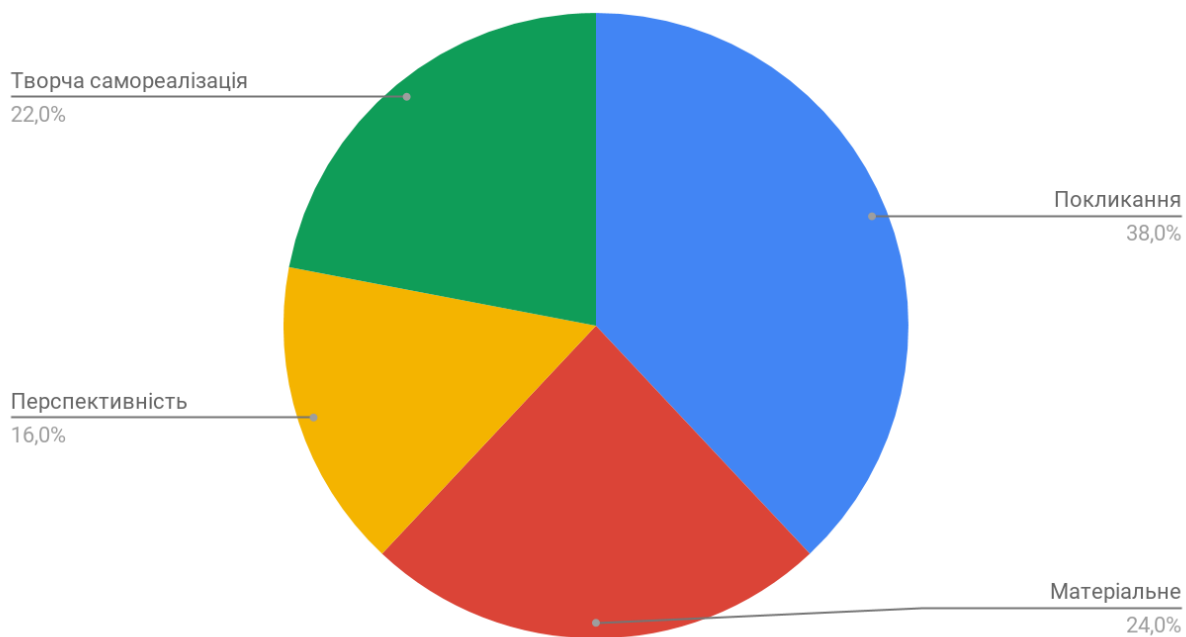


Рис. В. 3.3

Професійно важливі події досліджуваних

| Досліджуваний | Вік | Подія |
|-----------------|----------|--|
| Досліджуваний 1 | 12 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Купівля батьком комп'ютера |
| | 16 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Початок дружби з розробником комп. ігор. ● Написання свого Пакмена |
| | 17 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Вступ до профільного ВНЗ |
| | 20 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Освоєння веб-розробки ● Перший вихід на фріланс ● Отримання офіційної високооплачуваної роботи |
| Досліджуваний 2 | 17 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Вступ до профільного ВНЗ |
| | 18 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Написання власного блогу |
| | 20 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Отримання роботи бекенд розробником |
| Досліджуваний 3 | 17 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Виник інтерес до інформатики |
| | 18 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Розробка першої програми ● Відкрилося нове розуміння професії після прочитання книги SICP |
| | 20 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Початок роботи системним програмістом |
| | 23 роки | <ul style="list-style-type: none"> ● Протягом цього року трималося відчуття, що не розвиваюся |
| | 25 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Втрата роботи |
| | 27 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Початок роботи Python розробником |
| Досліджуваний 4 | 17 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Вступ до ВНЗ |
| | 21 рік | <ul style="list-style-type: none"> ● Переосмислення професійного розвитку ● Спроба написати статичний веб-сайт |
| | 22 роки | <ul style="list-style-type: none"> ● Здобуття роботи фронт-енд розробником |
| Досліджуваний 5 | 17 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Почав цікавитися як можна написати свою гру для сайту vk.com |
| | 19 років | <ul style="list-style-type: none"> ● Зміна факультету |
| | 22 роки | <ul style="list-style-type: none"> ● Отримання першої роботи |

Контент-аналіз труднощів та підсумки подій професійного шляху

| Категорії | Труднощі та підсумки подій |
|------------------------------|---|
| Позитивні переживання | когда написал первую прогу, не спал всю ночь игрался; почувствовал, что у меня получается; это была победа; отримав задоволення від того, що можу творити кодом; не было никаких трудностей, только азарт; повеселился; начал наслаждаться Питоном особенно после плюсов; как будто озарение; чем глубже осваивался на новом месте работы, тем больше все нравилось; я впервые тогда стал финансово независим; просто нравились уроки информатики и компы; крутая атмосфера, хороший ментор, новые навыки; жизнь поменялась в лучшую сторону; тогда я кайфанул; очень понравился веб-дизайн тогда; порадив, що нарешті крига скресла в плані роботи (47 %) |
| Негативні переживання | попался противный заказчик, проект начал бесить; переживав кризу; був наче як в тумані; появились страх потерять работу; разочерование в себе; боялся, что все пойдет по наклонной; надоела математика; много лишнего в универе давали; важко давалися нові знання з програмування на початку; ніхто не міг допомогти; боявся, що не вийде; тупив; тяжело было доучиваться в универе. (38 %) |
| Інтереси | занимался играми, но веб стал интереснее, тогда это было как хобби, (6 %) |
| Вміння | Освоил Питон, много умений и знаний по бекенду получил эту работу, (6 %) |
| Самоактуалізація | После этой книги осознал принципы, которые не только лежат в основе создания программ, но и как это проявляется в жизни (3 %) |