

2. Sadova M. A. Problema formuvannya vidpovidalnosti osobystosti v psykhologichnykh doslidzhenniakh / Myroslava Anatoliivna Sadova // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. – Kh. : 2013. – Vyp. 45., ch. 1. – Psykholohiia. – S. 190-201.
3. Sadova M.A. Profesiina vidpovidalnist yak osnovna determinanta kar'ierneho rostu / Myroslava Anatoliivna Sadova // Aktualni problemy psykhologii. Zbirn.nauk.prats Instytutu psykhologii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy/ za red. S.D. Maksymenka – K.: 2012. – Tom. 11.,vyp. 6. – Psykholohiia osobystosti. Psykholohichna dopomoha osobystosti. – S. 190-201.
4. Sadova M. A. Psykholohichni determinanty vidpovidalnoi povedinky osobystosti / Myroslava Anatoliivna Sadova // Naukovi pratsi MAUP. – 2011. – T. 20. – Ch. 2. – S. 231-238.
5. Sadova M. A. Psykholohichni peredumovy vyvchennia vidpovidalnosti oso-bystosti z tochky zoru tsilisno-funksionalnoho pidkhopu / Myroslava Anatoliivna Sadova // Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. pr. In-tu psykhologii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, 2013. – T. 25. – Ch. 2. – S. 250-258.

УДК 159.922.1

orcid.org/ 0000-0001-6796-9412

doi.org/10.26661/2310-4368-2018-2-14-18

ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ ГАЛУЗІ

В.В. Ситник

*аспірантка Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
vedasvech@gmail.com*

Ситник В.В. Індивідуально-типологічні чинники професійного зростання спеціалістів ІТ галузі. В межах даної статті наведено результати проєктивної методики "Психографічний тест: конструктивний малюнок людини з геометричних форм" (А.В.Лібін, В.В.Лібін, Е.В.Лібіна) та тесту креативності Торренса. Досліджувані належали до різних рівнів професійної кваліфікації. Ранньому працевлаштуванню у галузі ІТ сприяє старанність лідерський потенціал, більшою мірою старанність та ретельність, ніж висока креативність. Працівники середнього рівню професійної компетенції – це неоднорідна група: низько тривожні, ретельні, середньо креативні тестувальники, які задоволені своєю роботою; технічно спрямовані програмісти, з середнім та вище середнього рівнем креативності; «інтуїтивні» та «незалежні» співробітники, з низьким рівнем креативності, які займаються програмуванням або SEO-менеджментом (група ризику). Працівники з високим рівнем професійної кваліфікації – це технічно орієнтовані та незалежні особистості, з високим рівнем креативності.

Ключові слова. ІТ-спеціалісти, кар'єра, професійне зростання, креативність, типологія, індивідуальність.

Sitnik, V.V. Individual-typological factors of professional development of it professional specialists.

Individual typological factors determine the choice of professions in the field of IT programmer, designer, graphic artist, etc. To these factors in our study we considered age, gender, individual style of activity, creativity, level of anxiety and type of coping strategies. A total of 156 respondents were surveyed, the average age of respondents was 28 years, which is normal for IT workers. Within the limits of this article the results of the projective method "Psychographic test: constructive drawing of a person from geometric forms" are presented (AVLibin, VVLibin, EVLibina). Psychographic test is intended for diagnostics of the constitutional, stylistic and characterological status of a person with 8 leading types and 36 leading subtypes and the Torrance test of creativity. It was found that the maximum level of creativity is available to representatives of the control group, working in the economic and humanitarian field. Significant differences were found between the Mana Whitney criteria (at the level of 0.05) and the median criterion for independent samples between the level of creativity in the studied groups. The lowest level of creativity was recorded in young specialists. Early employment in IT is driven by a diligence in leadership capacity, a greater degree of diligence and diligence than high creativity. The employees of the middle level of professional competence are a heterogeneous group: low anxious, careful, average creative testers who are satisfied with their work; technically oriented programmers with medium and higher average creativity; "Intuitive" and "independent" employees with a low level of creativity who are involved in programming or SEO-management (risk group). Workers with a high level of professional qualifications are technically oriented and independent individuals with a high level of creativity.

Keywords. IT specialists, career, creativity, typology, individuality.

Постановка проблеми. В контексті сучасної досить динамічної соціально-економічної ситуації в Україні актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з факторами успішного професійного розвитку фахівця. Актуальність дослідження професії фахівця в галузі інформаційних технологій пов'язана з тим, що ця професія сформувалася порівняно недавно. В даний час в сфері ІТ-технологій підвищилася цінність людського капіталу і фахівця спрямованого на професійний розвиток.

Свідоме планування професійної кар'єри в сфері ІТ-технологій виступає психологічною основою самореалізації особистості в професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна виділити роботи Р.Ф. Абдєєва [1] про інформаційну цивілізацію, Д.Белла та В.Л. Іноземцева [2] – про постіндустріальне суспільство. О. Арестов, Л. Бабанін, О. Войскунській [3] аналізують проблеми входження пострадянського суспільства в інформаційний простір і наслідки зростання інформаційних технологій в аспекті комунікації в глобальній мережі. В. Печонкін [4] досліджує ІТ в соціальній структурі суспільства на прикладі комп'ютерних мереж і комунікативних технологій, розглядаючи загальні процеси інформатизації, але без урахування ролі працівників сфери інформаційних технологій. Взаємодія людини з комп'ютерними технологіями стає предметом дослідження в питаннях науки та техніки. А.І. Лучинкіна [5] розробляє такий новий напрямок психологічного дослідження як інтернет-психологія, але у своїх роботах вона більшою мірою досліджує поведінкові та особистісні особливості користувачів Інтернету.

За даними соціологічних досліджень [6;7] на базі анкетування 8638 респондентів було створено «портрет» сучасного спеціаліста в галузі ІТ. Середній вік розробника – 21-29 років, тестувальника – 23-29. Наймолодші – верстальники та дизайнери. Найстарші – сисадміни, ПМ-и та топ-менеджери. Це пов'язано з високим рівнем вимог до освіти та досвіду роботи в топ-менеджерів та креативності і професійних навичок у сфері дизайну та розробки. У сучасних психологічних дослідженнях в сфері управління М.Г. Ткалич [8,9] та Л.Є. Бегези [10] приділяється увага впливу гендерної та рольової ідентичності на успішність адаптації та особливості управління колективом.

Метою нашого дослідження було вивчення індивідуально-типологічних чинників кар'єрного зростання спеціалістів.

Індивідуально – типологічні чинники зумовлюють вибір професій в сфері ІТ – програміста, дизайнера, верстальника тощо. До цих чинників в нашому дослідженні ми віднесли вік, стать, індивідуальний стиль діяльності, креативність, рівень тривожності та тип копінг стратегій. В межах даної статті наведено результати проективної методики "Психографічний тест: конструктивний малюнок людини з геометричних форм" (А.В.Лібін, В.В.Лібін, Е.В.Лібіна). Психографічний тест призначений для діагностики конституційного, стильового і характерологічного статусу людини по 8 провідним типам і 36 провідним підтипів та тест креативності Торренса. Ці чинники створюють можливість (або ускладнюють) процес професійного зростання, але не є достатніми. Для успішності цього процесу необхідна мотивація діяльності та професійного розвитку. До ситуативних чинників відноситься психологічний клімат колективу, заходи, спрямовані на професійне навчання спеціалістів, перспективи кар'єрного зростання які наявні для даного типу спеціалістів. Базуючись на інтегративно-особистісному підході ми вважали за потрібне також дослідити особливості корпоративної культури ІТ компаній, та виявити які саме з них сприяють професійному зростанню, а які – плинності кадрів.

Всього було задіяно 217 осіб, на констатувальному етапі 156 респондентів: контрольна група - Київський національний університет ім. М.Драгоманова (50 осіб що навчаються на гуманітарних факультетах), 38 осіб що є студентами старших курсів факультету комп'ютерних технологій Харківського державного університету імені Каразіна, працівники середнього рівню професійної кваліфікації, які працюють у компанії Itera research - 41 особа, спеціалісти вищого рівня ІТ-Корпорації G5 – 27 осіб. Середній вік респондентів становив 28 років, що є нормальним для працівників ІТ галузі. Досліджувані в цілому розподілялися за статтю рівномірно – 120 чоловіків та 97 жінок. Розподіл за статтю в залежності від рівню кваліфікації спеціалістів був не рівномірним.

Ці розбіжності можна пояснити особливостями діяльності спеціалістів ІТ сфери – дівчата меншою мірою шукають роботи за спеціальністю під час навчання на старших курсах. Тоді як після працевлаштування вони успішно професійно зростають до середнього рівня. При отримання більшого досвіду жінки частіше обирають не професійне вдосконалення до рівню архітектора, а кар'єрне – до керівників проекту або менеджерів з персоналу. Наш розподіл не відрізнявся суттєво від представленості спеціалістів на українському ринку праці ІТ спеціалістів. Розподіл за віком також достовірно не відрізнявся від нормального для працівників даної галузі:

Контрольна група – середній вік 28 років; молоді спеціалісти – 20 років; спеціалісти середнього рівню – 25 років; спеціалісти високого рівню – 29 років. Тобто усі досліджувані не виходили за межі юнацького віку.

У нашому дослідженні, базуючись на аналізі наукових джерел, ми теоретично виокремили наступні характеристики індивідуальності які можуть бути чинниками професійного зростання спеціалістів у галузі ІТ: індивідуально-типологічні характеристики, рівень креативності, рівень особистісної тривожності, копінг - стратегії.

При дослідженні індивідуально- типологічних характеристик досліджуваних було виявлено особливості розподілу в залежності від досліджуваної групи, що відображено у таблиці 1. Ми використали перерахунок даних у відсотки через нерівномірність кількості досліджуваних у групах.

Таблиця 1

Розподіл типів індивідуальності по групах (у %)

Типи	Контрольна група	Початківці	Середній рівень	Високий рівень
Організатор	27	25	16	3
Відповідальний виконавець	9	38	12	3
Ініціатор	9	5	4	18
Емотивний	18	5	8	3
Інтуїтивний	18	5	24	12
Незалежний	5	13	12	25
Комунікативний	14	5	8	15
Технічно орієнтований	0	0	16	25

При застосуванні дисперсійного аналізу за методикою χ^2 було отримано наявність розбіжностей розподілу на рівні 0,05, що свідчить про достовірність означених розбіжностей. Перейдемо до якісного аналізу отриманих даних. До контрольної групи було включено молодь, яка працювала психологами, юристами, економістами. Тому достатньо закономірно, що в цій групі переважали декілька типів: «керівник», «емпатійний» (переважно серед психологів) та «тривожний». Саме ці типи індивідуальності здатні успішно працювати у сфері «людина-людина», представники восьмого типу (технічно-орієнтовані), ймовірно взагалі не обирають спеціальності цього типу, тому, незважаючи на достатній обсяг вибірки, вони не зустрілися у цій групі жодного разу.

Цікавими виявилися результати «початківців». До цієї групи увійшли студенти, які почали працювати за спеціальністю під час навчання в магістратурі та на бакалавраті. Найбільший відсоток (більше третини досліджуваних) складав тип «старанного працівника», достатньо також було осіб з лідерським потенціалом та «незалежних». При більш докладному аналізі посад, які обіймали ці працівники було помітно, що вони обирають різні варіанти зайнятості в межах ІТ. «Старанні працівники» охоче обирали роботу тестувальників і працювали в компаніях в умовах «опен спейс» офісу.

Студенти з більшим лідерським потенціалом займалися власними стартапами або виконували замовлення по оформленню сайтів. Представники останньої групи займалися комп'ютерним дизайном, створенням власних малюнків та іміджем (здебільше в умовах фрілансу). Дивним виявилось те, що серед цієї групи не було виявлено жодної особи з технічним спрямуванням особистості. Такі результати можна пояснити тим, що даний тип особистості ймовірно зустрічається серед студентів, але ці юнаки та дівчата не прагнуть до зайнятості водночас з навчанням. Завдяки особливостям своєї індивідуальності, вони вважають за потрібне спочатку отримати вищу освіту, ретельно навчаються і приступають до роботи по закінченні університету. Серед респондентів, які перебувають на середніх позиціях ІТ компаній зустрічається вже 16%, які належать до типу «технічне спрямування». В спеціалістів середньої ланки достовірно переважають (24% респондентів) представники інтуїтивного типу. Вони обіймають посади програмістів і знаходяться під постійним тиском необхідності виконати поставлені завдання вчасно та якісно. Ці працівники схильні до самоаналізу, до критичної оцінки власних вчинків і переживань. Разом з тим їх точка зору досить важко коригується іншими. Вони воліють постійно контролювати обставини, щоб уникнути стресових ситуацій. Волелюбні. Бурхливо реагують на будь-які обмеження. Фізично не переносять безладу. Через

останній конфліктують з оточуючими. Відрізняються підвищеною емоційною вразливістю. Ці типологічні особливості з одного боку сприяють виконанню професійних обов'язків, з другого – ускладнюють стосунки з співробітниками, особливо при проектній формі організації праці. Представники цього типу стають особливо вразливими до професійної деформації та несвідомо провокують конфлікти в колективі, що ускладнює їхнє просування в кар'єрі. Серед представників середньої ланки також представлені особи з лідерським потенціалом (вони прагнуть у подальшому обіймати посаду керівника проекту) та старанні виконавці, які повністю задоволені наявною позицією на компанії. Серед цих працівників зустрічається 12% незалежних. Вони необхідні у командній роботі, бо здатні висувати незалежні, креативні рішення, але й створюють напруження у команді. Під час індивідуального інтерв'ювання вони висловлювали незадоволення умовами праці в офісі, негативну реакцію на прояви бюрократизму на компанії. Отже середня ланка ІТ достатньо різноманітна: від тривожних та старанних виконавців до лідерів та незалежних працівників, від тих, хто ретельно виконує свою частину роботи та повністю задоволені до «групи ризику» щодо професійної деформації.

Група спеціалістів вищої ланки суттєво відрізняється від попередньої. В ній переважають (по 25%) спеціалісти, спрямовані на роботу з технікою та «незалежні» саме такі особливості індивідуального стилю допомагають знаходити успішні технічні рішення. Але серед цих спеціалістів вкрай мало осіб з лідерським особистісним потенціалом та старанних виконавців, тому, коли спеціаліст з великим рівнем професійної кваліфікації просувається за сходинками кар'єри – на позиції не архітектора, а керівника проекту, то він почувається невпевнено. Цікавим є те, що серед спеціалістів вищої ланки відносно часто (18%) зустрічаються представники типу «фантазер», бо саме ця здатність до нестандартного мислення є чинником, якій відрізняє спеціаліста середньої ланки від вищої.

Серед всіх спеціалістів ІТ галузі вкрай зрідка зустрічається представник четвертого – «емпатійного» типу. Це може бути пов'язано з тим, що представники цього типу не обирають технічні спеціальності, а опинившись в умовах корпоративної культури ІТ-компаній остаточно розуміють, що притаманний цим установам стиль – робота над проектами в умовах часових та технічних обмежень, для них взагалі не підходить. Поодинокі представники цього типу переходять на роботу допоміжного персоналу, а за наявності достатньої технічної компетенції – на позицію менеджера з персоналу.

При аналізі результатів методики ТИГР стає помітним, що різні індивідуально-типологічні особливості відіграють свою роль при кар'єрному зростанні працівників:

- Лідерський потенціал або висока старанність сприяє ранньому працевлаштуванню молодих спеціалістів;
- Ретельність, здатність переносити моногонію, та непогані комунікативні якості – це те, що вимагається від середньої ланки;
- Креативність, незалежність, «технічний» склад мислення дозволяє досягти високого професійного рівню.

Щебто ідея раннього відбору та підвищення кваліфікації успішних на своєму місці працівників є не досить коректною: багато з тих, хто рано починає працювати та заробляти в ІТ згодом виявляються не досить придатними для подальшого професійного зростання. І навпаки «незалежні» які є не досить успішними учасниками проектів на середньому рівні можуть виявитись успішними на рівні високого професіоналізму.

Наступним дослідженням особливостей індивідуальності працівників був тест креативності Торренса. Результати дослідження відображено на рис.1.

Було виявлено що, максимальний рівень креативності наявний в представників контрольної групи, які працюють в економічній та гуманітарній галузі. Виявлено достовірні розбіжності за критерієм Мана Уїтні (на рівні 0,05) та медіанним критерієм для незалежних вибірок між рівнем креативності у досліджуваних групах. Найменший рівень креативності було зафіксовано в молодих спеціалістів. Вони взагалі виконували запропоновану методику неохоче, відчували складності при генерації нових образів. Найменшим показником у цій групі був 48 (в хлопця, який працює тестувальником), найбільший – 219 (дівчина дизайнер). Показники групи середнього рівню були більшими по середніх значеннях та медіанах.

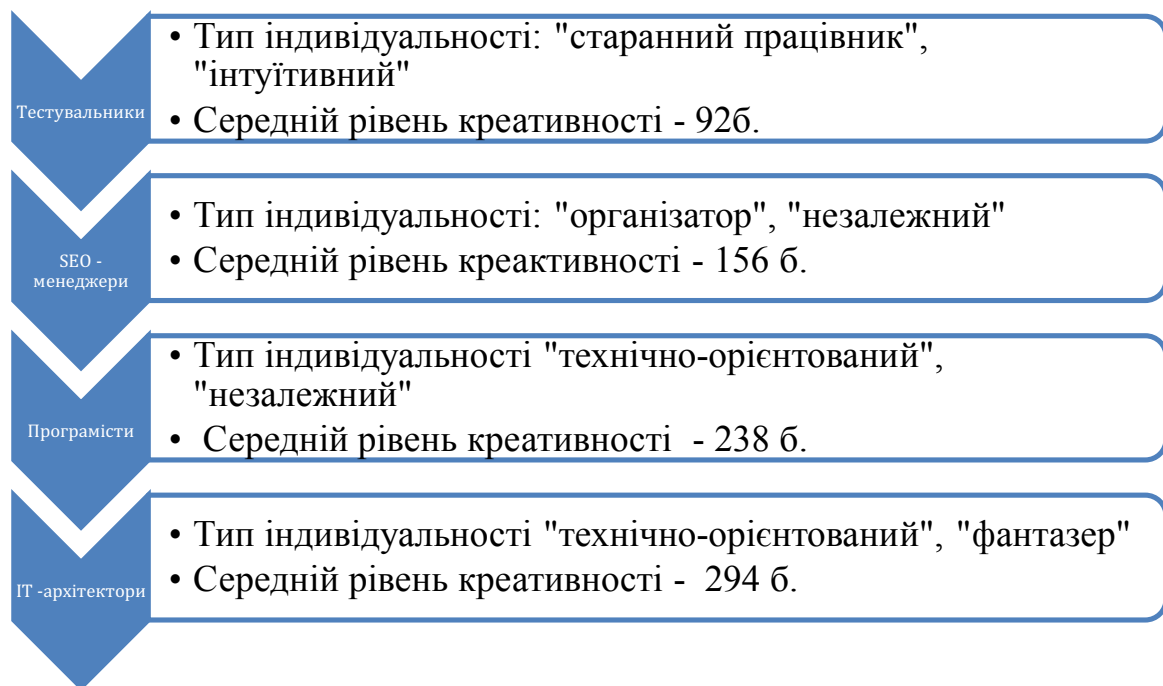


Рис. 1. Особливості індивідуально – типологічних характеристик IT спеціалістів в залежності від діяльності

Найнижчим значенням був 68 (тестувальник з досвідом роботи 4 роки), найбільшим – 252 (SEO менеджер). Серед спеціалістів з високим рівнем кваліфікації найменше значення – 94, тоді як з високими значеннями, від 303 до 492 зустрічалося 6 осіб (архітектори). Можна висунути дві альтернативні гіпотези:

- Креативність розвивається в наслідок роботи в IT сфері;
- Креативність є чинником професійного зростання спеціалістів.

Для прояснення цієї проблеми було співвіднесено результати тесту креативності та індивідуально – типологічних особливостей працівників. Було виявлено, що високі рівні креативності представлені в спеціалістів які належать до типу «незалежний» та «фантазер». Індивідуально-типологічні властивості не змінюються в залежності від професійної соціалізації, тому ми можемо з більшою певністю підтримати другу гіпотезу – що рівень креативності у юнацькому віці є достатньо сформованим, і він є чинником професійного зростання. Рівень креативності допомагає розвитку від виконавця, якому доручають ретельне виконання частини алгоритму до архітектора. IT-архітектор - це фахівець, який вирішує, як в кінцевому підсумку буде виглядати інформаційна система організації в цілому і в деталях. Окремим видом діяльності IT спеціалістів є тестувальники. З одного боку – це часто молоді спеціалісти, для яких це є першим місцем роботи. З другого - ця діяльність може також потребувати високої кваліфікації та досвіду роботи. Тестувальник є особою, відповідальною за якісне і своєчасне виконання дорученої йому роботи в проекті розробки інформаційно-програмної системи. Тестувальник виконує завдання по підготовці і проведенню тестування системи відповідно до встановлених в компанії регламентами. Точний обсяг завдань, які виконуються в проекті тестувальником, визначається його роллю в проекті. Тестувальник може виконувати в проекті наступні функції: тестувальник (проекти будь-якої складності) і тест-проектувальник (невеликі і середні проекти). Ключова кваліфікація тестувальника: вміння знаходити дефекти і створювати якісні протоколи про дефектах. На відміну від програмістів для цих працівників потрібні інші індивідуально – типологічні характеристики. Якщо проаналізувати отримані нами дані не за рівнем професійної кваліфікації, а за видом діяльності, то ми отримаємо наступний варіант, який відображено на рис. 1.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже виявлено достатньо суттєві розбіжності не лише від рівню кваліфікації, а й від типу професійної діяльності. Тому при побудові програми кар'єрного зростання та формуванні кадрового резерву IT персоналу слід враховувати не лише досвід робіт та успішність діяльності на наявному робочому місці, а й індивідуально-типологічні характеристики. Тоді можна бути побудувати індивідуальну стратегію професійного розвитку, яка

сприятиме і успішній професійній соціалізації, і не буде порушувати притаманний кожній людині індивідуальний стиль діяльності та мислення. Напрямок подальшого дослідження стане вивчення впливу соціально-психологічних та ситуативних чинників професійного зростання спеціалістів.

Література

1. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации / Редакторы: Е.С. Ивашкина, В.Г. Деткова. — М.: ВЛАДОС, 1994. — 336 с.
2. Белл Д., Иноземцев В. Л. Эпоха разобщенности: размышления о мире XXI века / Даниел Белл, Владислав Иноземцев. — Москва: Свободная мысль : Центр исслед. постиндустриального о-ва, 2007. — 303 с.
3. Арестова О. Н. Коммуникация в компьютерных сетях: психологические детерминанты и последствия / О. Н. Арестова, Л. Н. Бабанин, А. Е. Войскунский // Вестник Московского университета. — 1996. — № 4. — С. 14–20. — (Серия: 14. Психология).
4. Печенкин В.В. Сетевая структура сообщества: самоорганизация и управление / В.В. Печенкин, М.Д. Кондратова // Перспективы самоорганизации общества в стратегиях глобального развития. — Саратов: Изд-во «Научная книга», 2006. — Ч. 1. — С. 209-212.
5. Лучинкина А.И. Психология человека в Интернете - Киев, Украина: ООО «Информационные системы, 2012 – 256с.
6. Портрет українського ІТ-спеціаліста (електронне джерело) <https://kiev.hh.ua/article/19483>
7. Портрет ІТ-спеціаліста — 2018. Інфографіка (електронне джерело) https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/?from=fp_top1m_also
8. Ткаліч М.Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій//Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Випуск 51. 2015.- С. 247-255.
9. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні особливості типів гендерної взаємодії персоналу організацій // Психологічні перспективи, Випуск 25. — Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. 2014. — С. 229-240.
10. Бебеза Л.Є. Рольова ідентичність практичних психологів як чинник соціально-психологічної адаптації / Л.Є.Бебеза // Актуальні проблеми природничих та гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2015» [Текст] : XVII Всеукр. наук. конф. молодих учених; Черкаси, 24 квітня 2015 р. / М-во освіти і науки України, ЧНУ ім.Б.Хмельницького. — Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2015. — 252 с.

References transliterated

1. Abdeev R.F. Filosofiya informacionnoj civilizacii / redaktory: e.s. Ivashkina, v.g. Detkova. — m.: vladoss, 1994. — 336 s.
2. Bell d., Inozemcev V. L. Epokha razobshhennosti: razmyshleniya o mire xxi veka / daniel bell, vladislav inozemcev. — moskva: svobodnaya mysl : centr issled. Postindustrialnogo o-va, 2007. — 303 s.
3. Arestova O. N. Kommunikaciya v kompyuternyx setyax: psixologicheskie determinanty i posledstviya / O. N. Arestova, I. N. Babanin, a. E. Vojskunjkiy // vestnik moskovskogo universiteta. — 1996. — № 4. — s. 14–20. — (seriya: 14. Psixologiya).
4. Pechenkin V.V. Setevaya struktura soobshhestva: samoorganizaciya i upravlenie / V.V. Pechenkin, m.d. Kondratova // perspektivy samoorganizacii obshhestva v strategiyax globalnogo razvitiya. — saratov: izd-vo «nauchnaya kniga», 2006. — ch. 1. — s. 209-212.
5. Luchinkina A.I. Psixologiya cheloveka v internete - Kiev, Ukraina: ooo Informacionnye sistemy, 2012 – 256s.
6. Portret ukrainskogo it-specialista (elektoronne dzherelo) <https://kiev.hh.ua/article/19483>
7. Portret it-specialista — 2018. Infografika (elektronne dzherelo) https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/?from=fp_top1m_also
8. Tkallch M.G. Genderno-orientovaniy pldhd u psihologichnomu suprovodl personalu organlzatsly//VIsnik HNPU Imenl G.S. Skovorodi. Psihologiya. Vipusk 51. 2015.- S. 247-255.
9. Tkalich M.G. Psihologo-organlzatslynl osoblivostl tiplv gendernoYi vzaEmodlyi personalu organlzatsly // Psihologlchnl perspektivi, Vipusk 25. — Lutsk: ShldnoEvropeyskiy natslonalniy unlvrsitet Imenl Lesl UkraYinki. 2014. — S. 229-240.
10. Begeza L.E. Rolova Identichnlst praktichnih psihologlv yak chinnik sotslaln-psihologlchnoYi adaptatsly / L.E.Begeza // Aktualnl problemi prirodnichih ta gumanltarnih nauk u dosldzhennyah molodih uchenih «Rodzinka – 2015» [Tekst] : HVII Vseukr. nauk. konf. molodih uchenih; Cherkasi, 24 kvltnya 2015 r. / M-vo osvlti l nauki UkraYini, ChNU Im.B.Hmelnitskogo. — Cherkasi : ChNU Im. B. Hmelnitskogo, 2015. — 252 s.