

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология личности

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему **ОСОБЕННОСТИ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ В
КОНТЕКСТЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ**

Студент

Д.М. Дубинчук

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.псх.н., доцент В.В. Пантелеева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретический анализ научной литературы по проблеме целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций.....	8
1.1 Возникновение и развитие проблемы целеполагания и планирования в отечественной и зарубежной психологии	8
1.2 Феноменология понятий «карьера» и «карьерные ориентации» в отечественных и зарубежных исследованиях	27
Выводы по первой главе.....	46
Глава 2 Эмпирическое исследование целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций.....	49
2.1 Описание диагностического инструментария и особенностей выборки испытуемых.....	49
2.2 Результаты изучения особенностей целеполагания, планирования и карьерных ориентаций сотрудников организации.....	57
Выводы по второй главе.....	79
Заключение.....	82
Список используемой литературы.....	86
Приложение А Результаты испытуемых по анкете В.В. Пантелеевой «Особенности целеполагания в составе жизненной перспективы».....	94
Приложение Б Результаты испытуемых по тесту «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), в адаптации Н.В. Паниной	95
Приложение В Результаты испытуемых по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», в адаптации В.А. Чикер и В.Э. Винокурова.....	96

Введение

Актуальность исследования. В «Основах государственной молодёжной политики РФ на период до 2025 года» определены приоритетные задачи государства в области воспитания молодёжи и обозначены механизмы эффективной самореализации. В документе одним из условий реализации потенциала в социально-экономической сфере названо создание условий для построения траектории эффективного профессионального развития и внедрения технологии «социального лифта». Документ отражает не только общественно-экономические требования к профессионалу, но и обозначают перспективы карьерных ориентаций молодёжи.

Экономические реалии современного мира таковы, что немногие работодатели могут с уверенностью говорить о том, какие специалисты будут им необходимы через несколько лет. И с уверенностью можно говорить лишь о высоком уровне неопределённости на рынке труда в среднесрочной перспективе. Это обстоятельство придаёт особую значимость не столько собственно профессиональным навыкам (*hard skills*) специалиста, сколько крепкому владению «над профессиональными» навыками (*soft skills*), к которым относятся целеполагание и планирование своей карьеры.

Изучение вопросов стратегии и тактики карьерного целеполагания приобретает особую практическую актуальность ещё и потому, что «субъект поднимается над бессознательными установками и мотивациями» (по В.Д. Шадрикову) когда начинает осознавать самого себя и, как следствие, ответственно относиться к реализации своего потенциала.

В современном состоянии вопроса сложились определённые **противоречия** между широкими возможностями, доступными для раскрытия потенциала человека и пониманием, как этими возможностями пользоваться. С одной стороны наблюдается вариативность в профессиональном выборе и карьерных сценариях, с другой - дезадаптация в принятии решений в отношении собственной профессиональной жизни и

карьерных планов в ситуации меняющихся условий и практических возможностей.

Из обозначенного выше противоречия вытекают особые **проблемы**:

- 1) как формировать карьерные цели, имея неопределенные знания об окружающей обстановке и действующих на неё факторах;
- 2) как реализовывать жизненные и карьерные планы в эпоху цифровизации, имея недостаточную внутреннюю личностную свободу и самостоятельность мышления.

Цель исследования: выявить, теоретически обосновать и экспериментально изучить особенности целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций.

Объектом исследования выступает целеполагание и планирование.

Предметом исследования стали целеполагание и планирование в контексте карьерных ориентаций.

Гипотеза исследования: склонность личности к целеполаганию и планированию связана с эффективностью самоопределения в карьере, а именно: чем в большей степени выражены у личности такие особенности целеполагания и планирования, как иерархичность, глубина планов, долговременность планирования, дифференцированность, структурированность, насыщенность и реалистичность целей и планов, тем в большей степени дифференцированы карьерные ориентации и выше индекс жизненной удовлетворенности.

Задачи исследования.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы исследования поставлены следующие задачи.

1. Проанализировать научные источники по феномену карьерных ориентаций и проблеме целеполагания и планирования в отечественной и зарубежной литературе.

2. Обобщить исследования и составить блок психодиагностических методик по изучению особенностей целеполагания в контексте карьерных ориентаций.

3. Эмпирически изучить особенности целеполагания в контексте карьерных ориентаций.

4. Проанализировать результаты и сформулировать выводы по проделанной работе.

Методы и методики исследования.

I. Теоретические методы (анализ и обобщение научных источников по проблеме исследования, терминологический анализ).

II. Практические методы:

а) Анкета В.В. Пантелеевой на особенности целеполагания в составе жизненной перспективы;

б) методика Э. Шейна «Якоря карьеры», адаптация В.А. Чикер и В.Э. Винокурова;

с) тест «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н.В. Паниной.

III. Статистические методы количественной и качественной обработки полученных данных: математико-статистический анализ эмпирических данных проведён с помощью программы SPSS (корреляционный анализ, сравнительный анализ).

В качестве **теоретико-методологической основы** работы выступают общепсихологическая теория деятельности, принцип единства сознания и деятельности и принцип предметности деятельности.

Категория «деятельность» была введена С.Л. Рубинштейном для преодоления противоречия между сознанием (лишённого внешних проявлений в интроспективной психологии) и поведением (которое не регулируется сознанием у бихевиористов). С.Л. Рубинштейн предложил новую трактовку понятий «сознание» и «поведение». Сознание – это

внутренний план поведения. В сознании зарождается замысел (цель), а в поведении проявляются конкретные шаги для его достижения (план).

Дальнейшая разработка теории деятельности через принцип предметности принадлежит А.Н. Леонтьеву. По его мнению, предметом деятельности является мотив, который в свою очередь выступает в качестве опредмеченной потребности. После этого индивид может сформировать образ желаемого результата (цель) и активно организовать своё поведение (план). Таким образом, изучать психику можно только в деятельности, которую она регулирует.

В качестве **эмпирической базы исследования** использовалось Общество с ограниченной ответственностью «Викинги».

Теоретическая значимость работы заключается в проведении терминологического анализа психологических феноменов: карьера, карьерные ориентации, целеполагание. Анализ различных взглядов отечественных и зарубежных исследователей проводился с учетом современной социально-экономической ситуации. Результаты эмпирической части работы дополняют научные представления о целеполагании и планировании в карьерных ориентациях.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования его результатов при проведении тренинга, направленного на осознание собственных карьерных ориентаций и построение на их основе карьерных планов, при сопровождении на этапе обучения профессии и включения в трудовую деятельность, а также в личностном и карьерном консультировании в качестве консультативной технологии.

Научная достоверность результатов и обоснованность выводов исследования обеспечены

- а) использованием современной методологии научного познания;
- б) последовательной реализацией исходных теоретических положений и терминологического аппарата исследования, основанного на

фундаментальных отечественных и зарубежных исследованиях в области психологии, философии, педагогики, менеджмента и др.;

- с) использованием методов исследования, адекватных его задачам;
- d) репрезентативностью выборки;
- e) применением методов математической статистики;
- f) всесторонней проверкой достоверности полученных результатов

при их обсуждении на конференциях различного уровня.

Новизна исследования состоит в фиксации особенностей целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций – от парадигмы планирования карьеры к парадигме управления своей карьерой.

Апробация результатов исследования. Материалы диссертационного исследования были представлены на научно-практических конференциях (2019, 2020 г.г.)

Структура и объем магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка использованной литературы. Текст иллюстрирован таблицами и рисунками.

Глава 1 Теоретический анализ научной литературы по проблеме целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций

1.1 Возникновение и развитие проблемы целеполагания и планирования в отечественной и зарубежной психологии

Целенаправленное поведение как ключевая категория встречается во многих отраслях отечественной науки: физиологии, психофизиологии, психологии. Ведущие российские ученые такие, как С.Л. Рубинштейн, П.К. Анохин, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, И.П. Павлов, О.К. Тихомиров, Н.А. Бернштейн, А.В.Брушлинский, Б.В. Зейгарник, В.В. Давыдов, В.Д. Шадриков и др., указывали на ведущую роль целеполагания для понимания поведения индивида.

Значимость процесса целеполагания распространяется не только на конкретную личность, эффективность её жизнедеятельности, но и на все общество в целом. В нем находят свое отражение ценностные ориентации, установки личности, система воспитания и ожидания. Любая деятельность человека начинается именно с процесса целеполагания, он обуславливает механизмы её реализации, направляет человека на достижение значимых для него целей. Отсюда, явно прослеживается взаимосвязь ценностно-ориентировочного компонента личности, способности к целеполаганию и успешность самореализации. В работах С.Л. Рубинштейна, О.К. Тихомировой именно способность человека ставить цели рассматривается как важный фактор в определении успешности его жизнедеятельности.

Для анализа проблемы целеполагания важно, в первую очередь, дать определение понятию цели. Наиболее распространенное определение данного понятия «осознанный образ планируемого результата».[53] В русле системно-деятельностного подхода, цель неразрывно связана с деятельностью человека. Также, ключевым понятием в данной теории является понятие мотива, который способствует активизации деятельности человека,

побуждает и направляет её. Мотивы и цели в деятельности человека не только являются стимулирующим вектором, но и определяют содержание его деятельности, направленность, способы реализации. В связи с этим, целеполагание является одним из самых значимых для успешности реализации любой деятельности человека.

В русле деятельностного подхода даются четкие разграничения и отличия понятия цели и мечты. Именно реалистичностью и деятельностной основой они отличаются, цель деятельность организует, направляет, стимулирует. Долгосрочные цели также имеют существенные отличия от мечты, способствуют достижению более глобальных результатов.

Термин «целеполагание» в работах отечественных психологов рассматривается с различных позиций. Рассмотрим наиболее значимые в данном вопросе работы.

Одним из первых вопросов о целевой проблематике в научно-психологическом контексте был поставлен выдающимся физиологом И.П. Павловым в его работе, посвященной конструкту «рефлекс цели» [54]. В ряду других рефлексов автор особо выделяет рефлекс цели. По мнению И.П. Павлова, основополагающую функцию в жизнедеятельности человека выполняют его жизненные цели, а вся жизнь – «... есть осуществление одной цели, именно, охранения самой жизни ... Этот общий инстинкт, или рефлекс жизни состоит из массы отдельных рефлексов. Большую часть этих рефлексов представляют собой положительно-двигательные рефлексы, то есть в направлении к условиям, благоприятным для жизни» [54]. И.П. Павлов выделил свойства целей: ценность, важность, смысл. Он же ввел такую производную характеристику цели, как «стремление», сущность которой выражается в энергетической составляющей целенаправленного поведения.

Первым из отечественных психологов вопросом целеполагания в контексте детского развития заинтересовался Л.С. Выготский: «ни одно инстинктивное действие животного не может быть понято и истолковано нами, если мы не знаем его финала, его «цели», точки, на которую оно

направлено» [17]. Он указывает на схожесть «общебиологической формулировки той же идеи» в «имманентной телеологии организма», когда части живого организма рассматриваются как органы, а их деятельность – как органические функции, есть [17]. Вслед за И.П. Павловым с его «рефлексом цели», Л.С. Выготский указывает на общебиологическую основу ориентированного в будущее целенаправленного поведения.

Еще одним важным принципом анализа психики, предложенным Л.С. Выготским [17], является принцип интериоризации-экстериоризации. Интериоризация представляет собой процесс «формирования внутренних структур человеческой психики благодаря усвоению структур внешней социальной деятельности» [17]. В современных зарубежных теориях (например, в теории самодетерминации) выдвигается похожий принцип.

В отечественной психологии проработка конструкта «цель» была связана с более общими концептуальными понятиями: «деятельность», «мотив» и «личностный смысл». Эти понятия являются конституциональными в рамках теории деятельности.

«Деятельность» понимается как «динамическая система взаимодействий субъекта с миром, в процессе которых происходит возникновение и воплощение в объекте психического образа и реализация опосредствованных им отношений субъекта в предметной действительности». [17] Человеческая деятельность имеет макроструктуру: «деятельность – действие – операция – функциональный блок, которой соответствуют такие элементы эмоционально-мотивационной сферы как потребность – мотив – цель» [17].

Категория «мотив» также является ключевым понятием в психологии советского периода и в современных отечественных психологических исследованиях. Наиболее распространенное Определение мотива А.Г. Асмолов раскрывает через понятие «потребность». Он определяет мотив как «совокупность внутренних и внешних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность» [8]. Такое понимание

категории «мотив» наиболее распространено в отечественной психологии. Традиционным также является выделение следующих функций мотивов: побудительная и смыслообразующая [8]. Эти функции проявляются в том, что действия человека порождаются мотивами и если осознаются, то приводят к образованию целей. Сами же мотивы могут быть как осознаваемыми, так и неосознаваемыми. По мнению Ю.Б. Гиппенрейтер, наличие осознаваемых мотивов характерно для зрелых личностей, деятельность которых направляют так называемые мотивы-цели (жизненные цели). Неосознаваемых же мотивов гораздо больше и проявляются они в сознании в форме эмоций и личностных смыслов [19].

Ещё одним концептуальным понятием теории деятельности является «личностный смысл», который представляет индивидуальное отражение окружающей человека действительности и выражает его отношение к тем объектам, ради которых он и ведёт свою деятельность. «Отражением в сознании личности отношения мотива деятельности к цели действия» обозначают понятие «личностный смысл» А.Н. Леонтьев и П.Я. Гальперин.

Отечественные представители культурно-деятельностного подхода отмечают, что «цели возникают при переходе от приспособительной деятельности животных к специфической для человека трудовой деятельности» [40]. Целеобразование определяется как «формирование образа будущего результата действий и принятие этого образа в качестве основы для практических или умственных действий» [40]. По мнению А.Н. Леонтьева целеобразование носит процессуальный характер, а по отношению к типу деятельности этот процесс является инвариантным. [40]

Таким образом, основной закон онтогенетического развития целеобразования в отечественной теории деятельности обозначен так: «постановка цели и ее достижение, первоначально разделенные между людьми, затем объединяются в деятельности одного человека» [40]. Таким образом, выделяются типы целеобразования – «внешнее» и «внутреннее». Для внешнего целеобразования характерна постановки целей «извне», от

социума(другого человека), а для внутреннего целеобразования свойственна самостоятельная формулировка целей.

Такое понимание отчасти схоже с постулатами теории самодетерминации (СДТ), представители которой утверждают о наличии у субъекта внутренней и внешней мотивации. Не смотря на довольно значительные концептуальные различия, конструкт «внутреннее целеобразование» (по О.К. Тихомирову) можно определить как вариант автономной мотивации в терминах СДТ [78].

Первые экспериментальные исследования целеобразования в отечественной психологии относятся к 1945-1946 г.г. В экспериментальной серии под руководством А.Н. Леонтьева было установлено, что процесс формирования новой цели, в результате которого возникают произвольные действия, протекает в ситуации содержательной деятельности. Сам мотив воспринимается не как отвлеченный, а как близкий и непосредственный, т.е. смысл цели вытекает из мотива. Этот цикл экспериментальных исследований дошкольников изучал процессы формирования и осознания новых целей, а также возникновение у них произвольных действий [40]. В ряде экспериментов было установлено, что постановка осмысленной цели у ребенка впервые возникает в игровой деятельности. Только после того, как ребенок научится ставить цель в игре, он может поставить осмысленную цель в других условиях, где связь с мотивом не так очевидна [40].

В экспериментах З.М. Истоминой [34] подтверждение нашла гипотеза о том, что действие и мотив должны соответствовать практике взаимоотношений ребенка с окружающими. Если ребенок показывает заинтересованность в понимании цели своих действий вопросами типа «зачем маме флажок?» или ожиданием полезного результата от своих действий (как обрадуются малыши подарку), то и сам результат оказывается более высоким. Чтобы цель была успешно достигнута, необходимо соответствие смысла цели представлениям ребенка, а связь задания и его цели с другими действиями и конечным результатом должны быть вплетены

в целостный процесс деятельности. Самое интересное, что мотив и цель должны быть связаны между собой в большей степени эмоционально, а не когнитивно.

В других экспериментах (А.В. Запорожца и Я.З. Неверович) [30] обнаружено, что если формировать у ребёнка эмоциональный образ ожидаемых событий или их модели, то связь цели и мотива осознаётся и отражается ребёнком. В таком конструкте формируется не столько результат действий, сколько их смысл. Сам ребенок как бы предчувствует ситуацию, которая может стать результатом его деятельности.

Л.С. Славина в своих исследованиях показала влияние конкретности поставленной цели на эффективность выполнения [69]. Было установлено, что однообразность и монотонность действий без понимания объема выполняемой работы, быстро делает её малоэффективной. Но «при осмыслении связи цели с мотивом может происходить конкретизация, до определение цели. И наоборот, если связь не осмыслена, развивается процесс пресыщения» [69]. Регуляционная деятельность мотивационно-смысловых структур определяет особенности выбора и его содержание. При этом некоторые характеристики целеобразования значительно улучшаются с повышением мотивации. Эта зависимость была обнаружена, например, для заданий выбора альтернатив из предлагаемого ряда, а также произвольное формирование целей.

Далее, рассмотрим современные исследования и подходы к проблеме целеполагания в отечественной психологии. По В.Д. Шадрикову, целеполагание включено в функциональную систему способностей личности, определяет процесс формирования психологической системы деятельности [81]. В.А. Архипова под целеполаганием рассматривает «...способности личности к постановке и достижению желаемого результата, единство мотивов и средств, образующее при оценке способов удовлетворения соответствующей потребности и имеющее ценностно-рациональную природу» [7].

В работах И.Н. Воробьевой выделяются специфические особенности, свойственные для процесса целеполагания. В первую очередь, она полагает, что данный процесс является основным и способствует достижению нужного результата в процессе деятельности. Во-вторых, позволяет направлять внимание человека для обеспечения правильности выбора и решения. В-третьих, именно благодаря процессу планирования и целеполагания человек становится субъектом своей деятельности, занимает активную субъектную позицию по отношению к окружающему миру. В-четвертых, обеспечивает эффективность жизнедеятельности человека.

Помимо основных характеристик целеполагания, И.Н. Воробьева выделяет основные функции данного процесса в системе организации жизнедеятельности человека.

Она выделяет:

1) Регуляторная функция. Данная функция осуществляется через механизм интериоризации. То есть цели извне, на которые на первых этапах ориентируется человек, постепенно становятся личностно значимыми, способствуют движению личности вперед.

2) Проектировочная функция. Обеспечивает способность человека к планированию и прогнозированию будущего, развитию рефлексии и анализа ситуации и поступков.

3) Побудительная функция – актуализирует деятельность человека, направляет его движение и развитие.

Другой подход представлен в работах И.А. Дмитриевой. Целеполагание она рассматривает как психологическую особенность личности, сформированную или несформированную в процессе воспитания и обучения на ранних этапах онтогенеза. При этом, автор предлагает структуру данного свойства, состоящую из трех компонентов: интеллектуальный, личностный и деятельностный.

Интеллектуальный компонент выражается в способности человека мысленно составлять образ желаемого результата, учитывать и

анализировать внешние и внутренние обстоятельства, ресурсы и возможности. Более того, именно на интеллектуальном уровне человек сопоставляет достигнутый результат с желаемым, на основании этого начинает корректировать свои действия.

Личностный компонент заключается в наборе тех или иных качеств и свойств личности, которые, помимо способности к целеполаганию, обеспечивают достижение человеком поставленных целей. Это может быть как особенности нервной системы, коммуникативные качества, нравственные, эмоционально-волевые и т.д. Наиболее удачное сочетание различных личностных качеств в той или иной деятельности в том числе определяют её результативность и эффективность. Непосредственная реализация запланированного выражается в деятельностном компоненте целеполагания.

Целеполагание интегрировано помимо включенности во многие личностные структуры и сферы, находит свое отражение в социальных отношениях, установках, особенностях общения. В рамках деятельностного подхода важным элементом в процессе целеполагания признаётся детерминация активности.

Г.В. Акопов рассматривает целеполагание как совокупность различных процессов, к числу которых он отнес:

- 1) Построение образа будущего результата деятельности;
- 2) Осознание и интериоризация этого образа;
- 3) Регуляция деятельности в зависимости от полученного результата.

С.Л. Рубинштейн представлял процесс целеполагания как умение самостоятельно ставить и достигать социально значимые цели, который происходит на сознательном уровне. При этом он полагал, что целеполагание осуществляется на двух уровнях - внешнем и внутреннем. На внешнем уровне ставятся конкретные цели, а на внутреннем - цели, опосредованные самоконтролем. [32]

Процесс целеполагания играет важную роль в познавательной деятельности. О.К. Тихомиров выделял в целеполагании два важных процесса - целепринятие и целепорождение. Целепринятие предполагает принятие и достижение цели, детерминированной внешними факторами. Целепорождение предполагает самостоятельное продуцирование личностью новых целевых структур. Также Тихомиров определил 3 формы, которые могут принимать цели: перцептивный образ, представление и словесное описание. [40]

Кроме того, автор различал произвольное и непроизвольное целеполагание. При этом в произвольном виде он различал 2 уровня. Первый связан с подчинением процессов некоторой цели, а второй - с сознательным отбором и формированием самих задач. Этот второй уровень является разновидностью метакогнитивной деятельности, которая включает в себя множество процессов и ориентирована на постановку познавательных целей. [40]

О.К. Тихомиров и Н.Ф. Наумова считают, что целеполагание носит творческий характер, так как всегда осуществляется в неопределенных ситуациях, которые, в свою очередь, способствуют включению творческого мышления. В то же время, Н.Е. Веракса указывает, что оно опирается на два вида мышления - диалектическое и формальное. В свою очередь Г.З. Поздеева, ученица Н.Е. Веракса, выделяла и третий тип целеполагания - предметный. Однако, в структурно-диалектическом подходе этот тип не нашёл должного отражения. При этом диалектическое целепорождение отражает отношение противоположностей, а формальное - на стремлении соответствовать требованиям окружающей среды. [13] Целепринятие чаще всего проявляется в детском возрасте, когда активность ребёнка детерминирована внешней средой.

О.К. Тихомиров выделил ряд механизмов целеобразования:

а) Преобразование результатов действия в цель происходит путём осознания и через связь с мотивационной сферой.

b) На стадии подготовки практических действий происходит трансформация неосознанных предвосхищений в цели.

c) Если достижение планируемого результата оказывается невозможным, то происходит изменение целей.

d) Усвоение целей происходит через тесную связь с мотивацией

e) Если есть несколько заданных целей, то происходит выбор одной из них.

f) Мотивы имеют свойство преобразовываться в цели

g) При движении по направлению к главной цели происходит выделение промежуточных.

h) Характерным является переход от предварительных целей к окончательным.

i) Цели образуют иерархию и временную последовательность. [40]

По своей сути процесс целеполагания является ничем иным, как системой целей, которые соотносятся друг с другом и выстраиваются в определённую иерархию. При этом целеполагание можно рассматривать и как процесс, и как результат постановки целей. Итогом процесса целеполагания становится цель, которая представляет собой предвосхищаемый результат деятельности. Таким образом, основу организации любой деятельности составляет целеполагание, которое наполняет действия смыслом. При этом сама деятельность по постановке целей является интеллектуальной и связанной с формированием образа желаемого результата.

Е.Д. Бабанова рассматривает механизм неосознанного целеполагания, в котором ключевую роль отдаёт получению удовольствия от процесса и результата деятельности. Кроме того, для формирования навыка неосознанного целеполагания автор советует выработать базовые привычки для достижения желаемого результата. При этом, чем больше действий оказываются в форме привычек, тем больше ресурсов возникает для воплощения основных целей. [9]

О.А. Конопкин, Б.Ф. Ломов, Г.С. Прыгин признавали значимость осознанной саморегуляции для формирования процесса целеполагания. Данный процесс определяет не только общую направленность деятельности, но и особенности функционирования отдельных звеньев саморегуляции. Г.С. Прыгин определял субъектную регуляцию как целостную и замкнутую систему, компоненты которой вступают в отношения, которые приводят к согласованию активности и требований деятельности и достижению цели. В итоге получается, что от успешности саморегуляции зависит и конечный результат деятельности.

При рассмотрении процесса познавательной деятельности, авторами указывается ряд этапов: гностическое целеполагание, моделирование условий осуществления познания, программирование познавательных действий и самоконтроль. При этом наиболее важным считается первый этап, так как именно он играет систем образующую роль.

О.И. Блинецова отмечает ряд этапов в процессе целеполагания:

1. Осознание цели - анализ желаемого результата и имеющихся возможностей.
2. Принятие цели - интериоризация цели.
3. Целеобразование - окончательная постановка целей и их изменение в зависимости от результатов решения предыдущих задач. [10]

И.Н. Воробьева дала характеристику трём уровням развития способности к целеполаганию. Так, люди, обладающие высоким уровнем, умеют выстраивать свои цели в систему и предопределять последствия их реализации. Также они имеют большое количество средств, которые помогают им достигать желаемого результата, и при этом оказываются достаточно лабильными. При постановке целей могут отказаться от навязанных целей и ориентироваться только на собственное мнение и интересы. При низком уровне целеполагания сами цели зачастую оказываются навязанными, а стремление к их достижению либо отсутствует,

либо выражено слабо. Зачастую вместо цели ставится лишь конкретная практическая задача.

Таким образом, целеполагание с позиции отечественных психологов, представляет собой способность личности ставить перед собой цели и стремиться к их достижению. Процесс целеполагания неразрывно связан с деятельностью и реализуется в ней.

Основоположителем исследований понятия «цель» в зарубежной психологии можно назвать А. Адлера. В начале двадцатого века он одним из первых выдвинул идею целевой детерминации поведения человека, а конструкт «цель» ввёл в качестве основополагающего понятия в своей «индивидуальной психологии». Он считал, что в силу доступности к осознанию и вербализации личные цели выступают наиболее оптимальными единицами для анализа в психологии мотивации и психологии личности [4]. Согласно А. Адлеру, понимание содержания цели человека помогает понять психологию его поведения точнее, чем физиологическая и психическая специфика индивида. Адлер выдвигает следующий тезис: «Мы не способны думать, чувствовать, желать, действовать, не имея перед собой цели» [4]. В нём он обозначает приоритетность целевой сферы над всеми остальными индивидуальными особенностями, обуславливающими поведение человека. Кроме того, он вводит дополнительные смежные категории. Такие, как жизненные цели, стиль жизни, целевая установка и фиктивная цель. А. Адлер признавал, что источником жизненных целей является прошлый опыт человека, однако именно А. Адлер первым обратил внимание психологов на то, что человек - существо, устремлённое в будущее и характеризующееся теми целями, которых он хочет достичь. Жизненные цели (под которыми понимается система устремлений, сложившаяся в детстве, и имеющая приспособительную направленность) вырабатываются индивидуально, но ориентиром для них всегда служит «совершенство» как стержневая цель. Именно совокупность всех жизненных целей субъекта образует «стиль

жизни». Таким образом, жизненный стиль является устойчивым способом достижения новых целей, которые перед собой ставит индивид.

Идею А. Адлера о целевой детерминации поведения развил в своих работах Г. Олпорт. В его подходе целевая проблематика тесно связана с конструктом «проприативное стремление». Все, что может быть обозначено как «мое» и отнесено к себе (другими словами, часть Я) Г. Олпорт называет проприативным существованием [53]. Для проприума характерно поэтапное созревание. Проприативное развитие начинает контролироваться жизненными целями только к подростковому периоду, когда ребёнок ставит перед собой осознаваемые цели и подчиняет им своё поведение. В этот период наглядно проявляется направленность подростка в будущее. Подростки проявляют способность ставить долгосрочные жизненные цели и настойчивость в достижении приоритетных задач. Такое явление Г. Олпорт назвал «проприативным стремлением».

Следующим зарубежным авторитетным исследователем в этой области можно назвать Р. Эммонса [90]. Он предложил классификацию целевых конструктов, в которой выделил целый ряд релевантных термину «цель» понятий: жизненные задачи (life tasks), личные цели (personal goals), текущие интересы (current concerns), личные стремления (personal strivings) и личные проекты (personal projects). Р. Эммонса даёт двустороннюю характеристику выделенным конструктам:

- 1) когнитивно-эмоциональная природа каждого из них;
- 2) их мотивационное содержание, придающее движущую силу.

Стремление человека добиться чего-либо в своей жизни Р. Эммонс назвал «личными стремлениями». Смысловое содержание этого термина близко к конструкту «установка» Д.Н. Узнадзе. Определение, данное Р. Эммонсом, звучит следующим образом: «Личное стремление — это обобщающий конструкт, объединяющий фенотипически различные цели или действия вокруг общего качества или темы» [82]. Отличными от установки

по Д.Н. Узнадзе особенностями концепта «личные стремления» можно выделить следующие характеристики:

- а) личные стремления не могут быть успешно или неуспешно реализованы;
- б) личные стремления отличаются друг от друга значимостью и масштабностью;
- в) формулировка личных стремлений возможна в контексте достижений - избеганий;
- г) иерархически личные стремления находятся выше в мотивационной структуре индивида, чем личные цели и иногда объединяют несколько последних.

Таким образом, для реализации личных стремлений существуют различные возможности.

Целевая проблематика занимает важное место в фокусе интересов немецкого психолога П. Голвитцера. Он затронул аспект влияния содержательных характеристик целей и планов их реализации на когнитивную сферу и поведение человека. Разрабатывая свои идеи, П. Голвитцер ссылается на исследования типов мышления (mindset) [21], особенности самостоятельного формирования целей [21], бессознательную специфику приближения к целям [21].

Но популярность П. Голвитцер получил за исследования концепта «действенные намерения» (implementation intentions) [21]. Этим термином он обозначил феномен, суть которого известна многим исследователям и заключается в том, что намерения типа «бросить курить с понедельника» не влияют значительным образом на объясняемую дисперсию (0%-30%) реального поведения. Они зачастую оказываются препятствующим достижению заявленной цели фактором.

П. Голвитцер выделил:

- а) целевое намерения (goal intention) – это самые общие фразы, представляют собой благие намерения, не отличаются тщательным

планированием; они декларируются, но не прорабатываются и не воплощаются, т.е. в их основе лежат бессознательные аспекты;

б) действенное намерение (implementation intention) организуют деятельность и имеют проработанную структуру, благодаря чему человек понимает, как использовать подходящую ситуацию для достижения своих целей.

Для разделения в качестве основного выступает критерий когнитивной обработки. Действенные намерения в отличие от целевых становятся инструментом саморегуляции. Стратегическое планирование обстоятельств и способов достижения целей даёт возможность распознавать подходящие для их реализации ситуации и использовать их. Таким образом, действия и поведение человека оказываются «встроенными» в обстановку, начинают регулироваться ею, тем самым снимая напряжение от постоянного волевого и когнитивного самоконтроля, необходимость в поддержании которого в значительной степени мешают реализации целевых намерений.

Действенные намерения в эмпирических исследованиях самого П. Голвитцера и его коллег рассматривались в ракурсе корреляции реального поведения и следующих факторов:

- 1) признание собственных неудач [21];
- 2) влияние предшествующих неудач на дальнейшие достижения [00];
- 3) влияние самоописания и самооценки на деятельность [21];
- 4) бессознательные аспекты стремления к цели [21].

Ещё одним интересным взглядом на проблему целеполагания в рамках теории мотивации является подход психолога из Бельгии Жозефа Нюттена [52]. Его имя связывают в первую очередь с рассмотрением потребностной сферы человека в контексте его взаимодействия с миром и с категорией «временная перспектива». Исследование потребностей привело Ж. Нюттена к мысли о том, что именно потребности человека трансформируются в его цели, планы и поведенческие акты.

В рамках концепции, предложенной Ж. Нюттеном, анализируются три фундаментальных поведенческих компоненты:

- 1) ситуация;
- 2) цель;
- 3) необходимые поведенческие операции.

Когнитивная обработка информации о ситуации физического окружения субъекта, позволяет трансформировать его потребности в целевое планирование поведения. Автор данной концептуальной модели опирается на взгляды бихевиористов и пользуется «стимульными» категориями для объяснения целенаправленного поведения. Он особо выделяет значение того, что поступки человека не полностью находятся под контролем стимула, но и «контролируются также ситуацией или целью, которую субъект ожидает достичь» [52].

Подобная схема, когда потребности под влиянием каких-либо обстоятельств преобразовываются в цели и планы, роднит подход Жозефа Нюттена с описанной выше структурой деятельности в культурно-деятельностном подходе.

В течение всего XX века в терминологии академической психологии «мотивация» понималась как структура психики, обеспечивающая поведение энергетической основой и придающая ему направленность. Мотивационные теории предлагали различные модели, которые объясняли возможности предсказания и влияния на поведение, обучение и продуктивность деятельности. Все эти модели исследовали мотивацию с точки зрения количества или силы, не делили её на типы и свойства, а рассматривали её как единое и цельное образование. Такое понимание мотивации встречается, например, в работах Йеркса, Дотсона, Халла, Врумма, Бандуры.

Принципиально иной взгляд на мотивацию был предложен в теории самодетерминации (СДТ). В СДТ конструкт «мотивация» утратил гомогенность и начал рассматриваться с качественными составляющими. Э.Деси, изучая влияние внешних наград на внутренне мотивированную

деятельность, показал, что мотивация обладает не только количественными, но и качественными характеристиками. Его работы указывали на антагонистичность различных контролируемых, но автономных типов мотивации. При увеличении силы мотивации не происходит простой кумуляции, и продуктивность не растёт. Наоборот, было показано, что суммарный эффект разных мотивационных типов может привести к дезорганизации деятельности.

В современном научном мире СДТ представлена шестью мини-теориями [62].

1. На динамику внутренней мотивации оказывают влияние различные факторы окружающего социального контекста. (Теория когнитивной оценки) [Deci, 1975].

2. Мотивационный спектр личности представлен качественно различными типами мотивации: амотивация, четыре типа внешней мотивации, внутренняя мотивация. (Теория организмической интеграции)[Deci, Ryan, 2000].

3. Преобладание автономной или контролирующей мотивации характеризует индивидуальные различия в мотивационной направленности. (Теория каузальных ориентаций) [Deci, Ryan, 1985].

4. Три врожденных потребности (автономии, компетентности и связанности) служат основой появления внутренней мотивации, а их удовлетворение является обязательным условием оптимального функционирования и развития.(Теория базовых психологических потребностей) [Deci, Ryan, 2002].

5. Два типа жизненных целей (внутренние и внешние) соответствуют двум типам регуляции (автономной и контролируемой) (Теория содержания целей) [Kasser, Ryan, 1996].

6. Качественные различия во взаимоотношениях людей. (Теория мотивации связанности) [Ryan, Deci, 2017].

В работах Т.О. Гордеевой ключевые понятия СДТ определяются следующим образом: «Потребность в автономии означает потребность в наличии выбора и самодетерминации собственного поведения. Это универсальная потребность ощущать себя деятелем, инициатором, причиной собственной жизни и действовать в гармонии со своим интегрированным Я. Под потребностью в компетентности понимается стремление быть эффективным, справляться с задачами оптимального уровня трудности, откликаясь на вызовы, предъявляемые окружающей индивида средой. Потребность в связанности (relatedness) с другими людьми означает желание иметь надежную связь со значимыми людьми и быть понятым и принятым ими» [21].

Внутренняя и внешняя мотивации различаются следующим образом: «Базовое основание для выделения внутренней мотивации — ощущение интереса по отношению к деятельности, которую человек выполняет, прежде всего, ради нее самой. Результат действия внутренней мотивации может быть выражен формулой: «Мне нравится эта работа (дело), мне она интересна сама по себе». Внешняя мотивация подразумевает наличие отчужденного результата (награды или наказания), который является основным источником, побуждающим человека к той или иной деятельности» [21].

В теории самодетерминации деление на типы внешней мотивации происходит по степени ее включённости в структуру Я. Но в более обобщённом смысле под ней понимается всякая деятельность, выполняемая за какие-либо вознаграждения или во избежание наказания (в т.ч. чувств стыда или вины).

В отношении типологии целей в СДТ выделяются цели по отношению к источникам, их породившим: внутренне мотивированные и заданные извне [21]. В качестве внутренних целей определяются такие, которые напрямую удовлетворяют базовые психологические потребности. Например, потребность в отношениях (relatedness) достаточно глубоко удовлетворяется действиями, направленными на взаимодействие и просто общение с другими

людьми. Примерами внутренних целей могут служить осмысленные взаимоотношения с людьми, личностный рост, вклад в общественное благополучие и т.п. В качестве внешних целей определяются такие, которые не имеют прямой связи с базовыми потребностями человека. Они служат промежуточной ступенью, т.е. выполняют инструментальную функцию в отношении базовых потребностей, не напрямую, а косвенно удовлетворяют базовые потребности. Ведут к этому не напрямую, а через производную внешних атрибутов успешности. Как, например, слава, богатство, имиджевая атрибутика и т.д. [21].

Согласно теории самодетерминации, специфика постановки и динамика изменения целей детерминируется уровнем удовлетворенности базовых психологических потребностей. Другими словами, внутренняя мотивация формирует цели, опирающиеся на собственные интересы и ценности. Результатом хронической фрустрации базовых потребностей может стать тенденция защищаться и развивать в качестве компенсационной стратегии постановку неаутентичных целей, ориентирующихся на внешнюю атрибутику и не вытекающих из базовых потребностей. Такой отход от аутентичных целей может спровоцировать конфликт целей. В целом ряде исследований студентов бизнес-школ, где изучалась ориентации на накопительство, доказано, что у таких субъектов страдает сфера межличностных отношений. Излишнее стремление к славе значимо коррелирует с нарушением личностного развития [21].

Результатом этой серии исследований стали следующие выводы [21].

1. Доминирование внешних целей над внутренними приводит к снижению показателей самоактуализации, самооценки и витальности и к росту уровня тревоги, депрессии и нарциссизма.

2. Люди с внешними целями в гораздо большей степени склонны ввязываться в высоко рискованные формы поведения.

3. Удовлетворенные базовые потребности создают возможность постановки автономных целей, опирающихся на собственные интересы и ценности.

4. Хроническая фрустрация базовых потребностей вызывает постановку внешних целей, в процессе достижения которых субъект может оказаться в ситуации внутриличностного конфликта целей, которая характеризуется чувством отчуждения и пустоты.

1.2 Феноменология понятий «карьера» и «карьерные ориентации» в отечественных и зарубежных исследованиях

В современном научном мире «карьера» - междисциплинарный термин. Для того чтобы рассматривать психологическое содержание карьеры, необходимо осознать ее как психологический феномен, подлежащий изучению. Обозначим суть феномена карьеры в психологии подробнее.

Сама этимология этого слова не однородна. Так, например, Большая советская энциклопедия отсылает к итальянскому (*carriera* – бег, поприще, жизненный путь) или латинскому (*carra* – повозка, телега) языкам. А Большой психологический словарь Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко указывает в качестве происхождения французское слово «*carrière*», которое переводится как «профессия, путь». И до недавнего времени довольно часто можно было встретить употребление слова «карьера» для определения рода занятий или профессии (например, карьера учителя, врача, художника, артиста и т. п.).

Явления и процессы, стоящие за понятием «карьера», существовали во все времена во всех культурах и странах, несмотря на различия в ценностях и представлениях о жизненном успехе. В таком «житейском» смысле карьера трактовалась в основном на уровне социально-психологических установок, характерных для конкретного общества, а планирование и реализация

карьеры опирались на анализ жизненной и профессиональной ситуации социального окружения индивида и на его представления о себе.

Раньше всего в научном пространстве феномен карьеры начал анализироваться в рамках философии, где карьера понимается как атрибут человека, как реализация его потенциала, как аспект развития [46].

В социологических исследованиях отражались в основном представления и мнения различных социальных групп о разных характеристиках карьеры, статистические сведения о карьерных изменениях отдельных индивидов и др. Карьера в социологии связывается в первую очередь с изменением социального статуса, переходом из одной страты в другую, изменением уровня доходов и стиля жизни [46].

Кроме того, карьера человека изучалась в экономических дисциплинах. Здесь феномен карьеры проявляется как человеческий фактор в экономических закономерностях или фактор влияния реализации карьеры на экономические показатели. Причём влияние личности рассматривается только на примерах успеха людей, добившихся экономического благосостояния [49].

Наиболее близкие к психологическим исследования феномена карьеры появились лишь к 1970-м гг. XX века в США и Западной Европе. Публикации эти относились к сфере менеджмента и касались по большей части управленческой карьеры.

Карьера как простая последовательная смена выполняемых работ при продвижении в организационной иерархии рассматривается в работах Д. Холла. [80]

Чаще всего приводится определение карьеры, данное Д. Сьюпером. Он характеризовал её как смену в течение жизни человека от ранней юности до пенсии профессиональных ролей и позиций, включая как оплачиваемые, так и неоплачиваемые должности. Д. Сьюпер учитывал важность интеграции профессиональных ролей с жизненными ролями, причём включал в понятие «карьера» не только трудовую, но и до- и после профессиональную жизнь.

По его мнению, карьера всегда уникальна и во многом связана с самим человеком. [74].

Одно из основных положений теории профессионального самоопределения Д. Сьюпера гласит: удовлетворенность жизнью в целом, а не только работой, во многом зависит от адекватности использования возможностей профессиональной ситуации для реализации своих личностных особенностей (способностей, интересов и др.). Это во многом определяется совпадением роли и подходящей ей стадии профессионального развития. В его теории утверждается, что главной детерминантой профессиональной траектории личности оказывается представление человека о самом себе («профессиональная Я-концепция»). Эти представления в жизни каждого человека воплощаются в цепочке его карьерных решений. Тип карьеры или, другими словами, профессиональные предпочтения – это ответит самому себе на вопрос: «Кто я?». Очень часто человек делает свои карьерные выборы неосознанно. При этом и выбранная профессия, и карьерные достижения значительно влияют на общую «Я-концепцию» и самооценку личности.

Далее Д. Сьюпер предложил свою типологию карьеры, взяв за основание этой классификации показатель стабильности карьеры. Каждый выделенный тип зависит от образа жизни, отношений, ценностей человека и особенностей личности [74].

1. Стабильная карьера – описывается обучением, тренировкой и продвижением в единственной(постоянной) профессиональной деятельности.

2. Обычная карьера (самая распространенная) – соответствует нормативной последовательности стадий жизненного пути, включая кризисы.

3. Нестабильная карьера характеризуется несколькими профессиональными пробами, причем переход от одной к другой деятельности случается после периода стабильной работы в определённой профессиональной сфере.

4. Карьера с множественными пробами – человек на протяжении всей своей жизни меняет профессиональные ориентации.

Типа карьеры характеризуется как через последовательность, частоту и длительность выбранной профессиональной деятельности, так и уровень мастерства, достигнутый в профессии. В жизни наблюдается большое разнообразие внутри типов индивидуальных профессиональных карьер, которое во многом объясняется личностными особенностями.

Похожее понимание феномена «карьера» встречается у К. Мак Дэниэлза. Он считает карьеру стилем жизни, включающий в себя любую активность человека в рабочее и свободное время, а не только профессией или работой. [77]

Э. Коссеки Дж. Гринхаус в настоящее время исследуют взаимовлияние деловой карьеры и обыденной жизни. Противопоставлять семью и карьеру, работу и интересы вне работы становится все сложнее. Скорее, они взаимно влияют и дополняют друг друга. [77]

И. Мури Н. Джисберс обозначают в качестве карьеры процесс саморазвития личности посредством интеграции ролей, событий и окружения субъекта. [77]

Ряд зарубежных авторов понимают карьеру в наиболее узком смысле и определяют ее как более высокую должность, т.е. как движение вверх по иерархической лестнице (Дж. Мак Колл, М.Е. Пул).

Можно заметить, что определения значительно отличаются друг от друга:

а) роли, через которые проходит индивид за период трудовой жизни, приобретая возрастающий престиж и другие знаки уважения, хотя и не исключаются падения в должностной иерархии, связанные с социальной мобильностью (Д. Холл и Ф. Мирвис);

б) стиль жизни, включающий в себя последовательную смену профессиональной деятельности и различных видов деятельности в свободное время на протяжении всей жизни человека (К. Макдэниелс);

с) цепь событий в жизни человека, которая определяет общую направленность субъекта на саморазвитие, должностной рост в течение всей жизни (Д. Сьюпер);

d) последовательность отдельных, но взаимосвязанных должностей, которые обеспечивают непрерывность, порядок и смысл индивидуальной жизни (Т. Хайман, В. Скотт, П. Коннор).

Американка С. Доннелл опросила две с половиной тысячи управленцев с целью исследования неудач в карьере руководителей [74]. Были выявлены следующие причины:

a) равнодушие к результативности руководимых подразделений и желание получить больше личного комфорта и материального вознаграждения;

b) сверхвнимание к атрибутике высокого социального статуса (дома, кабинеты, машины);

с) беспокойство относительно собственной персоны;

d) склонность приписывать себе всевозможные заслуги;

e) потеря связи с окружающими как следствие тенденции к самоизоляции;

f) привычка скрывать свои чувства и мысли, в первую очередь страх и гнев.

Карьерному успеху препятствует наличие определённых личностных факторов, которые были определены как недостаток личностного потенциала. Сюда относятся следующие качества: нереалистичность целей, нерешительность, эмоциональная нестабильность, низкая мотивация, (экстернальный локус контроля), тревожность (страх как успеха, так и неудачи), избегание риска, перфекционизм, направленность не на дело, а на себя.

Исследователь карьерной мотивации Д. Мак-Клеланд выделил три основных мотива личной карьеры.

1. Стремление к власти. Такие люди откровенны и энергичны, выражая свои мысли и чувства, не боятся конфликтов и отстаивают свои позиции. Любят быть в центре внимания, стремятся к лидерству. Такая ориентация часто встречается среди людей, достигших высокого управленческого уровня.

2. Стремление к успеху. Этот мотив удовлетворяется в процессе доведения работы до успешного результата, а не декларацией успеха ее окончания. Выстраивая карьеру, они рискуют умеренно.

3. Мотив причастности. Он удовлетворяется включением в определенное социальное и профессиональное окружение. Формируется такой мотив под влиянием потребности в общении, помощи или общественной работе.

Зарубежные работы отличаются тем, что рассматривают карьеру глобально и абстрактно, или же, наоборот, интересуются узким аспектом факторов развития карьеры и смежных понятий. Обобщая вышеперечисленные исследования можно обратить внимание на зависимость развития карьеры от двух типов факторов:

1) непосредственные качества самого человека (интересы, способности, социально-ролевые предпочтения, особенности социализации и т.п.);

2) особенности социального окружения (семья и её материальные и образовательные возможности, влияние различных референтных групп, потребности общества в специалистах конкретного профессионального направления и т.п.).

В отечественных исследованиях по психологии до 1990-х годов термин «карьера» использовался крайне редко. Чаще можно было встретить такие понятия, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональное самоопределение», «профессиональная деятельность». Слово «карьера» ассоциировалось с карьеризмом как негативным социально-психологическим феноменом. В связи с этим предполагалось, что:

1) изучение карьеры и ее закономерностей не имеет научной ценности и перспектив;

2) возможности карьерного продвижения человеку может предложить только организация; любая активность по продвижению по службе со стороны работника однозначно расценивалось как карьеризм.

В современной отечественной психологии исследования карьеры ведутся в русле:

1) общепсихологической теории деятельности (А.Н. Леонтьев, Л.С. Рубинштейн)

2) акмеологической парадигмы изучения феноменов профессионализма (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин);

3) концепции формирования жизненной стратегии в рамках личностно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская);

4) проблематики управленческой карьеры (Е.Г. Молл);

5) рассмотрения профессионального опыта как условия конкурентоспособности специалиста на рынке труда (Ф.С. Исмагилова);

6) проблематики профессионального развития и становления (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А. К. Маркова, С.Н. Пряжников и др.);

7) теоретических и прикладных исследований в области профессиональной карьеры (А.С. Гусева, Д.М. Иванцевич, И.Д. Ладанов и др).

В России первые публикации о содержании понятия «карьер» появились в 1990-х г.г. В них критериями выступают как психологические факторы (личностные особенности индивида, целеустремленность, воля), так социальные и экономические факторы. Например, «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» [Филиппов, 1995].

Некоторые российские авторы рассматривают карьеру как динамику активности сотрудника на работе и смену должностей, которые он занимает в данной организации. Такие работы отвечают социально-экономическому

подходу и анализируют этапы карьерного роста и сопровождающие их факторы, компетенции и качества самого сотрудника, учитывая динамику размеров вознаграждений (Вырупаева, 2007;Егоршин, 2003;; Иванов, 1998; Комаров, 1999;Кибанов, 2005;Шекшня, 2002).

С экономической точки зрения рассматривает карьеру и С.И. Сотникова, но обозначает её как осознаваемую позицию, связанную с накоплением человеческого капитала в течение всей трудовой жизни. В ее понимании карьера всегда направлена на сохранение интеллектуального капитала – знаний и умений сотрудников. [71]

Н.С. Пряжников [62], вместе с авторитетным исследователем карьерной периодизации Д. Сьюпером [74], определяет карьеру как процесс профессионального самоопределения, который сопровождается чередующимися выборами и в основе имеет «Я-концепцию» личности, меняющуюся по мере взросления. Выборы возникают перед человеком несколько раз в жизни: «после окончания школы, после окончания вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности» [74].

Г.Г. Зайцев понимает под карьерой «последовательность целей личностного развития», которые достигаются и постоянно корректируются в процессе трудовой жизни. [28]

А.К. Маркова понимает карьеру в широком и узком смысле. В первом случае, карьера определяется как профессиональное развитие, рост, переход с одной ступени на другую. С другой стороны, представление о карьере как последовательности должностей и продвижение по службе для достижения определенного статуса в профессиональной деятельности и получения желаемой должности. «Карьера здесь – это сознательно выбранный и реализуемый работником путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации». [43].

Т.Д. Шерет считает, что профессиональный маршрут человека, который соответствует его ведущим мотивам и потенциально связан с обогащением его жизненного опыта, развитием его личности и чередой должностей, приводит человека к достижениям и социальному признанию. По мнению исследователя, именно такую цепочку представляет собой карьера. [89]

О.П. Терновская представляет карьеру в качестве результата активного процесса по осмысливанию своих поступков и профессиональных действий, в которых отражено представление человека о самом себе, своём личностном развитии и реализации, что позволяет ему действовать последовательно и эффективно. [76]

О.В. Агейко рассматривает карьеру как траекторию жизни человека, которая формируется с учетом «ценностей работника, общества и организации». [3]

Дж.М. Иванцевич и А.А. Лобанов видят карьеру сквозь призму рассуждений человека, его ценностей и взглядов. В их понимании карьера – это «индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и другой деятельностью в процессе трудовой жизни». [32]

Социально-философское восприятие карьеры освещается в работах Д.А. Ткач, А.С. Мельник, Е.Б. Биликтуевой. Это направление связано с социальным продвижением человека в течение жизни.

А.С. Мельник представляет карьеру не столько в качестве процесса, сколько в качестве результата, замечая при этом, что развитие карьеры обусловлено социальным статусом субъекта, его профессиональной мотивацией и ролями, а также ориентацией на карьерное продвижение.

Е.Б. Биликтуева видит карьеру в перемещении по вертикали внутри профессиональной сферы, оценивая возможности и выбирая стратегии дальнейшей реализацией такого перемещения. [13]

В исследованиях М.В. Грачева [22], Э.Е. Старобинского [73], А.П. Егоршина [25], Н.В. Овсейчик карьера рассматривается как инструмент эффективного управления сотрудниками внутри предприятия.

А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова и П.С. Сорокин на основании изучения модели карьеры руководителей российских бизнес-организаций представляют ее в качестве социального института, где четко регламентируется, как принято и как следует поступать в той или иной ситуации. [91]

Как признак успеха карьера представляется в педагогических и психологических исследованиях. В понятие карьера могут быть включены как просто перемещения по карьерной лестнице, так и «изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с профессиональной деятельностью» [91].

Изменения спектра профессий и должностей, социально-экономических реалий ставят вопросы детализации и уточнения феномена «карьера» и увеличивают число работ, посвященных этой теме, в отечественной науке.

Е.В. Пахомова провела контент-анализ уникальных определений карьеры двадцати девяти отечественных и зарубежных исследователей, который показал следующее [56].

1. Карьера как процесс - 86% определений.
2. Карьера как результат-17% определений.
3. Часть авторов рассматривают карьеру с обеих сторон: и как процесс, и как результат.
4. 59% авторов выделяет карьерное развитие в профессиональном контексте.
5. 17% работ определяют карьеру в социальном контексте.
6. 31% исследований отмечают индивидуальный аспект карьеры.

Е.А. Могилевкин в своей монографии выделяет большое разнообразие подходов и точек зрения к пониманию феномена «карьера», однако отмечает следующие общие тенденции для всех направлений[47]:

а) карьера рассматривается как динамичное, последовательное изменение профессий, статусов, ролей, видов деятельности и т. д.;

б) карьера рассматривается в качестве одной из форм самореализации;

с) карьера может быть отнесена к критериям социальной адаптивности и успешности жизнедеятельности;

д) карьера носит индивидуальный характер, при этом существуют базовые характеристики, которые можно использовать для описания, измерения и оценки карьеры;

е) карьера является более или менее структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом.

А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич считают, что по сравнению с современными зарубежными работами, в исследованиях отечественных авторов более пристальное внимание уделяется психологическим составляющим понятия карьера: целям, мотивами, ценностям [15]. В них карьера определялась как [65]:

1) «...индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельностью в течение трудовой жизни» (Цит. по: Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов);

2) «...профессиональное продвижение (от профессионального самоопределения к практическому овладению профессией) или как продвижение по должностной лестнице (стремление к определённом социальному статусу в профессиональной деятельности, занятие определённой должности)» (Цит. по: А.К. Маркова);

3) «...процесс постепенного должностного перемещения за период работоспособного состояния» (Цит. по: А.В. Филиппов);

4) «...степень реализации потенциала человека» (Б.М. Генкин);

5) «...индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении профессионального развития личности» (С.И. Сотникова);

6) «...продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» (Ф.Р. Филиппов);

7) «...успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа «карьеризм»)» (Н.С. Пряжников);

8) «...индивидуальная последовательность аттитюдов и поведение, связанные с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни» (Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снетков).

Такие определения карьеры позволяют выделить следующие психологические аспекты ее исследования в рамках заданной темы:

- а) субъект профессиональной деятельности;
- б) индивидуальные особенности;
- с) социальное взаимодействие.

Поэтому можно сформулировать определение феномена «карьера» для данного исследования. Карьера - это последовательность индивидуально осознаваемых и изменяемых целей, а также процесс достижения этих целей в контексте профессиональной деятельности.

Исследования понятия «карьерные ориентации» как структурного элемента профессиональной карьеры личности, их роли в целеполагании и планировании карьеры проводились как зарубежными, так и отечественными специалистами. Научным поиском содержания и характеристик карьерных ориентаций занимались Э. Шейн, Е.Г. Молл, Е.Ф. Рыбалко, Н.А. Волкова, В.А. Чикер, Л.Г. Почебут, О.П. Терновская, А.А. Жданович и др.

Выбирая тип карьеры и профессиональное предпочтение, человек ориентируется на собственные мотивы, ценности, общую личностную концепцию. Однако, при всей вариативности современного мира профессий и форм организации трудовой деятельности дорожная карта любого

трудоспособного человека проходит по одинаковым ступеням (стадиям) профессиональной карьеры.

С.И. Сотникова выделяет следующие стадии [71].

1. 16–20 лет: знакомство с профессией во время обучения.
2. 21–23 года: начало трудовой деятельности.
3. 24–30 лет: первые успехи в профессии.
4. 31–40 лет: профессионализм.
5. 41–50 лет: переоценка ценностей.
6. 51 – 60 лет: мастерство.
7. 61 год и более: окончание трудовой деятельности.

По мере движения от стадии к стадии происходит становление личности профессионала и меняются карьерные цели и планы.

Первые две стадии характеризуются относительно слабой сформированностью и неустойчивостью карьерного целеполагания. Оно представлено, чаще всего, концепцией «идеальной профессии», которая довольно сильно нормируется референтами из старшего поколения. При этом сам путь достижения профессиональных целей осознаётся смутно и стереотипно как молодым, так и старшим поколениями.

Понимание вариативность средств достижения карьерных целей появляется на стадиях достижения и профессионализма, однако карьерные планы в большинстве случаев являются одноцелевыми. По мере накопления профессионального опыта уменьшается влияние концепции «идеальной профессии» и индивидуальные карьерные планы в значительной степени отличаются высокой реалистичностью и обоснованностью ресурсных затрат для достижения цели.

Самой сложной является стадия переоценки ценностей, приходящаяся на возраст 40-50 лет. В этот период пересматриваются не только профессиональные, но и жизненные ценности. Часто сопровождается состояниями стресса или депрессии, на фоне которых бывает деградация

профессионального сознания, из которого вытесняется все, что связано с развитием профессиональных перспектив.

Для стадии мастерства характерны одноцелевые и моновариантные карьерные планы, в которых основной акцент делается не на собственное развитие, а на передачу опыта молодому поколению.

В работах С.Н. Паркинсона встречаем другой подход к проблеме выделения стадий карьеры [55]. Его стадийная шкала начинается с индивидуального обозначения возраста (Г), в котором человек начинает свой профессиональный путь после обучения. Каждая следующая ступень высчитывается от предыдущей путём добавления соответствующего коэффициента:

- 1) готовность (Г);
- 2) благоразумие (Б): $Г + 3$;
- 3) выдвижение (В): $Б + 7$;
- 4) ответственность (О): $В + 5$;
- 5) авторитет (А): $О + 3$;
- 6) достижения (Д): $А + 7$;
- 7) награды (Н): $Д + 9$;
- 8) важность (ВВ): $Н + 6$;
- 9) мудрости (М): $ВВ + 3$;
- 10) тупик (Т): $М + 7$.

Пора готовности – это возраст, в котором человек заканчивает образование и начинает трудовую жизнь. Затем три года длится пора благоразумия, далее наступает пора выдвижения и продолжается семь лет, потом пять лет – пора ответственности, затем приходит авторитет и т.д. Паркинсон полагает, что последовательность ступеней карьеры может нарушаться из-за наличия в ней плато. Не продвигаемый по карьерной лестнице работник вместо фаз 6–10 проходит в эти периоды другие фазы:

- 6) крах (К): $А + 7$;
- 7) зависть (З): $К + 9$;

8) смирение (С): 3 +4.

В таком случае, по мнению Паркинсона, карьерное плато может перейти в личностное, поскольку «зажимаемый» сотрудник уже «отзавидовал» и «смирился».

В этих классификациях нетрудно заметить схожие ключевые моменты:

а) переход на новую фазу сопровождается изменением характера целеполагания, что влечёт изменения линии карьеры;

б) наиболее активный процесс постановки карьерных целей и разработки планов происходит на этапе поздней юности (обучение профессии и начало трудовой жизни).

В своей организационной теории Эдгар Шейн утверждает: «Поскольку Вы узнаете самого себя относительно больше, становится очевидным, что Вы сформулируете некоторый определяющий пункт своей карьеры или, как говорят, карьерный якорь – интерес или ценность, - от которых Вы ни за что не откажетесь, если придется делать выбор». По мнению Э. Шейна в процессе планирования карьеры происходит постепенное развитие «самоконцепции» и самоопределения в профессии через собственные мотивы, отношения и ценности.

Понятие «карьерные ориентации» рассматриваются в научной литературе в качестве синонима понятия «якоря карьеры», предложенного Э. Шейном. Организационная теория переведена на русский язык и изложена в работах Н.К. Маусова и Д.А. Безделова. Они предложили формулировку «точечный ориентир», который определяют интерес или ценность человека, от которых он не может отказаться в ситуации выбора. «Искривления» карьерного маршрута происходят вокруг таких точечных ориентиров. Всего восемь основных карьерных ориентаций (якорей) выделил Э. Шейн.

1. Профессиональная компетентность. Это самая многочисленная группа, члены которой ориентированы на развитие собственных способностей, и желающие не только стать мастерами своего дела, но и ищущие признания своих талантов. Управление другими их интересует лишь

в пределах своей компетентности. Поэтому чаще всего отвергают карьеру менеджера, а управление рассматривают только для продвижения в профессиональной сфере.

2. Менеджмент. В данной группе ориентация направлена на интегрирование общих усилий и распределение функционала между другими людьми, а вот принятие ответственности за конечный результат на себя. Такая карьерная ориентация сильнее проявляется на более поздних стадиях карьеры, поскольку предъявляет большие требования к личностным и над профессиональными компетенциями (когнитивным, эмоционально-волевым, коммуникативным).

3. Автономия(независимость). Такие люди ориентированы на максимальную независимость от каких-либо регламентов и правил. У них ярко выражена потребность решать самому что делать, когда и сколько времени работать. Такая карьерная ориентация заставляет отказываться от продвижения и других возможностей, если теряется свобода, накладываются обязательства и возникает необходимость подчиняться кому-либо.

4. Стабильность. Эта карьерная ориентация связана с базовой потребностью в безопасности. Предсказуемость и стабильность событий становятся важнейшими критериями карьерных выборов. Авторы российской адаптации «Якорей карьеры» (В.А. Чикер и Л.Г. Почебут) оригинальную шкалу опросника Шейна разделили на две отдельные: «стабильность места работы» и «стабильность места жительства». Смысловое содержание такого разделения представлено в таблице 1.

5. Служение. Такая карьерная ориентация свойственна людям с гипертрофированными нравственными ценностями. Как правило, выбираются профессии «помогающего» типа, связаны с отдельными людьми или человечеством в целом.

Таблица 1 – Смысловое двух содержание шкал методики Э. Шейна

Стабильность места работы	Стабильность места жительства
<p>а) управление личной карьерой переключается на работодателя;</p> <p>б) стабильность связывается с хорошим социальным пакетом, надёжной репутацией и высоким статусом компании в отрасли;</p> <p>с) готовность к всевозможным командировкам.</p>	<p>а) готовы отказаться от личной карьеры, если открывающиеся возможности сопряжены с риском и неудобствами (даже временными);</p> <p>б) стабильность связывается с возможностью «пустить корни» в конкретном месте, вкладывать сбережения в заботу о своём доме.</p>

6. Вызов. Основные ценности этого типа – победа в конкурентной борьбе. Представителей этого типа можно встретить в любых профессиях. Сфера деятельности, в которой брошены вызовы, не имеет значения. Гораздо важнее процессы борьбы и выигрыша, а также разнообразие и новизна вызовов.

7. Интеграция стилей жизни. Люди такого типа ценят жизнь во всём её разнообразии и богатстве сторон. Они ориентируются на интеграцию различных сторон в образ жизни, в которой всё сбалансировано (карьера не мешает семье, семья не мешает саморазвитию и т.п.)

8. Предпринимательство. Человек с такой ориентацией не любит работать на других, но в отличие от якоря «Автономия», его основная ценность носит творческий характер: создать что-то новое, финансово не зависеть от других. Его дело - продолжение его самого. Он готов рисковать, преодолевать препятствия, терпеть поражения и снова рисковать.

Отечественные исследователи В.А. Чикер и Л.Г. Почебут, занимавшиеся русскоязычной адаптацией методики Э. Шейна, в качестве карьерных ориентаций определяют устойчивые внутриличностные образования, направляющие профессиональный путь человека. По их

мнению, это определённые ценностные ориентации, направляющие и моделирующие карьерную траекторию. Функцию карьерных ориентаций В.А. Чикер и Л.Г. Почебут видят в том, что они формируют личностные смыслы профессиональной деятельности и выступают внутренним источником карьерных целей [60].

О.П. Терновская считает, что регулятивную функцию в профессиональной Я-концепции выполняют именно карьерные ориентации. Они же выражают эмоциональную, когнитивную и поведенческую направленность личности в сфере карьеры. Но в отличие от карьерных целей и планов они менее осознаваемы и сформированы. «Карьерные ориентации - это есть смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своего профессионального развития, это индивидуальное сочетание и последовательность реализации профессиональных замыслов, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни» [76].

О трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок в течение жизни говорит американский исследователь Д. Осгуд. Он выделяет внутри этого процесса семь этапов:

1. Идеализация действительности. Начало карьеры, для которого свойственны большие надежды и энтузиазм.
2. Крушение надежд. Возникает разочарование и даже тревога от осознания преувеличенности ожиданий и большого разрыва между ними и реальностью.
3. Вызов и неповиновение (явные или скрытые). Человек начинает предпринимать какие-то действия, иногда неадекватные на фоне разрушенных ожиданий.
4. Уход от дел. Возникает ощущение бессмысленности попыток повлиять на события и ситуацию.

5. Осознание. У человека возникает желание изменить что-то в себе одновременно с ростом чувства ответственности за происходящие с ним события.

6. Решительность. Начинает совершать адекватные действия, опираясь на свои волевые усилия.

7. Убежденность. Этап активных действий и стремления улучшить положение дел.

У разных людей активация этих этапов не последовательна: этапы могут меняться местами, выпадать, повторяться.

В результате теоретического анализа отечественных и зарубежных исследований сделаны следующие обобщения относительно факторов, влияющих на процесс формирования карьерных ориентаций.

I. Карьерные ориентации личности выстраиваются в определённую иерархию, которая формируется на протяжении многих лет. Структурные иерархические изменения происходят постепенно и определяются процессами социально-общественной среды, связанными с индивидуально-типологическими характеристиками человека.

II. На выбор карьерной ориентации влияют два типа факторов:

1. Внешние факторы.
2. Внутренние факторы.

К первой группе относятся преимущественно социальные факторы. Такие как экономическая и политическая ситуация в целом, состояние рынка труда, пропагандируемые и доминирующие ценности в обществе, социокультурные процессы. Непосредственное социальное окружение человека также оказывает влияние на приоритетность карьерных ориентаций личности. Например, ценности семьи и друзей, величина и материальные возможности родительской семьи, особенно в период получения образования, планы в отношении собственной семьи.

Вторая группа факторов представлена внутренними и внешними характеристиками самой личности. Таким как пол, возраст, уровень

образования, порядок рождения, состояние здоровья, способности, адекватность Я-концепции и личностная зрелость, особенности эмоционально-волевой сферы и гендерные характеристики.

Выводы по первой главе

На основании проведённого выше анализа теоретических источников и эмпирических исследований выделены следующие психологические аспекты ключевых категорий данного исследования в рамках заданной темы.

Взгляды отечественных и зарубежных специалистов на этапы и закономерности формирования и развития карьеры рознятся. Однако можно выделить два основных подхода к изучению карьеры, представленные в работах различных исследователей:

- 1) карьера как социальная модель продвижения;
- 2) карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала.

Поэтому в контексте данной работы феномен карьера - это индивидуально осознаваемая последовательность изменяемых целей и процесс достижения этих целей в рамках профессиональной деятельности и в социальном окружении. При этом карьерное планирование человеком реализуется в составе жизненной перспективы.

Карьерные ориентации также по-разному понимаются исследователями:

- 1) как понимание своего места в структуре организационной иерархии;
- 2) как профессиональная направленность деятельности;
- 3) как социально-психологическая установка личности или система таких установок в отношении своей карьеры;
- 4) как технология планирования своей карьеры.

В контексте данного исследования карьерные ориентации рассматриваются как ценности, которыми человек руководствуется, определяя и планируя карьерный путь. Формируются они в процессе социализации, функционально выступают как внутренний источник карьерных целей, показывая, что является важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности человека. Наличие осознаваемых профессиональных потребностей в структуре личности определяют дифференцированность карьерных ориентаций.

Проведенный теоретический анализ позволил выделить ряд важных характеристик целей, позволяющих обобщить и систематизировать восприятие конструкта в контексте карьерных ориентаций, а также выработать наиболее релевантное целям данного исследования рабочее понятие предмета исследования.

1. Цели и планы образуются из потребностей под влиянием каких-либо обстоятельств.
2. Человеческие цели обладают осознанностью и имеют когнитивную составляющую.
3. Целеобразование носит процессуальный характер.
4. Целеобразование является инвариативным процессом в отношении типа деятельности.
5. Целеобразование может быть обусловлено как внешними, так и внутренними предикаторами.

Карьерное целеполагание – это процесс осознаваемых выборов человека в отношении своей профессиональной деятельности, источником которых выступает иерархия его карьерных ориентаций.

Объяснимо и закономерно, что в разных работах изучаются отличные друг от друга характеристики, их сочетания и влияние на успешность процесса целеполагания и карьерных выборов. Несмотря на такую разнонаправленность исследований, многие авторы сходятся во мнении, что эффективность в реализации карьерных целей будет зависеть от «высокой

рефлексии», «адекватных представлений о себе», «ясного самопонимания» и «наличия чётких целей».

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что самостоятельное и осознанное решение вопросов карьерного целеполагания и планирования зависит от индивидуальных особенностей, влияющих на принятие решения и выбор целей. На эффективность самоопределения в карьере влияет иерархичность, глубина планов, долговременность планирования, дифференцированность, структурированность, насыщенность и реалистичность целей и планов.

Полученный теоретический вывод получил подтверждение в нижеприведённом эмпирическом исследовании, направленном на выявление связи между эффективностью самоопределения в карьере и склонностью личности к целеполаганию и планированию.

Глава 2 Эмпирическое исследование целеполагания в контексте карьерных ориентаций

2.1 Описание диагностического инструментария и особенностей выборки испытуемых

На основании приведённого выше анализа научных источников по исследуемой проблеме было установлено, что эффективность самоопределения в карьере выражается через предрасположенность к конкретной карьерной ориентации и через удовлетворенность жизнью.

- 1) когнитивный компонент (представление своей профессиональной траектории);
- 2) эмоциональный компонент (отношение к своей профессиональной траектории);
- 3) поведенческий компонент (реализация карьерных решений, конкретные шаги по своей профессиональной траектории).

В соответствии с выдвинутой гипотезой, нами была сформирована методика данного исследования, представленная в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностический инструментарий исследования

	Параметр	Методики диагностики
	Целеполагание и планирование	Анкета В.В.Пантелеевой на особенности целеполагания в составе жизненной перспективы
Эффективность в самоопределении в карьере	Удовлетворенность жизнью	Опросник общего психологического состояния человека «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н.В.Паниной
	Ценностные ориентации в карьере	Методика Э. Шейна «Якоря карьеры», реадаптация А.А. Жданович

В проводимом эмпирическом исследовании поставлена цель экспериментально изучить особенности целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций. Было выдвинуто предположение о том, что склонность личности к целеполаганию и планированию связана с эффективностью самоопределения в карьере, а именно: чем в большей степени выражены у личности такие особенности целеполагания и планирования, как иерархичность, глубина планов, долговременность планирования, дифференцированность, структурированность, насыщенность и реалистичность целей и планов, тем в большей степени дифференцированы карьерные ориентации и выше индекс жизненной удовлетворенности.

В ходе работы решались следующие исследовательские задачи:

- 1) провести диагностику особенностей целеполагания испытуемых, их эффективность в профессиональном самоопределении через их карьерные ориентации и удовлетворенность жизнью;
- 2) обработать полученные результаты с помощью методов описательной статистики;
- 3) провести корреляционный анализ, направленный на выявление связи между особенностями целеполагания и эффективностью профессионального самоопределения;
- 4) проинтерпретировать полученные результаты и сформулировать выводы проведённого эмпирического исследования.

Методики заполнялись в присутствии исследователя, который перед началом сбора эмпирических данных давал устную инструкцию респондентам. Исследование реализовывалось на базе ООО «Викинги» г. Тольятти в 2019 году. В нём приняли участие 37 испытуемых. Качественный состав выборки представлен на рисунке 1.

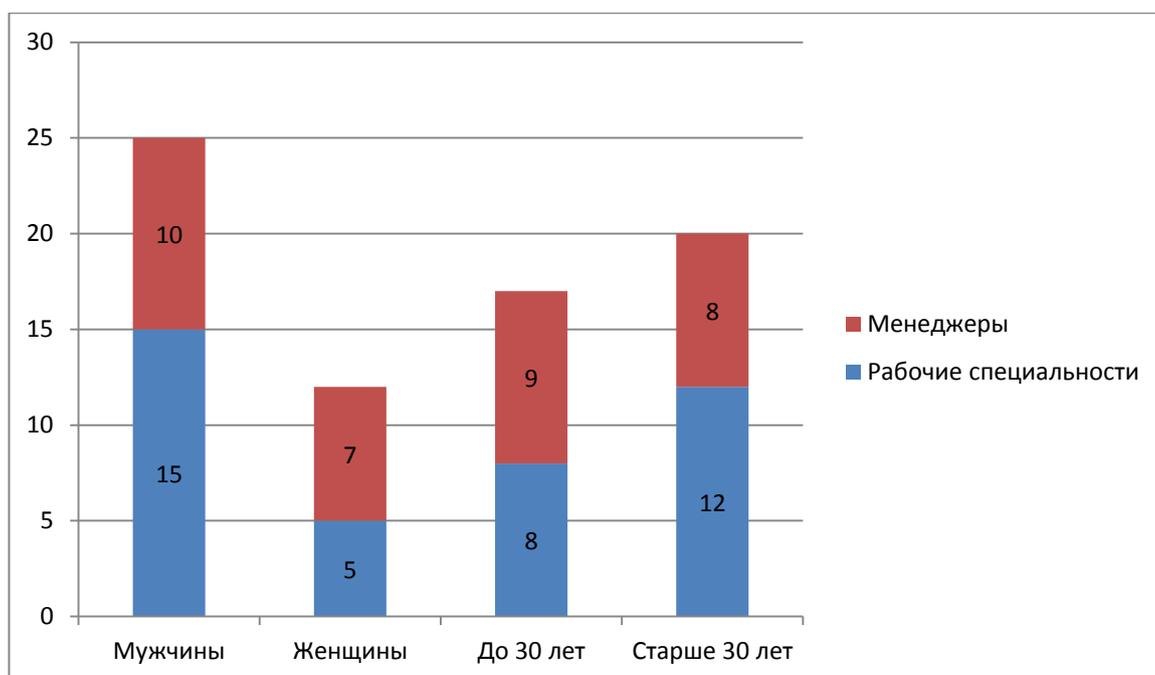


Рисунок 1 – Выборочная совокупность участников исследования

Как видно из гистограммы, выборочная совокупность была поделена на две группы для проверки однородности связи по всей выборке. Группы респондентов условно обозначили как «рабочие специальности» и «менеджеры». К ручным профессиям отнесены категории работников, не имеющих регулярных непосредственных контактов с клиентами, они работают преимущественно с «железом». Менеджеры ежедневно работают в режиме непосредственного обслуживания самих клиентов или их запросов. В качестве основных характеристик однородности взяты: количество, пол и возраст. Другими критериями, как например, стаж работы и образование, было решено пренебречь. Это сделано по причине того, что стаж работы не всегда положительно коррелирует с мастерством, а уровень образования не влияет на занимаемую должность. Другими словами, работники как с высшим, так и со среднеспециальным образованием встречаются в обеих группах.

Диагностика поведенческого компонента в карьерных ориентациях проводилась с помощью методики «Якоря карьеры» Эдгара Шейна. Этот инструмент выявляет ценностные установки сотрудников относительно собственных мотивов и способностей, а также в отношении социума.

Всего восемь основных карьерных ориентаций (якорей) выделил Э.Шейн. Русскоязычных версий этого опросника на сегодняшний день существует три варианта:

- 1) адаптация В.А. Чикер, Л.Г. Почебут и В.Э. Винокурова;
- 2) адаптация Е.А. Могилёвкина и А.С. Новгородова;
- 3) реадаптация А.А. Жданович.

Надёжность психометрических показателей выше всего в версии А.А.Жданович. Её опросник получил название «Карьерные ориентации» и следующую шкальную структуру, представленную в таблице ниже.

Таблица 2 –Содержательная характеристика карьерных ориентаций по методике Э. Шейна в адаптации А.А. Жданович

Карьерная ориентация	Описание
Профессиональная компетентность	Это группа ориентирована на развитие собственных способностей и желание не только стать мастерами своего дела, но и признания своих талантов в социуме. Управление другими интересует лишь в пределах своей компетентности. Поэтому чаще всего отвергают карьеру менеджера, а управление рассматривают только для продвижения в профессиональной сфере
Организаторская компетентность	В данной группе ориентация направлена на интегрирование общих усилий и распределение функционала между другими людьми, а вот принятие ответственности за конечный результат на себя. Такая карьерная ориентация сильнее проявляется на более поздних стадиях карьеры, поскольку предъявляет большие требования к личностным и над профессиональным компетенциям (когнитивным, волевым)

Автономия (независимость)	Такие люди ориентированы на максимальную независимость от каких-либо регламентов и правил. У них ярко выражена потребность решать самому что делать, когда и сколько времени работать. Такая карьерная ориентация заставляет отказываться от продвижения и других возможностей, если теряется свобода, накладываются обязательства и возникает необходимость подчиняться кому-либо
Стабильность базовая	Эта карьерная ориентация связана с базовой потребностью в безопасности. Предсказуемость и стабильность событий становятся важнейшими критериями карьерных выборов
Стабильность географическая	Ориентация на стабильное место жительства и предсказуемость жизненных событий
Служение или преданность делу	Такая карьерная ориентация свойственна людям с гипертрофированными нравственными ценностями. Как правило, выбираются профессии «помогающего» типа, связаны с отдельными людьми или человечеством в целом
Вызов	Основные ценности этого типа – победа в конкурентной борьбе. Представителей этого типа можно встретить в любых профессиях. Сфера деятельности, в которой брошены вызовы, не имеет значения. Гораздо важнее процессы борьбы и выигрыша, а также разнообразие и новизна вызовов
Интеграция стилей жизни	Люди такого типа ценят жизнь во всём её разнообразии и богатстве сторон. Они

	ориентируются на интеграцию различных сторон в образ жизни, в которой всё сбалансировано (карьера не мешает семье, семья не мешает саморазвитию и т.п.)
Предпринимательство	Человек с такой ориентацией не любит работать на других, но в отличие от якоря «Автономия», его основная ценность носит творческий характер: создать что-то новое, финансово не зависеть от других. Его дело - продолжение его самого. Он готов рисковать, преодолевать препятствия, терпеть поражения и снова рисковать

Удовлетворенность жизнью исследовалась с помощью опросника общего психологического состояния человека «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), в адаптации Н.В. Паниной.

Тест «Индекс жизненной удовлетворенности» (Neugarten A.O.), разработанный группой американских ученых, занимающихся социально-психологическими проблемами геронтопсихологии. Методика переведена и адаптирована Н.В. Паниной в 1993 году. Впервые опубликована в 1961 году и вскоре получила широкое распространение.

Тест измеряет наиболее общее психологическое состояние человека, определяемое его личностными особенностями, системой отношений к различным сторонам своей жизни. Под категорией «жизненная удовлетворенность» понимается самое общее представление человека о психологическом комфорте, которое включает в себя:

- 1) интерес к жизни как противоположность апатии;
- 2) решительность, целеустремленность, последовательность в достижении жизненных целей;
- 3) согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями;

- 4) положительная оценка собственных качеств и поступков;
- 5) общий фон настроения.

Опросник ИЖУ состоит из 20 вопросов, результаты ответов которых сводятся к перечисленным выше 5 шкалам, характеризующим различные аспекты общего психологического состояния человека и его удовлетворенности жизнью. В контексте данного исследования интерес представляет только обобщённый показатель по всем шкалам, который отражает общее психологическое состояние человека, степень его психологического комфорта и социально-психологической адаптированности.

Индекс жизненной удовлетворенности - интегративный показатель, включающий в качестве основного носителя эмоциональную составляющую. Высокие значения индекса отражают низкий уровень эмоциональной напряженности, высокую эмоциональную устойчивость, низкий уровень тревожности, психологический комфорт, высокий уровень удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней. Максимальный индекс жизненной удовлетворённости составляет 40 баллов. Средняя жизненная удовлетворённость – 25–30 баллов. Показатели менее 25 баллов считаются низкими.

Целеполагание и планирование изучались при помощи анкеты В.В. Пантелеевой. В соответствии с подходом автора, целеполагание и планирование включены как когнитивный компонент жизненной перспективы личности. Состоит из 9 вопросов и измеряет следующие показатели (таблица 3).

Методы математической статистики. Использовались методы количественное и качественной обработки результатов – описательная статистика, корреляционный анализ.

Таблица 3 – Показатели целеполагания и планирования по В.В. Пантелеевой

Показатели	Характеристика показателей
Иерархичность временной перспективы	<p>Включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) интегральные жизненные цели личности (в т.ч. конечную цель как устойчивую, общую, существенную цель, выражающую коренные интересы личности); б) ближайшие и перспективные, краткосрочные и долгосрочные цели; с) конечные и промежуточные (средства)
Степень глубины, протяженности перспективы, долговременность планирования	<p>Характеризуется как степень расчлененности будущего на отдельные этапы, виды дифференцирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ближайшая перспектива и отдаленная; б) интегративные жизненные цели, знаменующие завершение отдельных этапов жизни; с) промежуточные цели-средства; д) цели-задачи как в конкретные действия, которые предстоит реализовать; е) разделение разных сфер жизни; ф) ожидаемые события, занятия, виды деятельности
Степень понимания и осознания причинно-следственных связей между событиями разных периодов	<p>Выделение единиц психологического прошлого (реализованная связь между двумя событиями хронологического прошлого), настоящего (актуальная связь между событиями хронологического прошлого и будущего) и будущего (потенциальную связь событий хронологического будущего):</p> <ul style="list-style-type: none"> а) согласованность перспективы, понимание того, как события сопряжены между собой, логически упорядочены и организованы; б) наличие позитивных причинных связей между событиями
Насыщенность, плотность, широта перспективы	<p>Минимальная локализация событий на том или ином отрезке жизненного пути:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) насыщенность жизненными событиями; б) количество событий и их детализация, степень конкретизации; с) способность видеть множество путей для реализации целей

<p>Рациональность планирования и целеполагания</p>	<p>a) присутствие в планах прошлого как источника субъективного опыта; b) видение не проблем, а задач, которые предстоит решить; c) учет личностных и жизненных ресурсов, для открытия новых перспектив; d) конкретность целей и планов; e) вербализуемость перспективы, умение словесно выразить цели; f) организованность – наличие информации о средствах для достижения поставленных целей</p>
<p>Реалистичность, критичность</p>	<p>a) планирование с учетом степени соответствия желаний объективным возможностям; b) способность разделять в представлениях о будущем мечты и цели, фантазии и реальность; c) понимание вероятностной природы будущих событий; d) рефлексивная позиция, максимально критичная оценка своей деятельности и своих возможностей</p>

2.2 Результаты изучения особенностей целеполагания, планирования и карьерных ориентаций сотрудников организации

Первым этапом нашего исследования стало изучение особенностей целеполагания и планирования участников исследования с использованием анкеты В.В. Пантелеевой.

Целеполагание и планирование является когнитивным компонентом жизненной перспективы личности. Далее, представлены анализ ответов респондентов на вопросы анкеты с учетом выделенных параметров целеполагания и планирования.

1. Иерархичность временной перспективы в когнитивном аспекте отражает устойчивость конечной цели, наличие средств для её достижения, отдаленность её достижения во времени. Данный показатель выявляется через вопрос «Какие из своих жизненных целей вы можете более-менее четко назвать?», а также «Представьте себе одну важную для вас жизненную цель. Сколько путей ее достижения вы видите?».

Если у испытуемого отсутствуют конкретные цели, то ему начисляется 0 баллов. Если он отмечает наличие целей, может их конкретизировать, обозначить возможные сроки их достижения, может формулировать долгосрочные цели, то начисляется до 15 баллов.

Для второго вопроса установлено следующее распределение баллов:

Способность выделить несколько возможных путей достижения цели респондентом оценивалось нами в 2 балла. Соответственно, в 0 баллов оценивается, если он видит только один единственный путь достижения значимой для него цели.

2. Глубина планов отражает то, на сколько далеко личность смотрит вперед в будущее, имеется ли приверженность к долгосрочному планированию. Данный показатель выявляется через вопрос «Насколько детально продуманы ваши планы на будущее?».

Критерии оценивания и соответствующие им баллы: если респондент не планирует детально планы реализации своих целей, ему начисляется 0 баллов; возможность назвать общие планы в основных сферах жизни (например, «закончить учебу», «найти работу» и т.д.) оценивается в 2 балла. Чем в большей степени респондент конкретизирует пути достижения своих целей и понимает отражение их в других сферах своей жизнедеятельности, тем больше начисляется балл. Максимум по критерию глубины планов начисляется 7 баллов.

3. Долговременность планирования отражается при ответе респондентов на вопрос «Вы можете объяснить, как разные события вашей жизни связаны друг с другом?».

Критерии оценивания и соответствующие им баллы: если респондент не задается этим вопросом или склоняется к футуристической позиции, то ему начисляется 0 и 1 баллы соответственно. Осознанное понимание закономерности влияния выбора и событий прошлого на настоящее и будущее оценивается как высокая степень долговременности планирования будущего и начисляется 7 баллов.

4. Дифференцированность и структурированность целеполагания и планирования отражает степень расчлененности будущего на отдельные этапы, способность к выделению целей-средств и целей-задач, способствующих достижению более крупных целей. Данная характеристика целеполагания и планирования отражается в вопросе «Какая фраза больше вам нравится?» и имеет следующую шкалу оценивания:

Если респондент отмечает, что благодаря его действиям в прошлом, он удовлетворен результатами в настоящем, то данный ответ оценивается в 1 балл; ориентация на будущее с учетом прошлого опыта респондента оценивается в 2 балла.

Также, оценивает структурированность вопрос «Отметьте те черты, которые свойственны вашим жизненным целям и планам». Ответы респондентов оцениваются следующим образом:

Размытость картины будущего, неопределенность расценивается респондентом в 0 баллов. Чем в большей степени респондент конкретно обозначает свои цели, поминает свои внутренние и внешние ресурсы, способы достижения целей и средства их реализации, тем больше начисляется балл. Максимум по этому вопросу респондент может получить 12 баллов.

5. Насыщенность перспективы будущего отражается в насыщенности жизненными событиями, способностью видеть множество путей для реализации целей. Данная характеристика отражается в вопросе «Сколько важных событий было в вашей жизни за последние 5 лет?» и имеет следующую шкалу оценивания:

В 0 баллов оценивается ответ респондента, если он отмечает отсутствие значимых событий в своей жизни за последние 5 лет; если он 1-5 выделяется событий – 2 балла; 5-10 событий – 3 балла и если в последние 5 лет у респондента случилось более 10 важных событий, то данный ответ оценивается в 5 баллов.

6. Реалистичность планирования выражается в учете респондентом своих личностных особенностей, возможностей, в понимании вероятностной природы будущих событий, способности к рефлексии своих действий и ресурсов. Данная характеристика планирования отражена в вопросах «Сколько у вас целей в жизни, которые вы уже поставили и реализуете в данное время» и «Насколько ваши планы и цели реалистичны и жизнеспособны?».

Ответы оценивались по следующей шкале. Для первого вопроса: чем больше респондент отмечает целей, тем больший начисляется балл. Максимум 5 баллов, если целей больше 7.

Для второго вопроса: если респондент даже не задумывался над реалистичностью собственных целей, ему начисляется 0 баллов. Если при постановке целей он учитывает свои реальные возможности, критично подходит к себе, ему начисляется 8 баллов.

На рисунке 2 представлены результаты изучения планирования и целеполагания сотрудников организации с использованием анкетирования и выше обозначенных принципов обработки ответов респондентов.

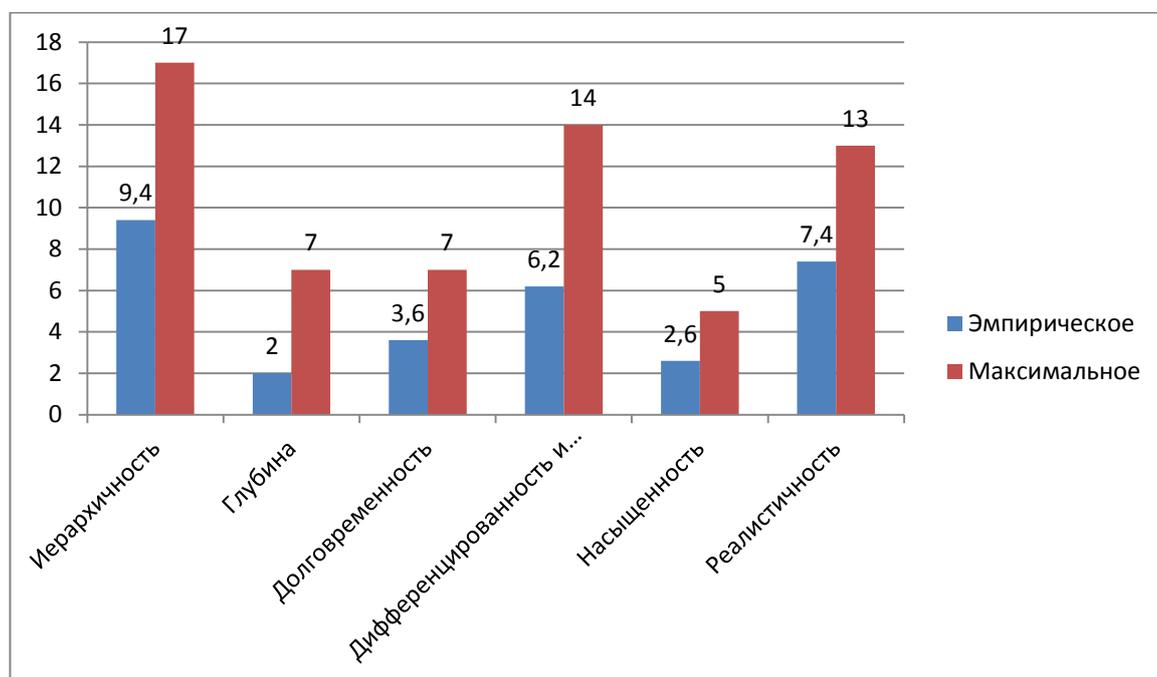


Рисунок 2 – Результаты исследования особенностей планирования и целеполагания сотрудников организации, участвующих в исследовании

Опираясь на данные рисунка2, мы можем отметить, что большинство критериев планирования и целеполагания у сотрудников организации, принимавших участие в исследовании, находятся на среднем уровне выраженности. Иерархичность (среднее значение по выборке 9,4 баллов при 17 баллов максимально возможных) выражается у участников исследования в способности строить среднесрочные жизненные планы и перспективы. Также, можно отметить, что они испытывают трудности при разделении конечных и промежуточных целей, часто происходит смещение с цели на цель-средство, то есть респонденты не всегда могут произвести данную дифференциацию. Здесь же, важно отметить, что у большинства респондентов отсутствуют интегральные жизненные цели, выражающие истинные и коренные интересы личности.

Низкая степень глубины целеполагания (среднее значение по выборке 2 балла при 7 баллов максимально возможных) у сотрудников организации выражается в неспособности разделять отдаленную и ближайшую перспективы. Отсюда, не способность планировать свою жизнедеятельности как в общем, так и в конкретных жизненных сферах. Обычно респонденты придерживаются точки зрения того, что невозможно детально продумывать планы на будущее, что жизнь быстро и активно меняется и нет смысла строить планы, а нужно лишь адаптироваться под изменившиеся обстоятельства. Около четверти респондентов способны назвать общие планы в основных сферах жизни. К таким относятся, например, «закрыть сессию», «выполнить план продаж за полугодие» и т.п.

Долговременность планирования, выраженная в средней степени у респондентов выборки (среднее значение 3,6 балла при 7 баллов максимально возможных) имеет тенденцию к низкому уровню. Данный параметр тесно взаимосвязан с предыдущим (глубина планирования) и выражается в способности личности выделять интегративные жизненные цели, знаменующие завершение или начало отдельных этапов жизни. Участники исследования испытывают затруднения при дифференцировании конечных целей и целей-средств. А также предпочитают преимущественно реагировать в различных сферах жизнедеятельности на изменения внешних обстоятельств, без стремления самому данные обстоятельства моделировать.

Дифференцированность и структурированность целеполагания у участников исследования имеет среднюю степень выраженности (среднее значение 6,2 балла при 14 баллов максимально возможных). Большинство респондентов (67%) отметили, что они имеют то, что имеют благодаря своим действиям в прошлом или своим личностным качествам. При ответе на следующий вопрос респонденты уточняют, что картина будущего у них преимущественно размыта, нет достаточного её определения, либо будущее выражено в виде каких-то отдельных ярких фрагментов жизни (свадьба, путешествие, значимая покупка и т.п.). Данные показатели снижают степень

дифференцированности и структурированности планирования как когнитивного компонента жизненной перспективы.

Низкий уровень насыщенности, плотности и широты будущей перспективы (среднее значение 2,6 балла при 5 баллах максимально возможных) выражается в небольшом количестве жизненных событий у респондентов за последние 5 лет. Большинство участников исследования отмечает количество меньше 5 событий.

Средняя степень реалистичности целеполагания (среднее значение 7,4 балла при 13 баллах максимально возможных) выражается в способности участников исследования вести планирование с учетом степени соответствия желаний своим объективным возможностям. Они могут видеть различия между целью и мечтой, отличать фантазию от реальности, опираться на знания об особенностях своей личности и внутренних ресурсов для реализации той или иной цели.

Подводя итог выше сказанному, что можем отметить, что участники исследования предпочитают строить среднесрочные жизненные цели, не всегда способны выделить возможные пути и средства их достижения, не всегда осознают свои реальные возможности при планировании желаемого. Низкую степень выраженности обнаруживает такая характеристика целеполагания как «степень глубины планирования». Испытуемым трудно выделить ближайшие и отдаленные перспективы, не могут разделить цели-средства, цели-задачи; разделение разных сфер жизни и соответствующие им цели также трудно поддаются анализу со стороны респондентов.

Далее, мы рассмотрели предрасположенность к определенной карьерной ориентации и удовлетворенность жизнью у участников исследования. На рисунке 3 представлены средние значения выраженности показателей карьерных ориентаций сотрудников организации (по методике Э. Шейна).

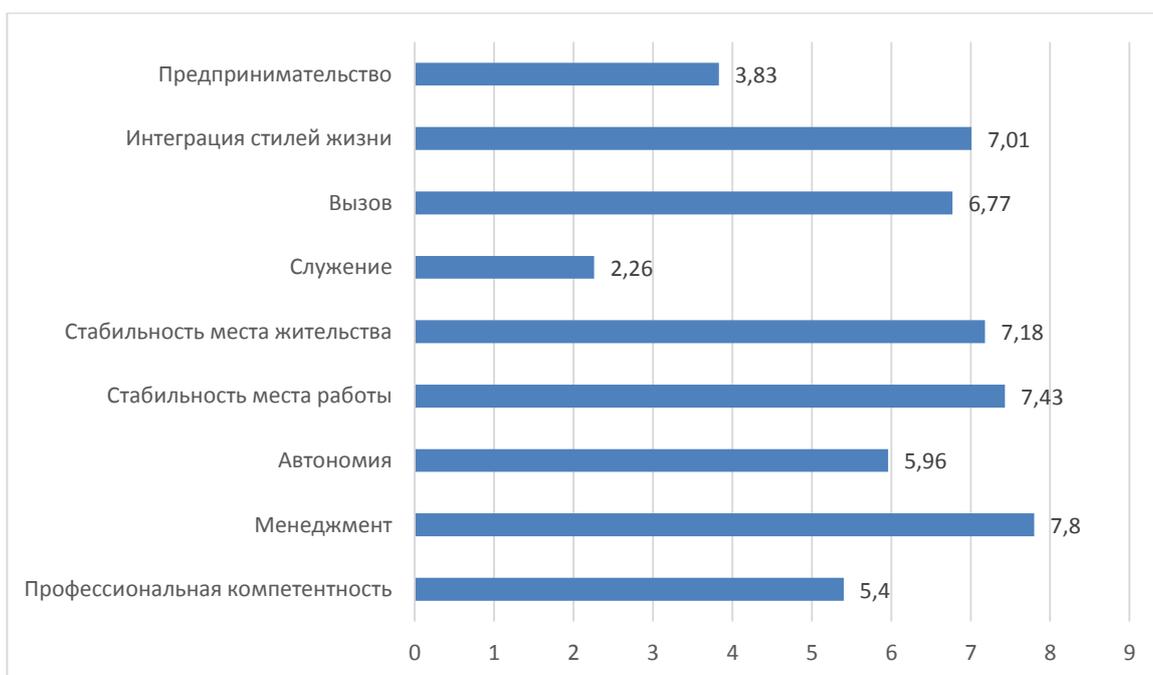


Рисунок 3 – Результаты исследования карьерных ориентаций сотрудников организации. Данные представлены в средних значениях

Опираясь на данные, представленные на рисунке 3, мы можем отметить, что у сотрудников организации, принимавших участие в исследовании, высокую степень выраженности имеют ориентации в карьере на управление людьми, проектами, рабочими процессами (среднее значение 7,43). Также, актуализирована и реализуется в профессиональной деятельности ориентация на стабильность – работы и места жительства (средние значения 7,43 и 7,18 соответственно). Низкие значения имеют карьерные ориентации на предпринимательство (среднее значение 3,83) и служение (среднее значение 2,26).

Таким образом, сотрудники организации, принимавшие участие в исследовании, значимым при реализации своей профессиональной деятельности считают возможности управления и принятия на себя ответственности за интеграцию различных функций и структур организации. Это открывает возможность для реализации лидерских качеств личности, повышает уровень ответственности сотрудника за успешность выдвинутого проекта и, соответственно, способствует повышению уровня дохода. Данная

карьерная ориентация способствует повышенному уровню притязаний и амбиций сотрудников организации, их стремление к карьерному и профессиональному (в меньшей степени) росту.

Тенденцию к высокому имеют такие карьерные ориентации как стабильность места работы (среднее значение 7,43) и стабильность места жительства (среднее значение 7,18). Это обусловлено, на наш взгляд, динамичностью социально-экономической сферы в регионе и в стране, в целом. Потребность иметь стабильную работу как залог материальной обеспеченности в будущем достаточно актуальна и значима для сотрудников организации. Это удовлетворяет их потребность в безопасности и защите, дает возможность прогнозировать свое будущее. Они отдают предпочтение компаниям, которые имеют хорошую репутацию на рынке труда, отличаются длительностью и долгосрочностью реализации своей деятельности. Отрицательной стороной данной карьерной ориентации, на наш взгляд, является то, что данные сотрудники преимущественно перекладывают ответственность за успешность или неуспешность своей карьеры на саму организацию. При высоком уровне притязаний низкий уровень автономности и сознательного управления своей карьерой.

Интеграция стилей жизни выражена в средней степени, однако имеет тенденцию к высокому (среднее значение 7,01 балла). Респонденты стремятся соединить различные стороны своей жизни, гармонично сочетать профессиональную деятельность, семью, хобби и увлечения. Важное значение отдается саморазвитию, через которое достигается сбалансированность всех жизненных сфер. Ограничение жизнедеятельности только работой или семьей представляет собой малую ценность, по сравнению с осознанием своей жизни целиком. Также, участники исследования преломляют цели организации через себя и свои личные цели, воспринимают выполнение своих профессиональных обязанностей как помощь людям. Эффективность работы, в данном случае, в большой

зависимости от того, на сколько цели компании согласуются с личными идеями и убеждениями работающих в ней сотрудников.

Незначимыми карьерными ориентациями для участников исследования стали служение (среднее значение 2,26) и предпринимательство (3,83). У респондентов выборке не выражено стремление через профессиональную деятельность приносить пользу обществу или людям. Скорее, результаты своей работы им привлекательнее видеть в материальном эквиваленте, нежели в моральном или психологическом (благодарность, признательность, радость от помощи и т.п.).

Низкий уровень ориентации на создание новых организаций, товаров или услуг соотносится, на наш взгляд, с высокой выраженностью потребности в безопасности, о чем говорилось выше. Сотрудники организации, принимавшие участие в исследовании, опасаются принять на себя полную ответственность за возможные трудности и не успешность своего проекта, поэтому при сохранении потребности в управлении значимо выражена и потребность в безопасности.

Все остальные карьерные ориентации сотрудников организации имеют среднюю степень выраженности.

Далее, проанализируем результаты исследования удовлетворенности жизнью сотрудников организации, с использованием методики «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной. Данные представлены на рисунке 4.

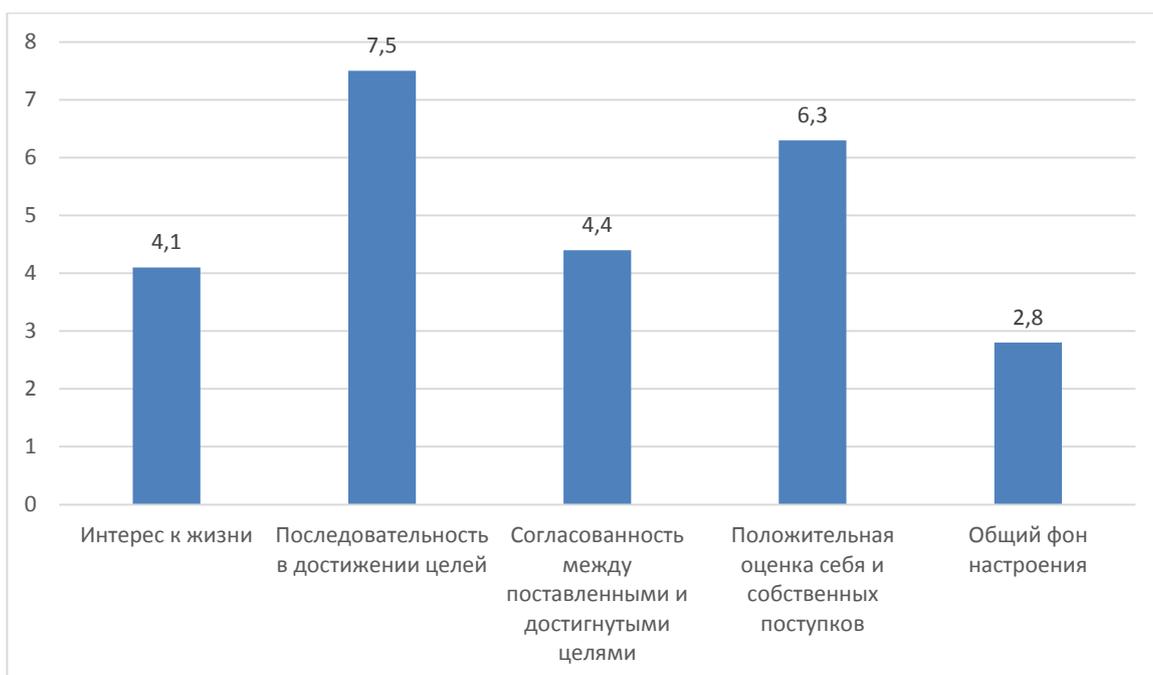


Рисунок 4 – Результаты исследования удовлетворенности жизнью сотрудников организации

Опираясь на данные, представленные на рисунке 4, мы можем отметить, что высокую степень выраженности имеют такие жизненные сферы как последовательность в достижении целей (среднее значение 7,5 балла), а также тенденция к высокому у положительной оценки себя и собственных поступков (среднее значение 6,3). Респонденты, принимавшие участие в исследовании, отмечают, что в перспективе их ожидают различные интересные и приятные дела и занятия, они удовлетворены своим прошлым, ценят его, воспринимают как значимое и даже при появлении возможности ничего не стали бы изменять. Они испытывают удовлетворением при анализе не просто собственной жизни и её результатов, они в положительном ключе сравнивают себя и свои достижения со сверстниками, отмечают большие свои заслуги и достижения. Таким образом, сотрудники организации проявляют решительность и стойкость при достижении поставленных целей. Положительно оценивают события своего прошлого, считают их фундаментом для достижения основных жизненных задач. На основании имеющегося опыта способны строить планы на будущее, связанные не только с удовлетворением жизненно важных потребностей, но и с

личностной и профессиональной самореализацией. Анализ событий прошлого и собственных поступков приносит респондентам чувство удовлетворения, они положительно оценивают свои поступки, сравнивают себя со своим окружением и ровесниками преимущественно в свою пользу.

Однако, низкую степень выраженности имеет шкала «общий фон настроения» (среднее значение 2,8), что может быть обусловлено общей усталостью респондентов, выгоранием или снижением эмоционального тонуса. Участники исследования отмечают общую усталость, которую они не замечали раньше, преобладает подавленное настроение, озабоченность повседневными делами и бытом.

В общем, индекс жизненной удовлетворенности имеет среднюю степень выраженности (среднее значение 25,1 балл) и выражается у респондентов в оптимальном для жизнедеятельности уровне тревожности, высокой степенью удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней, достаточно устойчивым и позитивным интересом к процессу жизни, оптимальная интеграция прошлого, настоящего и будущего. Для эффективного функционирования и развития личности необходим определенный уровень тревожности, который стимулирует человека к действиям, изменениям, росту и развитию.

Далее, с целью проверки выдвинутой гипотезы, мы провели корреляционный анализ, направленный на выявление взаимосвязи показателей целеполагания и планирования с эффективностью профессионального самоопределения.

В таблице 4 представлены результаты корреляционного анализа между характеристиками целеполагания и планирования и ценностными ориентациями в карьере у сотрудников организации.

Таблица 4 – Результаты корреляционного анализа между характеристиками целеполагания и планирования и ценностными ориентациями в карьере у сотрудников организации

	Иерархичность	Глубина	Долговременность	Дифференцированность и структурированность	Насыщенность	Реалистичность
Профессиональные компетенции	0,71**		0,75**		0,72**	
Менеджмент			0,59*			
Автономия	0,56*					0,61*
Стабильность места работы			-0,64*			
Стабильность места жительства			-0,62*	-0,52*		
Служение						
Вызов					0,51*	-0,52*
Интеграция стилей жизни	-0,52*			-0,74**		
Предпринимательство	0,71**		0,53*		0,74**	

Примечание: * - уровень значимости 0,05; «-» - отрицательная взаимосвязь

** - уровень значимости 0,01 «+» - положительная взаимосвязь

Корреляционный анализ позволил выявить существование прямых и обратных статистически значимых взаимосвязей между характеристиками целеполагания и планирования и ценностными ориентациями в карьере сотрудников организации. Так, с иерархичностью временной перспективы положительную взаимосвязь имеют такие ценностные ориентации как «профессиональная компетентность» (на уровне значимости 0,01), «автономия» (на уровне значимости 0,05) и «предпринимательство» (на

уровне значимости 0,01). Обратная взаимосвязь была выявлена с ценностью работника в интеграции стилей жизни (на уровне значимости 0,05).

Таким образом, способность работника выделять конечные и промежуточные планы, ближайшие и перспективные цели развиваются при реализации его потребности быть профессионалом в своем деле ($r= 0.71$) На наш взгляд, это обуславливается тем, что данные работники стремятся постоянно повышать уровень своей компетентности, развивать свои способности и становиться мастером своего дела. Все это требует от человека четкого планирования собственных усилий и результатов от них, понимания того, что ему еще предстоит сделать для достижения своей интегральной жизненной цели.

Также, чем в большей степени сотрудник организации транслирует в своей профессиональной деятельности ценности автономии и независимости, тем в большей степени выражена иерархичность его жизненных целей ($r=0,56$). В данном случае, сотрудник самостоятельно вырабатывает для себя профессиональные задачи, сроки и пути их реализации. На наш взгляд, стремление к самостоятельности и независимости в профессиональной деятельности способствует тому, что перед работником встает необходимость развивать в себе способность к планированию через выделение ближайших и промежуточных целей, пониманию того, что является конечной целью, а что средством её достижения.

Этим же обусловлена и выявленная нами взаимосвязь между ценностью предпринимательства в карьере и иерархичностью временной перспективы ($r=0,71$). Можно предположить, что организация собственного дела, собственного бизнеса и их успешность требует от человека, в первую очередь, умения эффективно планировать как свою деятельности, так и деятельность подчиненных, видеть ближайшие цели и более дальние перспективы для развития своего дела. Осознанный подход к планированию и целеполаганию своей профессиональной, а зачастую, и личной жизни,

является, на наш взгляд, одним из наиболее значимых факторов, определяющих успешность реализации бизнес-идей.

Интересным, на наш взгляд, является обратная корреляционная связь между иерархичностью жизненных планов и ценностью сотрудника в интеграции стилей жизни ($r=-0,52$). Данным сотрудникам не свойственно разделять сферы жизни на профессиональную, семейную или личную, для них важно поддерживать привычный образ жизни, они не могут жертвовать чем-то одним ради другого. В соответствии с этим, зачастую, формируется конформное поведение, которое не способствует развитию умения человека выделять в своих планах ближайшие и отдаленные цели, цели-средства и цели-задачи и действовать в соответствии с ними. Мы можем предположить, что сотрудники, у которых преобладает ориентация на интеграцию стилей жизни и недостаточно сформированы навыки целеполагания будут испытывать наибольшие психологические и моральные трудности в ситуациях социальной нестабильности и изменений. То есть неспособность разделять сферы жизнедеятельности и выработать в них четкие планы с различной степенью долговременности в кризисные периоды способствует тому, что человек не может перестроиться, перенаправить свое внимание и субъектную активность в другое направление, ограничивается уже знакомым репертуаром поведенческих реакций, что, следовательно, не способствует выходу из кризисной ситуации.

Долговременность как характеристика планирования имеет прямую корреляционную связь с такими карьерными ценностными ориентациями как «профессиональная компетентность» (на уровне значимости 0,01), «менеджмент» (на уровне значимости 0,05), «предпринимательство» (на уровне значимости 0,05). Обратная взаимосвязь выявлена с ценностью стабильности места работы (на уровне значимости 0,05) и стабильностью места жительства (на уровне значимости 0,05).

Чем в большей степени у работника выражены ценности профессиональной компетентности, стремление быть профессионалом в

своей области, тем в большей степени он способен ставить перед собой долговременные цели в разных сферах своей жизни, разбивать их на промежуточные задачи ($r=0.75$). В первую очередь, это может быть выражено в стремление сотрудника к получению дополнительного образования, повышения квалификации, стажировки, то есть поиск и реализация различных вариантов для повышения уровня своего профессионализма. Дополнительные обязанности, реализация себя в других сферах, помимо работы (например, учеба) требует от человека более четкого и целенаправленного распределения времени, ресурсов и собственной активности.

Долговременность целеполагания также наиболее выражена у сотрудников, которые стремятся к управлению людьми, проектами, бизнес-процессами ($r=0,59$). На наш взгляд, это обусловлено тем, что в данном случае работник стремится реализовать свои лидерские качества, при повышении ответственности на результат и успешность выполненного проекта иметь возможность карьерного и финансового роста. Все это, в свою очередь, требует умения планировать, находить различные пути и средства для достижения цели, понимать и оценивать промежуточные результаты. Этим же обусловлена, на наш взгляд, и прямая взаимосвязь между ценностью предпринимательства и долговременностью планирования.

Реализация потребности в стабильности местожительства и работы снижает возможность развития умения работника ставить перед собой долговременные цели ($r=-0,64$ и $r = -0,62$ соответственно). Стабильная, надежная работа на длительное время, обеспеченная работодателем снимает необходимость работнику планировать свою карьеру, формирует у него невысокий уровень притязаний.

Отрицательная взаимосвязь между ценностью стабильности работы и местожительства (на уровне значимости 0,05), потребностью в интеграции стилей жизни с дифференцированностью и структурированностью целеполагания (на уровне значимости 0,01).

Насыщенность целей и планов как характеристика целеполагания прямо взаимосвязана с ценностью профессиональной компетентности (на уровне значимости 0,01), вызова (на уровне значимости 0,05) и предпринимательства (на уровне значимости 0,01).

Чем в большей степени профессионал стремится к развитию, повышать уровень своего мастерства и профессиональные компетенции, тем в большей степени его жизнь насыщена различными событиями, которые он может обозначить как значимые ($r=0,72$). Это может быть и встреча с интересным человеком, и прочтение книги, посещение каких-то мероприятий. То есть работник стремится не останавливаться в развитии, стагнацию он воспринимает болезненно и, поэтому он стремится к максимальной локализации в небольшой промежуток времени жизненных событий.

Стремление в профессиональной деятельности решать различные уникальные задачи, постоянно преодолевать препятствия, решать неразрешимые задачи, стремление развить свой бизнес также повышают плотность жизненных событий профессионала и способность видеть множество путей для реализации своих задумок и целей. ($r=0,51$)

Прямая корреляционная связь была выявлена между реалистичностью планов и целей и такими ценностными ориентациями как автономия (на уровне значимости 0,05) и вызов (на уровне значимости 0,05). Таким образом, чем в большей степени у работника выражены ценность независимости в работе, стремление самому устанавливать правила и процедуру своей работы, тем в большей степени он реалистично оценивает свои способности, имеющиеся ресурсы. Также, здоровое и рациональное планирование, учет личностных и жизненных ресурсов, видение не проблем, а задач, которые нужно решить, необходим и повышается при ценности у работника решения трудноразрешимых задач в профессиональной деятельности, когда он все время стремится преодолеть препятствия, всегда готов к конкуренции.

Далее, проанализируем результаты корреляционного анализа между характеристиками целеполагания и планирования и удовлетворенности жизнью сотрудников организации – таблица 5.

Таблица 5 – результаты корреляционного анализа между характеристиками целеполагания и планирования и удовлетворенности жизнью сотрудников организации

	Интерес к жизни и	Последовательность в достижении целей	Согласованность между поставленными и реальностью достигнутыми целями	Положительная оценка себя и своих поступков	Общий фон настроения
Иерархичность			0,75**		
Глубина					
Долговременность					
Дифференцированность и структурированность		0,74**			
Насыщенность	0,74* *				0,72**
Реалистичность			0,67*	0,62*	

Примечание: * - уровень значимости 0,05; «-» - отрицательная взаимосвязь

** - уровень значимости 0,01 «+» - положительная взаимосвязь

Корреляционный анализ позволил установить наличие статистически значимых взаимосвязей между показателями удовлетворенности жизнью и целеполаганием. Так, прямая корреляционная связь была выявлена между интересом к жизни, общим фоном настроения и насыщенностью планирования (на уровне значимости 0,01 и 0,05 соответственно); согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями

прямо взаимосвязана с иерархичностью и реалистичностью целеполагания сотрудников организации (на уровне значимости 0,01); дифференцированность и структурированность целеполагания прямо взаимосвязаны с последовательностью в достижении целей (на уровне значимости 0,01); положительная оценка себя и своих поступков положительно коррелирует с реалистичностью планирования и целеполагания (на уровне значимости 0,05).

Чем в большей степени профессионал увлечен своей жизнью, с энтузиазмом и оптимизмом воспринимает любые её события, тем в большей степени он отмечает её насыщенность, способен находить множество путей для реализации поставленных перед собой целей ($r=0,74$). Решительность, стойкость при достижении желаемой цели жизни тем выше, чем в большей степени эти цели дифференцированы и структурированы ($r=0,74$). Умение выделять ближайшие и перспективные цели, способность к краткосрочному и долгосрочному планированию увеличивают внутреннюю убежденность профессионала в том, что он достиг или способен достичь тех целей, которые считает важными для себя ($r=0,75$). Также, данная согласованность обуславливается умением планировать свою деятельность с учетом своих реальных возможностей, умением разделять мечты и цели, фантазии и реальность ($r=0,67$).

Высокая самооценка профессионала своих личностных качеств, внешних и внутренних ресурсов тем выше, чем в большей степени он выбирает рефлексивную позицию при целеполагании, способен критично оценить свою деятельность и свои возможности (0,62).

Корреляционный анализ позволил установить, что на развитие иерархичности планирования оказывают влияние ценности профессиональной компетентности, автономии и предпринимательства, а также в ситуациях согласованности между поставленными и реально достигнутыми целями; долговременность планирования и целеполагания у профессиональной деятельности развивается при трансляции работников

ценностей профессиональной компетентности, управления и предпринимательства; дифференцированность целеполагания связана с умением последовательно достигать поставленные цели и не развивается в ситуациях, когда профессионал занимает пассивную позицию по отношению к планированию и развитию своей карьеры. Насыщенность, плотность, широта перспективы выявляется, когда профессионал испытывает интерес к процессу жизни, он оптимистичен и транслирует ценности профессионального развития, предпринимательства и вызова в своей работе. Реалистичность, рефлексивная позиция в профессиональном планировании и развитии формируется при стремлении работника к автономии и при согласовании поставленных и реально достигнутых целей.

Таким образом, нами установлено, что склонность личности к целеполаганию и планированию связана с эффективностью самоопределения в карьере.

Следующим этапом нашего эмпирического исследования стало выявление специфики целеполагания и планирования работников организации в зависимости от эффективности их профессионального самоопределения. С этой целью, выборка была разделена на 2 подгруппы, которые формировались следующим образом: 1) в подгруппу с эффективным профессиональным самоопределением были включены респонденты, у которых определена ведущая карьерная ориентация и средний (высокий) индекс жизненной удовлетворенности. Всего в данную подгруппу вошли 15 человек. 2) в подгруппу с неэффективным уровнем профессионального самоопределения были включены испытуемые, у которых ни одна из выявленных ориентаций не преобладает существенно над другими и низкая степень удовлетворенности жизнью. В данную группу вошли 13 человек.

В таблице 6 представлены результаты сравнительного анализа целеполагания и планирования у групп с высокой и низкой эффективностью профессионального самоопределения. Сравнительный анализ проводился с

использованием непараметрического критерия U-Манна-Уитни в программе SPSSStatistics.

Таблица 6 - Результаты сравнительного анализа целеполагания и планирования у групп с высокой и низкой эффективностью профессионального самоопределения

№	Показатель целеполагания и планирования	Эффективное профессиональное самоопределение	Неэффективное профессиональное самоопределение
1	Иерархичность	35,5**	
2	Глубина	48,5*	
3	Долговременность	69,5	
4	Дифференцированность и структурированность	61,5	
5	Насыщенность	63,5	
6	Реалистичность	52,5*	

Примечание: * - уровень значимости 0,05;

** - уровень значимости 0,01

Сравнительный анализ позволил выявить значимые различия в характеристиках целеполагания и планирования сотрудников организации в зависимости от степени эффективности их профессионального самоопределения. Так, иерархичность временной перспективы, отражающая интегральные цели личности, умение выделять ближайшие и перспективные цели, конечные и промежуточные в большей степени развита у сотрудников организации с эффективным профессиональным самоопределением (на уровне значимости 0,01).

Глубина планирования как умение расчленять будущее на отдельные этапы, видеть цели-средства и цели-задачи, разделять разные сферы жизни в большей степени обнаруживаются у профессионалов с эффективным самоопределением (на уровне значимости 0,05). У данных сотрудников

выражена способность расчленять будущее на отдельные его этапы, виды, не воспринимать его как диффузное образование с непонятными и слабо выраженными перспективами.

Также, у сотрудников организации с эффективным профессиональным самоопределением в большей степени выражены реалистичность восприятия себя и собственных возможностей, рефлексивная позиция и максимальная критичность к оценке своей деятельности и своих возможностей (на уровне значимости 0,05). Они способны планировать с учетом степени соответствия желаний объективным возможностям, разделять в представлениях о будущем мечты и цели, фантазии и реальность, понимают вероятностную природу будущих событий и рефлексивно оценивают своих действия и возможности.

Таким образом, нами было выявлено, что склонность личности к целеполаганию и планированию связана с эффективностью самоопределения в карьере, а именно: чем в большей степени выражены у личности такие особенности целеполагания и планирования, как иерархичность, глубина планов, долговременность планирования, дифференцированность, структурированность, насыщенность и реалистичность целей и планов, тем в большей степени дифференцированы карьерные ориентации и выше индекс жизненной удовлетворенности.

Выводы по второй главе

В результате проведенного эмпирического исследования, целью которого являлось выявление особенностей целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций у сотрудников организации нами было установлено, что:

1. Сотрудники организации, принимавшие участие в исследовании предпочитают строить среднесрочные жизненные цели, не всегда способны выделить возможные пути и средства их достижения, не всегда осознают свои реальные возможности при планировании желаемого. Также, им трудно выделить ближайшие и отдаленные перспективы, не могут разделить цели-средства, цели-задачи.

2. У сотрудников организации, принимавших участие в исследовании, в большей степени выражена ориентация в карьере на управление людьми, проектами, рабочими процессами; также, актуализирована и реализуется в профессиональной деятельности ориентация на стабильность – работы и места жительства. Низкие значения имеют карьерные ориентации на предпринимательство.

3. Удовлетворенность жизнью у респондентов исследования характеризуется в решительности и стойкости при достижении поставленных целей, а также они положительно оценивают события своего прошлого, считают их фундаментом для достижения основных жизненных задач. В общем, индекс жизненной удовлетворенности имеет среднюю степень выраженности и выражается у респондентов в оптимальном для жизнедеятельности уровне тревожности, высокой степенью удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней, достаточно устойчивым и позитивным интересом к процессу жизни. Оптимальная интеграция прошлого, настоящего и будущего.

4. Корреляционный анализ позволил выявить существование прямых и обратных статистически значимых взаимосвязей между

характеристиками целеполагания и планирования и ценностными ориентациями в карьере сотрудников организации. Так, с иерархичностью временной перспективы положительную взаимосвязь имеют такие ценностные ориентации как «профессиональная компетентность», «автономия» и «предпринимательство». Обратная взаимосвязь была выявлена с ценностью работника в интеграции стилей жизни.

5. Долговременность как характеристика планирования имеет прямую корреляционную связь с такими карьерными ценностными ориентациями как «профессиональная компетентность», «менеджмент», «предпринимательство». Обратная взаимосвязь выявлена с ценностью стабильности места работы и стабильностью места жительства. Прямая корреляционная связь была выявлена между реалистичностью планов и целей и такими ценностными ориентациями, как и вызов.

6. Отрицательная взаимосвязь между ценностью стабильности работы и местожительства, потребностью в интеграции стилей жизни с дифференцированностью и структурированностью целеполагания. Насыщенность целей и планов как характеристика целеполагания прямо взаимосвязана с ценностью профессиональной компетентности, вызова и предпринимательства.

7. Корреляционный анализ позволил установить наличие статистически значимых взаимосвязей между показателями удовлетворенности жизнью и целеполаганием. Так, прямая корреляционная связь была выявлена между интересом к жизни, общим фоном настроения и насыщенностью планирования; согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями прямо взаимосвязана с иерархичностью и реалистичностью целеполагания сотрудников организации; дифференцированность и структурированность целеполагания прямо взаимосвязаны с последовательностью в достижении целей; положительная оценка себя и своих поступков положительно коррелирует с реалистичностью планирования и целеполагания.

8. С целью выявления специфики целеполагания и планирования работников организации в зависимости от эффективности их профессионального самоопределения, нами был проведен сравнительный анализ. Глубина планирования как умение расчленять будущее на отдельные этапы, видеть цели-средства и цели-задачи, разделять разные сферы жизни в большей степени обнаруживаются у профессионалов с эффективным самоопределением. Также, у сотрудников организации с эффективным профессиональным самоопределением в большей степени выражены реалистичность восприятия себя и собственных возможностей, рефлексивная позиция и максимальная критичность к оценке своей деятельности и своих возможностей.

Заключение

Исследование, направленное на изучение целеполагания и планирования в контексте карьерных ориентаций, обусловлено, в первую очередь, существованием противоречия между широкими возможностями, доступными для раскрытия потенциала человека и пониманием, как этими возможностями пользоваться. С одной стороны наблюдается вариативность в профессиональном выборе и карьерных сценариях, с другой - дезадаптация в принятии решений в отношении собственной профессиональной жизни и карьерных планов в ситуации меняющихся условий и практических возможностей.

В связи с этим, в первую очередь, нами было проведен теоретический анализ литературы по проблеме целеполагания и планирования, а также карьерных ориентаций. Целеобразование определяется как формирование образа будущего результата действий и принятие этого образа в качестве основы для практических или умственных действий. В контексте данного исследования карьерные ориентации рассматриваются как ценности, которыми человек руководствуется, определяя и планируя карьерный путь. Формируются они в процессе социализации, функционально выступают как внутренний источник карьерных целей, показывая, что является важным и обладает личностным смыслом в профессиональной деятельности человека. Наличие осознаваемых профессиональных потребностей в структуре личности определяют дифференцированность карьерных ориентаций.

В эмпирическом исследовании приняли участие 37 испытуемых – сотрудники организации ООО «Викинги» г.о. Тольятти. Использовались следующие методики: 1) индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), в адаптации Н.В. Паниной; 2) анкета В.В. Пантелеевой на особенности целеполагания в составе жизненной перспективы; 3) методика Э.Шейна «Якоря карьеры», адаптация В.А. Чикер и В.Э. Винокурова.

В результате нами было установлено, что:

Сотрудники организации, принимавшие участие в исследовании предпочитают строить среднесрочные жизненные цели, не всегда способны выделить возможные пути и средства их достижения, не всегда осознают свои реальные возможности при планировании желаемого. Также, им трудно выделить ближайшие и отдаленные перспективы, не могут разделить цели-средства, цели-задачи.

У сотрудников организации, принимавших участие в исследовании, в большей степени выражена ориентация в карьере на управление людьми, проектами, рабочими процессами; также, актуализирована и реализуется в профессиональной деятельности ориентация на стабильность – работы и места жительства. Низкие значения имеют карьерные ориентации на предпринимательство.

Удовлетворенность жизнью у респондентов исследования характеризуется в решительности и стойкости при достижении поставленных целей, а также они положительно оценивают события своего прошлого, считают их фундаментом для достижения основных жизненных задач. В общем, индекс жизненной удовлетворенности имеет среднюю степень выраженности и выражается у респондентов в оптимальном для жизнедеятельности уровне тревожности, высокой степенью удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней, достаточно устойчивым и позитивным интересом к процессу жизни. Оптимальная интеграция прошлого, настоящего и будущего.

Корреляционный анализ позволил выявить существование прямых и обратных статистически значимых взаимосвязей между характеристиками целеполагания и планирования и ценностными ориентациями в карьере сотрудников организации. Так, с иерархичностью временной перспективы положительную взаимосвязь имеют такие ценностные ориентации как «профессиональная компетентность», «автономия» и «предпринимательство». Обратная взаимосвязь была выявлена с ценностью работника в интеграции стилей жизни.

Долговременность как характеристика планирования имеет прямую корреляционную связь с такими карьерными ценностными ориентациями как «профессиональная компетентность», «менеджмент», «предпринимательство». Обратная взаимосвязь выявлена с ценностью стабильности места работы и стабильностью места жительства. Прямая корреляционная связь была выявлена между реалистичностью планов и целей и такими ценностными ориентациями, как и вызов.

Отрицательная взаимосвязь между ценностью стабильности работы и местожительства, потребностью в интеграции стилей жизни с дифференцированностью и структурированностью целеполагания. Насыщенность целей и планов как характеристика целеполагания прямо взаимосвязана с ценностью профессиональной компетентности, вызова и предпринимательства.

Корреляционный анализ позволил установить наличие статистически значимых взаимосвязей между показателями удовлетворенности жизнью и целеполаганием. Так, прямая корреляционная связь была выявлена между интересом к жизни, общим фоном настроения и насыщенностью планирования; согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями прямо взаимосвязана с иерархичностью и реалистичностью целеполагания сотрудников организации; дифференцированность и структурированность целеполагания прямо взаимосвязаны с последовательностью в достижении целей; положительная оценка себя и своих поступков положительно коррелирует с реалистичностью планирования и целеполагания.

С целью выявления специфики целеполагания и планирования работников организации в зависимости от эффективности их профессионального самоопределения, нами был проведен сравнительный анализ. Глубина планирования как умение расчленять будущее на отдельные этапы, видеть цели-средства и цели-задачи, разделять разные сферы жизни в большей степени обнаруживаются у профессионалов с эффективным

самоопределением. Также, у сотрудников организации с эффективным профессиональным самоопределением в большей степени выражены реалистичность восприятия себя и собственных возможностей, рефлексивная позиция и максимальная критичность к оценке своей деятельности и своих возможностей

Список используемой литературы

1. Абульханова К. А. Управлять или стимулировать?. М. : Независимая газета, 2000.
2. Абульханова-Славская К. А. Проблема индивидуальности в психологии // Психология индивидуальности: новые модели и концепции/ Коллективная монография под ред. Е.Б. Старовойтенко, В.Д. Шадрикова. М.: МПСИ, 2009. С. 14-63.
3. Агейко О. В. Семейное и организационное консультирование : сходства и различия // Журнал практического психолога. 2006. № 6. С. 53 – 57.
4. Адлер А. Индивидуальная психология как путь к познанию и самопознанию человека. Киев: «Наука жить», 1997. 27 с.
5. Акбиева З. С. Психология карьеры и профессионально-ревалентное поведение специалиста. М. : МПСИ ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2008. 327 с.
6. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л.: ЛГУ, 1969. 339 с.
7. Андреева И. В. Управление персоналом. СПб. : Издат. Дом «Нева» ; М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2003. С. 129–136.
8. Асмолов А. Г. Психология личности. М. Наука, 1990. 367 с.
9. Асташева Н. А. Концептуальные основы педагогической аксиологии // Педагогика. 2002. № 8. С. 8–13.
10. Балабанова Е. С. Социально-экономическая зависимость и социальные паразитизм стратеги «негативно адаптации» // Социологически исследования. 1999. № 4. С. 46-57.
11. Бегичева О. Л. Социально-психологические характеристики карьерных ориентаций студентов, обучающихся по направлению «менеджмент» : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. М., 2012. 24 с.

12. Безделов Д. А. Банковский менеджмент. Управление персоналом. М.: Экзамен, 2005. 352 с.
13. Биликтуева Е. Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих: на материалах Республики Бурятия // Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М., 2010. 26 с.
14. Бодалев А. А. Акмеология – новая научная дисциплина // Как становятся великими или выдающимися. М.: Наука, 2003. С.12-20.
15. Бодалева А. А. Акмеология и педагогик // Как становятся великими или выдающимися. М., 2003. С.155-164.
16. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М., 1991. С. 3–26.
17. Выготский Л. С. Сознание как проблема психологии поведения. М.: Педагогика, 1982. Т. 1. С. 78 — 98.
18. Гальперин П. Я. Развитие исследований по формированию умственных действий. М.: Смысл, 1958. 133 с.
19. Гипенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию. М.: АРКТИ, 1998. 252 с.
20. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. М.: Наука, 2001. С. 256–269.
21. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижений. М.: Смысл, 2015, 296 с.
22. Грачева М. В. Риск-менеджмент инвестиционного проекта. М.: Юнити-Дана, 2013. С. 216.
23. Деражне Ю. Л. Типология профессиональной карьеры // Профессиональное образование. 2006. № 11. С. 27–28.
24. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. М.: РАГС, 2010. 230 с.

25. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. Н. Новгород : НИМБ, 2015. 105 с.
26. Жданович А. А. Профессиональная Я-концепция в структуре целостной Я концепции личности // Психологические проблемы профессионализации молодежи : сб. науч. ст. / УО «Мозырский гос. пед. ун-т» ; под ред. М. А. Дыгуна. Мозырь, 2006. С. 45–50.
27. Зазыкин В. Г. Имидж организации: структура и психологические факторы эффективности // Материалы семинара «Практические аспекты связей с общественностью». М., 2001. С. 15-33.
28. Зайцев Г. Г. Управление персоналом. СПб.: Северо-Запад, 1998.
29. Зайцева Т. В. Карьера и семья в современном обществе // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности : материалы I междунар. конгресса (Минск, 16–17 дек. 2005 г.). Минск : Бестпринт, 2005. С.130–133.
30. Запорожец А. В. Избранные психологические труды. М.: Педагогика, 1986. 320 с.
31. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2008. 315 с.
32. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом // Ин-т высш.управлен.кадровАкад.нар.хоз-ва при Правительстве Рос.Федерации. М.: Дело, 1993. 300 с.
33. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования. Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. проф.-пед. Ун-та, 1999. 238 с.
34. Истомина З. М. Развитие памяти. М.: Просвещение, 1978. С.120.
35. Карпова Е. В. Структура и генезис мотивационной сферы личности в учебной деятельности. Ярославль, 2009. 51 с.
36. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.

37. Коломейцев Ю. А. Основные научные подходы к профессиональной карьере и карьерным ориентациям личности // Проблемы управления. 2008. № 1(26). С. 207–215.
38. Кужненко А. С. Изучение карьерных ориентаций и учебной мотивации современной студенческой молодежи // Личность в Природе и Обществе : науч. тр. молодых учёных. Серия «Психология и педагогика» : материалы межвуз. психологопедагогических чтений (Москва, 25 апреля 2013 г.) / сост. и науч. ред.: А. В. Иващенко. М. : Изд-во РУДН, 2013. Вып. 16. С. 151–155.
39. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. М.: Корпоративные стратегии, 2004. 496 с.
40. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Смысл, 1971. С. 516.
41. Лобанов А. А. Основы профессионального педагогического общения. М.: ИЦ Академия, 2004. 189 с.
42. Ломакина Э. Н. Карьерные ориентации как ценностный компонент профессиональной направленности будущего инженера // Ученые записки унта им. П. Ф. Лесгафта. 2011. № 7(77). С. 104–110.
43. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
44. Маусов Н. К. Персонал предприятий в условиях перехода к рынку. Владимир: ВГГУ. 228 с.
45. Махмудов Л. Ш. Карьерная ориентация граждан [Электронный ресурс] ; Поволжский межрегиональный учебный центр. Саратов, 2004. Режим доступа: <http://www.pmuc.ru/jornal/number27/mahmudov.htm> (дата обращения: 25.05.2019).
46. Михайлова Г. Б. Понятие карьеры в психологической науке // Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы / под ред. О. М. Смирновой. М. : НИТИ, 1997. 400 с.

47. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
48. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. 352 с.
49. Мусина-Мазнова Г. Х. Теоретические основы карьерного становления специалиста социальной сферы. Астрахань : Астраханский гос. ун-т, 2012. 76 с.
50. Неверович Я. З. Психологический анализ формирования трудолюбия у детей старшего дошкольного возраста. М.: Просвещение, 1986. 315 с.
51. Новикова И. А. Соотношение волевых черт характера и карьерных ориентаций студентов // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2008. № 1. С. 58–66.
52. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М., 2004. 608 с.
53. Олпорт Г. Личность в психологии. М.: «КСП+», СПб.: «Ювента», 1998.
54. Павлов И. П. Избранные произведения. М.: АСТ, 2014. 256 с.
55. Паркинсон С. Н. Теория организации. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2014. 89 с.
56. Пахомова Е. В. Понятие «Карьера»: анализ определений // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. Психология. 2015. № 3. 46-52 с.
57. Поляков В. А. Технология карьеры. М. : Дело ЛТД, 1995. 128 с.
58. Полянская Е. Н. Карьерные ориентации современной российской молодежи // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. С. 589–590.
59. Полянская Е. Н. Карьерные предпочтения современных студентов // Оптимизация процесса управления на современном этапе развития экономики : материалы Междунар. науч.-практ. конф. студентов,

аспирантов, преподавателей и молодых ученых Приднестровья, России и Украины (Тирасполь, 6 апреля 2010 г.). Тирасполь, 2010. С. 199–201.

60. Почебут Л. Г. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Организационное поведение : хрестоматия. Самара : Бахрах-М, 2006. С. 722–732.

61. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002. 665 с.

62. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 480 с.

63. Рогов Е. И. Выбор профессии: становление профессионала. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 336 с.

64. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб., 1998. 654 с.

65. Рудкевич Л. А. Эпохальные изменения человека на современном этапе и педагогические инновациями // Вестник практической психологии образования. 2005. №5. 28-38 с.

66. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста. Владивосток, 2009. 13 с.

67. Самоукина Н. Психология профессиональной деятельности. СПб. : Питер, 2003. 224 с.

68. Серенкова В. Ф. Типологические особенности планирования личностного времени. М., 1991. 20 с.

69. Славина Л. С. Дети с аффективным поведением. М.: Просвещение, 1966. 150 с.

70. Сорокин П.С. Социальная стратификация и мобильность. М.: Смысл, 1996. 317 с.

71. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера. М.: Инфра-М, 2001. 328 с.

72. Спивак В. А. Развивающее управление персоналом. СПб. : Издат. дом «Нева», 2004. 440 с.

73. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1995. 241 с.
74. Сьюпер Д. Психология. СПб. : Евразия, 1999. 215 с.
75. Терехова Т. А. Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов // Гуманитарный вектор. 2011. № 1 (25). С. 120–126.
76. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения. М.: Просвещение, 2006. 159 с.
77. Тихомандрицкая О. А. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] // Психологические исследования : электрон. науч. журн. 2010. № 2 (10). Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296tikhomandritskaya10> (дата обращения: 14.02.2020).
78. Тихомиров О. К. Психология мышления. М.: Академия, 2002. 288 с.
79. Ткач Д. А. Профессиональная карьера современной молодежи. Саратов, 2004. 154 с.
80. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях // Организационное поведение. Самара : Бахрах-М, 2006. С. 707–722.
81. Турчинов Н. И. Управление персоналом. М. : РАГС, 2003. 345 с.
82. Узнадзе Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки. Тбилиси, 1961. 416 с.
83. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. 860 с.
84. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 2009. 608 с.
85. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.
86. Шаповалов В. К. Социологическая интерпретация карьеры как социального процесс // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2011. № 3 (28). С. 151–156.

87. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Речь, 2002. 336 с.
88. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. 368 с. (Серия «Библиотека журнала Управление персоналом»).
89. Шерет Т. Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере. Ростов н/Д, 2006. 246 с.
90. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности. М.: Смысл, 2004. 512 с.
91. Эфендиев А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления. М.: Инфа-М, 2019. 192 с.
92. Apelt W. Motivation und Fremdsprachenunterricht / Apelt W. – Leipzig : VEB Verlag Enzyklopädie, 1981. – 165 s
93. Clarkson P. A multiplicity of psychotherapeutic relationships / P. Clarkson // British Journal of Psychotherapy. – 1990. – № 7(2). – P. 148–163.
94. Morris Ch. W. The Pragmatic Movement in American Philosophy / Morris Ch.W. – New York: George Braziller, 1970. – 164 p.
95. Opazo R. In the hurricane's eye: A superparadigmatic integrative model / R. Opazo // Journal of Psychotherapy Integration. – 1997. – № 7 (1). – P. 17–54.
96. Perry R. B. Realms of value a critique of human civilization / Perry R. B. – Cambridge, 1954. – 126 p.

Приложение А

Результаты испытуемых по анкете В.В. Пантелеевой «Особенности целеполагания в составе жизненной перспективы»

№ п/п	Иерархи чность	Глубина планов	Долговременнос ть планирования	Дифференцир ованность	Насыще нность	Реалисти чность
1	17	2	4	8	3	8
2	9	6	4	9	3	10
3	15	0	7	9	3	9
4	5	0	2	3	2	4
5	8	2	1	2	2	6
6	8	0	7	9	2	8
7	10	0	4	9	2	10
8	9	2	4	9	3	9
9	8	0	7	3	5	10
10	7	2	1	7	3	6
11	15	2	7	8	3	4
12	9	0	4	9	3	6
13	16	6	2	7	1	8
14	5	4	1	7	1	10
15	3	0	3	8	3	9
16	10	0	5	7	5	10
17	9	2	7	9	4	9
18	11	2	1	9	2	4
19	3	4	1	8	2	6
20	8	2	1	3	2	4
21	14	2	5	7	2	6
22	9	2	7	9	1	8
23	5	0	4	9	3	6
24	5	2	3	3	4	4
25	14	2	4	3	1	6
26	8	6	4	2	1	8
27	8	2	4	3	1	10
28	10	0	6	7	4	9
29	9	0	2	8	2	10
30	12	2	1	3	1	9
31	6	2	4	4	4	4
32	9	2	2	3	3	9
33	9	4	3	3	4	4
34	15	6	4	9	5	6
35	5	4	2	3	2	10
36	18	2	2	7	2	6
37	8	0	6	5	2	8

Приложение Б
 Результаты испытуемых по тесту «Индекс жизненной удовлетворенности»
 (ИЖУ), в адаптации Н.В.Паниной

	Проф компетен тность	Мене джме нт	Авто номи я	Стаби льнос ть места работ ы	Стабиль ность места жители ства	Служ ение	Вызо в	Интегр ация	Предпр инимате льство
1	7	8	6	6	9	2	6	6	3
2	6	7	6	6	8	3	7	6	4
3	8	6	8	8	6	0	6	7	3
4	7	6	8	8	8	3	9	9	2
5	7	8	9	9	7	2	9	9	3
6	5	8	6	6	9	2	6	7	3
7	6	9	7	9	9	3	6	8	4
8	9	6	8	9	6	1	7	7	3
9	3	7	7	6	8	0	6	6	4
10	7	8	7	8	8	3	7	8	3
11	7	7	8	8	9	2	8	8	3
12	8	6	7	9	9	0	5	9	3
13	2	8	6	8	7	0	7	6	3
14	4	8	8	8	8	3	8	8	3
15	6	8	8	8	7	3	6	8	3
16	4	9	8	8	6	3	7	8	3
17	7	8	9	8	6	3	6	9	2
18	4	8	8	7	7	3	6	7	5
19	3	8	7	7	7	3	7	9	4
20	4	9	7	9	8	3	7	9	3
21	7	7	5	9	6	2	6	8	5
22	7	9	6	6	9	2	7	3	6
23	4	7	4	7	6	2	5	7	3
24	3	8	5	3	8	3	7	8	5
25	7	6	4	4	8	2	7	3	6
26	7	6	3	9	7	3	6	7	6
27	4	9	4	6	7	2	6	7	3
28	4	8	4	7	6	3	7	5	4
29	6	9	6	6	9	3	5	7	6
30	3	9	3	7	6	3	7	6	5
31	7	8	6	9	7	3	6	3	3
32	2	7	5	8	8	3	7	4	5
33	5	9	4	7	6	2	7	9	4
34	4	9	3	8	6	2	8	6	5
35	4	9	2	7	6	3	7	7	3
36	6	6	5	9	5	2	8	6	6
37	7	9	4	9	5	2	3	9	3

Приложение В
 Результаты испытуемых по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», в адаптации
 В.А.Чикер и В.Э.Винокурова

	Интерес к жизни	Последовательность в достижении целей	Согласованность	Положительная оценка себя	Общий фон настроения
1	3	7	7	7	3
2	4	8	3	7	2
3	6	7	3	4	3
4	5	6	7	7	2
5	3	8	2	6	3
6	6	8	4	4	2
7	4	9	3	8	3
8	5	6	7	8	2
9	4	8	3	9	3
10	5	8	4	6	3
11	4	8	3	9	2
12	4	9	4	3	2
13	4	6	6	6	3
14	3	9	6	4	2
15	4	5	4	5	2
16	3	8	5	6	3
17	3	6	4	7	4
18	4	8	5	6	4
19	3	8	3	7	2
20	4	8	7	7	4
21	3	9	4	5	2
22	3	6	4	4	3
23	4	8	4	6	3
24	7	8	3	9	4
25	3	9	4	7	4
26	3	9	3	8	3
27	7	7	3	6	2
28	2	8	7	8	3
29	4	7	6	8	2
30	3	6	4	6	3
31	7	8	3	7	3
32	4	8	7	4	3
33	3	9	4	7	3
34	3	6	6	6	4
35	6	4	3	7	3
36	4	8	6	4	3
37	7	8	4	7	2