

7. Prylipko O. Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannia avtorytetu viiskovosluzhbovtisia viiskovoi sluzhby pravoporiadku ZSU / O. Prylipko // Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Viiskovo-spetsialni nauky. – 1(32)/2015. – S. 36-40.
8. Social'naja psihologija : Uchebnoe posobie dlja studentov pedagogicheskikh institutov / A.V. Petrovskij, V.V. Abramenkova, M.E. Zelenova [i dr.]; pod red. A.V. Petrovskogo. – M. : Prosveshhenie, 1987. – 224 s.
9. Teoriia ta praktyka zberezhennia psykhichnoho zdorovia viiskovosluzhbovtisia : Monohrafiia / Ye.M. Potapchuk. – Khmelnytskyi, 2004. – S. 322.
10. Iahupov V. Viiskova psykholohiia : Pidruchnyk / V.Iahupov. – Kyiv : Tandem, 2004. – 656 s.

**Pustovy, O.M. Research into military unit cohesiveness personal factors.** Group collaboration is a prerequisite of a successful and timely accomplishment of combat missions. The military team's efficiency directly depends on its cohesion, its favorable psychological atmosphere and its members' good interpersonal relationships. Favorable atmosphere in a military unit is determined by the servicemen's personal traits, which manifest themselves in their relations with others. It is necessary to check and correct interpersonal relationships in a military team regularly and select the personnel for a specific military team based on special criteria. The functioning of a military unit is a complex system of production, organizational, managerial and interpersonal relations between its members. The author proves the importance of the socio-psychological studies on individual, group and team attitudes and interpersonal relationships. The investigation found the relationship between the military unit's cohesiveness and psychological atmosphere and the unit personnel's individual traits. This should be taken into account during personnel recruitment and unit staffing. It was also shown that the military unit's cohesion and psychological atmosphere correlate with the servicemen's emotional stability, dominance, expressiveness, courage, dreaminess, suspicion, non-conformism, high self-control and tension.

*Key words:* integration, group interaction, group cohesion, psychological atmosphere in a unit, personal traits

#### Відомості про автора

**Пустовий Олександр Миколайович**, науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, м. Кропивницький, Україна.

**Pustovy, Olexander Mykolaiovych**, scientific correspondent, G.S. Kostyuk Institute of Psychology, NAES of Ukraine, Kropyvnytsky, Ukraine.

E-mail: student.stx@gmail.com

#### УДК 159.9

**Ситник В.В.**

#### МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ-СФЕРИ

**Ситник В.В. Мотиваційні чинники професійної адаптації спеціалістів ІТ-сфери.** У статті представлено результати емпіричного дослідження мотиваційних чинників професійної адаптації спеціалістів ІТ-сфери. Виявлено, що існує група чинників, які сприяють успішній професійній адаптації спеціалістів: високий рівень тривожності, орієнтація на процес, прагнення до свободи та альтруїзм. Однак для успішного професійного зростання потрібен дещо інший набір особливостей – середній рівень тривожності, лояльне ставлення до корпоративної культури, орієнтація на результат та працю, а не на свободу при збереженні високого рівня альтруїзму.

*Ключові слова:* адаптація, кар'єра, мотивація, тривожність, спеціалісти ІТ-сфери.

**Сытник В.В. Мотивационные факторы профессиональной адаптации специалистов ИТ-сферы.** В статье представлены результаты эмпирического исследования мотивационных факторов профессиональной адаптации специалистов ИТ-сферы. Установлено, что существует группа факторов, которые способствуют успешной профессиональной адаптации специалистов: высокий уровень тревожности, ориентация на процесс, стремление к свободе и альтруизму. В то же время для успешного профессионального роста нужен иной набор особенностей – средний уровень тревожности, лояльное отношение к корпоративной культуре, ориентация на результат и деятельность, а не на свободу при сохранении высокого уровня альтруизма.

*Ключевые слова:* адаптация, карьера, мотивация, тревожность, специалисты ИТ-сферы.

**Постановка проблеми.** Актуальність дослідження професії фахівця в галузі інформаційних технологій пов'язана з тим, що ця професія сформувалася порівняно недавно. У той же час у зв'язку з інформаційно-комп'ютерною революцією і появою феномена інформаційного суспільства фахівці в області інформаційних технологій відіграють дедалі більшу роль не тільки у функціонуванні практично кожної організації, але й створюють інформаційне середовище у повсякденному житті кожної сучасної людини. Професія фахівця в галузі інформаційних технологій характеризується багатоплановістю. Дослідження ринку праці в Україні виявило затребувані спеціальності в сфері ІТ-технологій і нові вимоги до особистості фахівця в даній сфері. Професійний розвиток дає можливість особистості реалізувати свої здібності, можливості і потреби. У 2016 році за даними HR-директора компанії Skywell Світлани Ященко [1] в компанії працювало 90 000 спеціалістів, 5% з яких виїхало за кордон задля можливості реалізувати себе.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Первинний етап професійної адаптації особистості відбувається ще під час вибору майбутньої професії. Від відповідності професійного вибору і системи мотивації з можливостями окремої особистості залежить ступінь зусиль, що знадобляться для подальшого опанування професією [2]. У процесі професійного навчання людина стикається з тим, що кожній діяльності

властиві не лише свої особливості, а й специфічний світогляд; для успішного ототожнення себе з образом професіонала необхідно не просто отримати певні навички та знання, а й відповідно змінити світогляд. Найповніше ця проблематика розглядається в класичних роботах Є. О. Климова [3]. Є. М. Іванова [4] основну увагу приділяє проблемі професійного підбору кадрів на підприємствах, детально розглядає роль когнітивних стилів (метапрограм) у ході успішної професійної адаптації; згідно з її дослідженням, збіг метапрограм особистості з вимогами професійної діяльності суттєво покращує процес професійної адаптації. Процес первинної професійної адаптації завершується чітким професійним самовизначенням, ототожненням себе з професією [5], проте на цьому професійне становлення в сучасному світі не завершується. Надалі людина проходить процес кар'єрного зростання, узгодження мотивів професійного та особистісного зростання, формування життєвої перспективи [6; 7]. К. О. Абульханова-Славська [8] в рамках діяльнісного підходу розглядає вплив професійної діяльності на формування особистості професіонала. За К. О. Абульхановою-Славською, самовизначення — це усвідомлення особистістю своєї позиції, яка формується всередині системи координат відносин. Автор підкреслює, що від того, як складається система відносин, залежать самовизначення та суспільна активність особистості.

В.І. Моросанова [8] виділяє такі регуляторно-особистісні якості особистості:

- а) адекватність умовам діяльності суб'єктивної моделі умов, способів контролю, критеріїв успішності та інших блоків регуляції;
- б) усвідомленість уявлень про умови і програму діяльності, контрольованих параметрів та їх відповідності і значущості щодо досягнення мети;
- в) пластичність процесу регуляції, можливість привнесення корекції до функціонування різних блоків регуляції процесу діяльності;
- г) стійкість і надійність функціонування регуляторних блоків в умовах психічного навантаження.

Іншим напрямом досліджень когнітивних чинників адаптивності є вивчення процесу прийняття рішень, зміни тих чи інших переконань під впливом соціального оточення. У цих дослідженнях розглядаються не типологічні особливості індивіда, а динамічний процес сприйняття та мислення і його феномени. Роботи Р. Дилса [10] та інших психологів цього напрямку присвячені аналізу типів переконань, що сприяють чи перешкоджають успішності процесу особистісних змін. За наявності тієї чи іншої системи переконань людина буде по-різному реагувати на інформацію, що стосується як навколишнього середовища, так і її власної поведінки.

У зарубіжній психології представлені праці, в яких більш докладно розглядається реакція людини на зміни в інформаційному середовищі. Базовою роботою цього напрямку можна вважати теорію когнітивного дисонансу Л. Фестінгера. Когнітивний дисонанс — це стан, у якому два когнітивні елементи пов'язані один з одним, але неіснування одного з них не впливає з існування іншого. Дисонанс майже завжди виникає в тому випадку, якщо людину змушують поводитися всупереч власним переконанням або під загрозою покарання, або ж обіцяючи винагороду. Існують три основні шляхи зменшення дисонансу:

- зміна одного або декількох когнітивних елементів, що перебувають у дисонантних стосунках;
- додавання нових когнітивних елементів, консонантних з існуючим пізнанням;
- зменшення важливості елементів, що знаходяться в дисонантних стосунках.

Комплекс соціально-психологічних механізмів адаптації досить великий і дозволяє особистості будувати різні стратегії адаптивної поведінки.

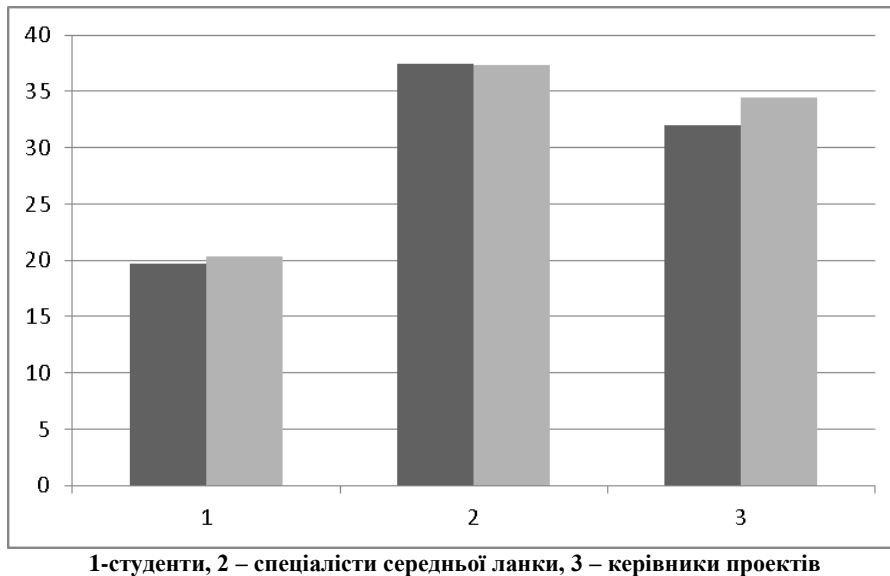
**Мета статті:** представлення результатів емпіричного дослідження мотиваційних чинників на різних етапах професійної адаптації спеціалістів ІТ-сфери.

**Виклад основного матеріалу та результатів дослідження.** Нами було досліджено 97 осіб, які навчаються та працюють у сфері інформаційних технологій. Двадцять п'ять осіб – це керівники проектів та архітектори у галузі ІТ, двадцять шість осіб – це працівники ІТ компанії з досвідом роботи від трьох до восьми років, 46 осіб – студенти старших курсів відповідного факультету, які за сумісництвом працюють на посаді тестувальників. Гендерний склад респондентів був приблизно однаковим – 40 жінок, 57 чоловіків.

В якості критерія достатньої адаптації ми використовували рівень тривожності досліджуваних та задоволеність психологічним кліматом колективу. Тест діагностики психологічного клімату в колективі дозволяє дослідити його серед членів робочого колективу. Психологічний клімат - це якісна характеристика міжособистісних відносин у трудовому колективі, яка сприяє, або, навпаки, перешкоджає продуктивній і успішній спільній діяльності. При застосуванні методики оцінки психологічної атмосфери в колективі А.Ф. Фідлера було виявлено, що студенти оцінюють клімат своєї групи як позитивний (30,9), тоді як працівники ІТ компаній середнього рівня вважають його задовільним (24,0), а співробітники на високих посадах задоволені кліматом у своїх колективах більше, ніж представники середньої ланки, але менше, ніж студенти – 25,08; різниця є достовірною за критерієм Крускала – Уолліса на рівні 0,05. Це може свідчити як про особливості корпоративної культури саме цієї установи, де було проведено дослідження, так і про більшу вимогливість професіоналів ІТ до стосунків у трудовому колективі, але коли вони можуть самостійно впливати на його створення, то задоволеність дещо зростає.

Тест дослідження рівня тривожності Спілбергера-Ханіна є надійним та інформативним способом самооцінки рівня тривожності в даний момент (реактивної тривожності як стану) і особистісної тривожності (як стійкої характеристики людини). Зміни рівня тривожності можуть бути пов'язані з віком досліджуваних (підвищений рівень особистісної тривожності властивий особам юнацького віку), але у студентів факультету інформатики та кібернетики, на відміну від «типового студента», не відбувається підвищення рівня тривожності.

Встановлено, що ситуативна та особистісна тривожність має тенденцію до зростання у спеціалістів, що може бути викликано зростанням відповідальності працівників у робочих ситуаціях. У спеціалістів вищого рівня відбувалося зниження ситуативної тривожності (а деякою мірою і особистісної), що можна пов'язати з більшим контролем над ситуацією. Достовірні розбіжності за критерієм Мана-Уїтні на рівні 0,05 існують між рівнем тривожності студентів та тривожністю спеціалістів середньої ланки. Середні значення відображено на рис. 1.



**Рис.1. Середні значення ситуативної та особистісної тривожності в ІТ спеціалістів**

Отже, можна дійти висновку, що рівень соціально-психологічної адаптованості в досліджуваних групах був нерівномірним – студенти (молоді спеціалісти) та високо кваліфіковані працівники демонстрували більший рівень адаптованості, ніж спеціалісти середньої ланки. Це підтверджується також результатами спостереження і аналізу плинності кадрів – студенти охоче працюють на посаді тестувальників, не звільнюються під час реалізації проекту, сприймають цю посаду як крок до майбутнього успішного кар'єрного зростання. Працівники вищої ланки задоволені наявністю творчої роботи в іноземних компаніях, високим рівнем заробітної платні та подальшою перспективою більш складних та цікавих проектів. Найбільша напруженість та невдоволення припадають на працівників середньої ланки, серед яких найчастіше зустрічається звільнення під час виконання проекту та невиконання своєї частини роботи вчасно.

На наступному етапі дослідження у нас виникло питання, з якими внутрішніми чинниками пов'язана така специфіка трудової адаптації спеціалістів. Було досліджено мотиваційно-ціннісну сферу особистості працівників за допомогою методики О.Ф. Потьомкіної. «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» О.Ф. Потьомкіної призначена для виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок. Методика складається з 80 питань: 40 запитань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на «альтруїзм - егоїзм», «процес - результат», 40 питань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок «свобода - влада», «праця - гроші». Респондентам пропонувалося відповісти на поставлені питання або «так», якщо відповідь ствердна, або «ні» - якщо поведінка не відповідає ствердній відповіді на питання. За кожен відповідь «так» нараховується 1 бал. Результати дослідження типових мотиваційних профілів студентів, працівників середньої ланки та провідних спеціалістів в галузі ІТ наведено на рисунках 2-4.

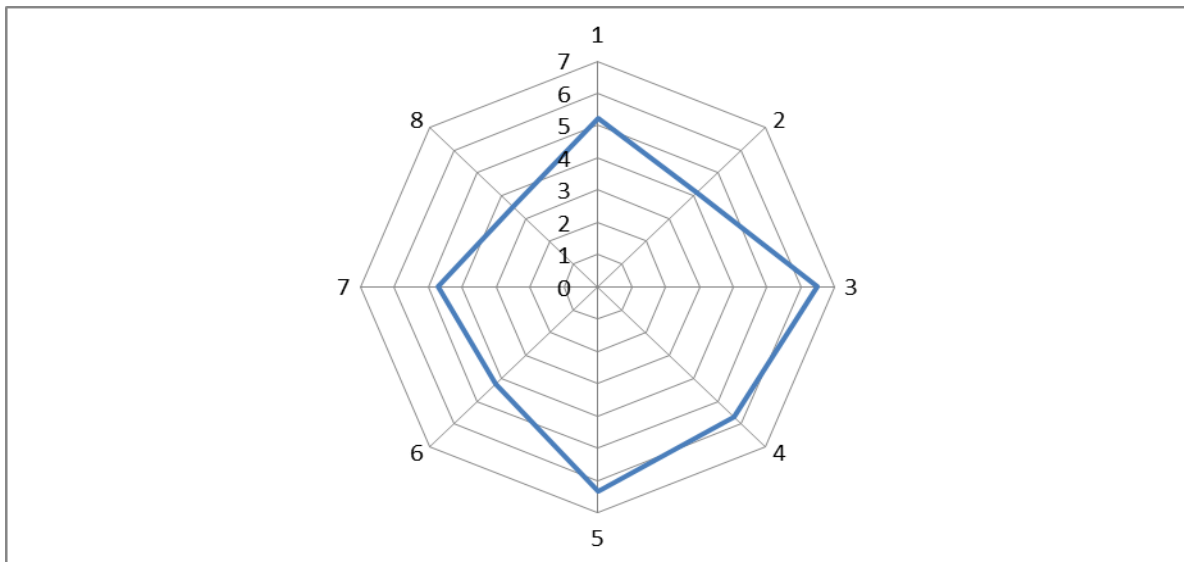


Рис. 2. Типовий мотиваційний профіль студента в галузі ІТ

1) Орієнтація на альтруїзм. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на повагу. Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм - найцінніша суспільна мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину. У наших досліджуваних рівень альтруїзму був вищий за середній незалежно від групи. Ймовірно, саме достатній рівень цієї мотивації дозволяє успішно працювати у командній, проектній формі організації праці, що властиво даній галузі.

2) Орієнтація на егоїзм. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Швидше більш шкодить його відсутність, причому серед людей «інтелігентних професій» це зустрічається досить часто. Встановлено, що рівень егоїзму наших досліджуваних був нижче середнього та не мав достовірних розбіжностей між групами.

3) Наступна шкала – це орієнтація на процес. Зазвичай люди, які більше орієнтовані на процес, меншою мірою замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає результативності; ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати. Встановлено, що саме ця мотивація переважає в усіх спеціалістів ІТ– сфери, між ними не виявлено достовірних розбіжностей.

4) Орієнтація на результат. Люди, які орієнтуються на результат, одні з найбільш надійних. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч суті, перешкод, невдач. Серед 25 досліджуваних з групи топ менеджменту у 7-х були високі показники за шкалою «орієнтація на результат», в інших – середні. В інших групах взагалі не зустрічались особи з високою орієнтацією на результат, було виявлено достовірні розбіжності між групами. Можна висунути припущення, що саме цей тип орієнтації заважає успішній адаптації на початкових етапах, але сприяє успішності кар'єрного зростання.

5) Орієнтація на свободу. Головна цінність для спеціалістів ІТ–сфери – це свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю. Таке поєднання сприяє тому, що спеціалісти даної галузі прагнуть до професійного, а не до кар'єрного зростання. Для багатьох привабливою є робота на дому, дистанційному робочому місці. Достовірної ознаки між досліджуваними виявити не вдалося.

6) Орієнтація на владу. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство. Цей тип мотивації не є провідним у ІТ– спеціалістів. Він знижується по мірі адаптації до праці та кар'єрного зростання. Виявлено, що і працівники вищої ланки, в чій обов'язки входить керівництво підлеглими, не вважають владу достатньо суттєвою цінністю.

7) Орієнтація на працю. Зазвичай люди, які орієнтуються на працю, весь свій час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки тощо. Праця приносить їм більше радощів і задоволення, ніж якісь інші заняття. У досліджуваних перших двох груп виявлено середній рівень орієнтації на працю, який є вищим на рівні тенденцій у респондентів третьої групи.

8) Орієнтація на гроші. Провідною цінністю для людей з цієї орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Для всіх груп працівників даної галузі, як виявилось, ця мотивація не є провідною. Таку особливість можна пояснити тим, що заробітна платня у даній галузі достатньо висока, вона повністю перебиває основний рівень матеріальних потреб наших респондентів. Тому застосування лише матеріального заохочення не є достатнім аргументом для стабільної роботи над проектами ІТ– сфери.

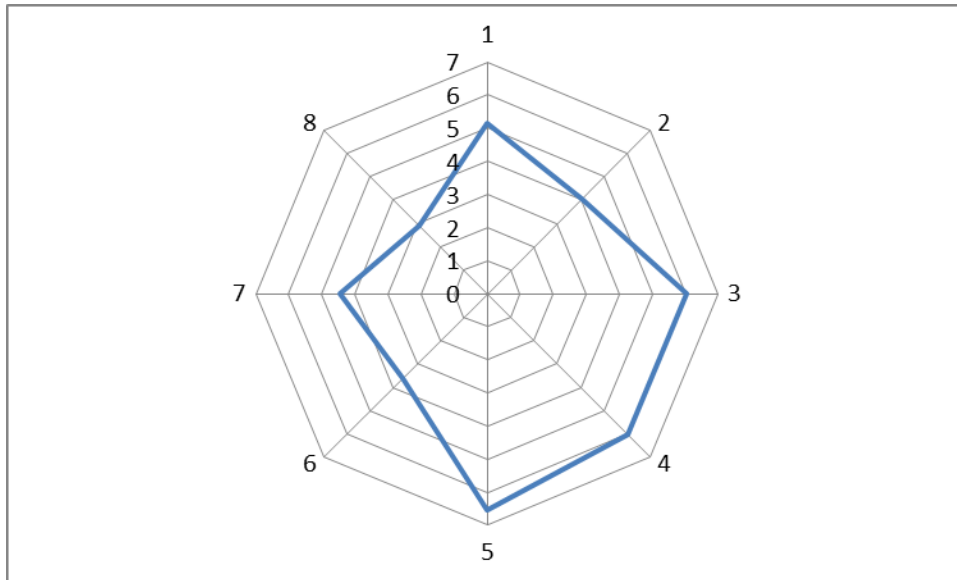


Рис. 3. Типовий мотиваційний профіль працівника середньої ланки в галузі ІТ

Помітно, що профіль спеціаліста середньої ланки є достатньо високим та нерівномірним: переважає мотивація процесу, результату та свободи (див. рис. 3). Тому при побудові програми мотивування працівників цієї ланки слід зменшувати рівень бюрократизації робочого процесу, приділяти увагу процесу утворення команди, спираючись на альтруїзм. У працівників, які перебувають на посадах вищого рівня, виявлено інший тип мотиваційних настановлень. У них переважає альтруїзм, орієнтація на результат та працю. Цінність свободи та процесу стає другорядною, але й цінність влади не збільшується (див. рис. 4).

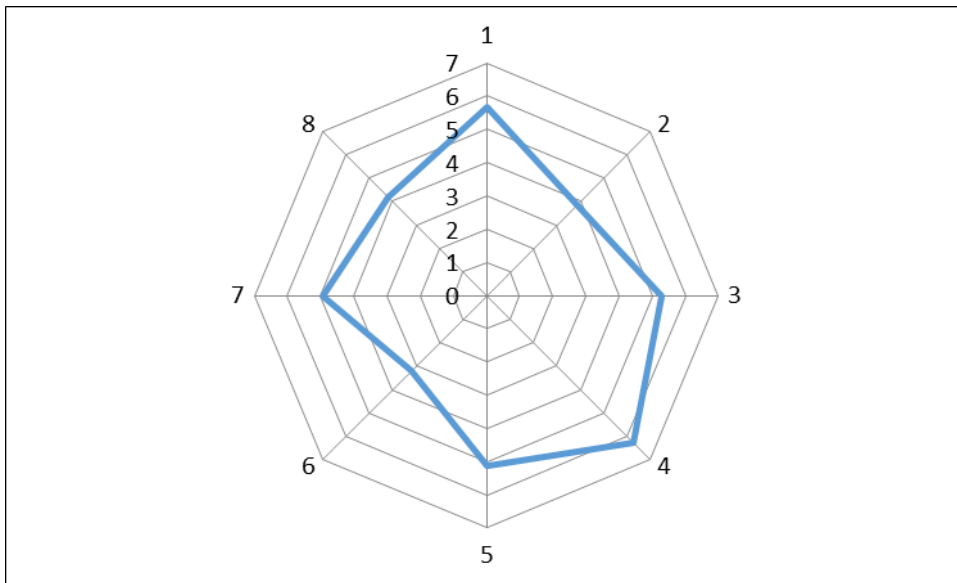


Рис. 4. Типовий мотиваційний профіль провідного спеціаліста в галузі ІТ

Отже, можна висунути припущення, що існує одна група чинників, які сприяють успішній професійній адаптації спеціалістів: високий рівень тривожності, орієнтація на процес, прагнення до свободи та альтруїзм. Для успішного професійного зростання потрібен дещо інший набір особливостей – середній рівень тривожності, лояльне ставлення до корпоративної культури, орієнтація на результат та працю, а не на свободу при збереженні високого рівня альтруїзму.

**Висновки.** У результаті емпіричного дослідження мотиваційних чинників професійної адаптації спеціалістів у галузі ІТ було виявлено розбіжності між трьома групами за рівнем тривожності, ставленням до клімату колективу, ціннісними настановами. Було виявлено, що найбільші проблеми в адаптаційному процесі наявні у працівників середньої ланки: у них виявлено високий рівень тривожності, недостатню вдовolenість корпоративною культурою, орієнтацію на процес та свободу. Студенти та спеціалісти вищої ланки демонструють більший рівень адаптованості.

**Перспективи подальших досліджень.** На основі отриманих даних передбачається розробити та впровадити програму психологічного супроводу кар'єрного зростання спеціалістів ІТ-сфери, яка містить як тренінгові заходи, так і програму особистісного коучінгу.

#### Список використаних джерел

1. Вергун Д. Украинские IT-шники бегут из страны – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ubr.ua/ukraine-and-world/technology/ukrainskie-it-shniki-behut-iz-strany-3844024>
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М. : Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.
4. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие / Е.М. Иванова. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.
5. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер. – М. : МПСИ, 2004. – 600 с.
6. Мілютіна К.Л. Методи діагностики видів та стратегій адаптивності дорослих / К.Л. Мілютіна // Проблеми емпіричних досліджень в психології. – Вип. 4. – К. : Гнозис, 2010. – С. 248–253.
7. Казміренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В.П. Казміренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 6. – С. 56-59.
8. Абульханова-Славская К.А. Типологический подход к личности профессионала. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Ин-т психол. АН СССР, 1991. – С. 21–36.
9. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека. / В.И. Моросанова. – М. : Наука, 2010. – 519 с.
10. Дилтс Р. Фокусы языка. Изменение убеждений с помощью НЛП / Р. Дилтс. – СПб. : Питер, 2000. – 320 с.

#### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vergun D. Ukrainskie IT-shniki begut iz strany – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <https://ubr.ua/ukraine-and-world/technology/ukrainskie-it-shniki-behut-iz-strany-3844024>
2. Zeer Je.F. Psihologija professional'nogo razvitija / Je. F. Zeer. – М. : Akademiya, 2007. – 240 s.
3. Klimov E.A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija : ucheb. posobie dlja stud. vyssh. zavedenij / E.A. Klimov. – М. : Izdatel'skij centr «Akademiya», 2010. – 304 s.
4. Ivanova E.M. Psihologija professional'noj dejatel'nosti : uchebnoe posobie / E.M. Ivanova. – М. : PER SJE, 2006. – 382 s.
5. Shnejder L. B. Professional'naja identichnost': teoriya, jeksperiment, trening : ucheb. posobie / L.B. Shnejder. – М. : MPSI, 2004. – 600 s.
6. Miliutina K.L. Metody diahnozyky vydiv ta stratehii adatyvnosti doroslykh / K.L. Miliutina // Problemy empirychnykh doslidzhen v psykolohii. – Vyp. 4. – К. : Hnozys, 2010. – S. 248–253.
7. Kazmirenko V.P. Prohrama doslidzhennia psykosotsialnykh chynnykiv adaptatsii molodoi liudyny do navchannia u VNZ ta maibutnoi profesii / V.P. Kazmirenko // Praktychna psykolohiia ta sotsialna robota. – 2004. – № 6. – S. 56-59.
8. Abul'hanova-Slavskaja K.A. Tipologicheskij podhod k lichnosti professionala. Psihologicheskie issledovanija problemy formirovanija lichnosti professionala / K.A. Abul'hanova-Slavskaja. – М. : In-t psihol. AN SSSR, 1991. – S. 21–36.
9. Morosanova V.I. Samoreguljacija i individual'nost' cheloveka. / V.I. Morosanova. – М. : Nauka, 2010. – 519 s.
10. Dilts R. Fokusy jazyka. Izmenenie ubezhdenij s pomoshh'ju NLP / R. Dilts. – SPb. : Piter, 2000. – 320 s.

**Sytnyk, V.V. Motivation factors in professional adaptation of IT specialists.** The purpose of this study was to identify the features of IT specialists' motivation peculiar to different stages of their professional adaptation. The sample included 97 IT students and specialists: 25 IT project managers and IT architects, 26 IT employees with a work experience of 3 to 8 years, and 46 IT students who worked as part-time testers. The sample was made up of 40 women and 57 men. As an adaptation criterion the author used the level of the respondents' anxiety and organizational climate satisfaction. The respondents' motivation and value system was studied using A.Potyomkin Assessment of Individuals' Socio-Psychological Attitudes in Motivational Sphere, which, in particular, allowed measuring the levels of socio-psychological attitudes on the altruism-egotism, process-result, freedom-power and labor-money scales. The empirical study of IT specialists' professional adaptation motivational factors found the differences between the three respondent groups in the levels of anxiety, attitudes towards organizational climate and values: the mid-level employees were shown to have the greatest adaptation problems (they had high anxiety, were dissatisfied with corporate culture and undervalued process and freedom), whereas the IT students and top-level specialists demonstrated greater adaptability. The obtained findings can be used in developing a career growth psychological support program for training IT specialists in groups and individually.

*Key words:* adaptation, career, motivation, anxiety, IT specialists.

#### Відомості про автора

**Ситник Вікторія Володимирівна**, аспірант кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Харків, Україна.

**Sytnyk, Viktoria Volodymyrivna**, PhD student, Dept. of Psychology, Ukrainian State Employment Service Training Institute, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: vedasvech@gmail.com