

*На правах рукописи*

**ЩЕЛОКОВА**  
**Екатерина Галиуловна**

**ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЕ СОДЕРЖАНИЕ  
КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ**

Специальность 19.00.05 – «Социальная психология»

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Ярославль – 2012

Работа выполнена на кафедре прикладной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)

Научный руководитель – доктор психологических наук, доцент  
**Яценко Елена Федоровна**

Официальные оппоненты: **Назаров Владимир Иванович,**  
доктор психологических наук, профессор,  
Ивановский государственный университет,  
заведующий кафедрой психологии, социальной работы и политической психологии

**Филатова Ольга Валерьевна,**  
кандидат психологических наук, доцент,  
Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,  
заведующая кафедрой психологии

Ведущая организация – **ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»**

Защита состоится «25» мая 2012 года в 10.00 на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д. 1а.

Автореферат разослан «    » апреля 2012 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Клюева Н.В.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Проблема реализации человеком стратегий саморазвития в профессии и карьере в условиях качественных преобразований современного российского общества становится чрезвычайно актуальной, поскольку предполагает выбор, основанный на осознании ценностей жизненного, в том числе профессионального и карьерного, пути, придающего жизни смысл и равновесие в постоянно меняющемся мире.

Современные условия развития российского общества способствовали ценностной переориентации, связанной с приходом «культуры успеха», характерной для западных стран. В новом российском обществе «делать карьеру» стало не только можно, но и нужно, чтобы считаться и считать себя успешным человеком. Образ успешного обеспеченного человека, пропагандируемый в СМИ и вместе с тем не имеющий собственной культурно-исторической основы, вызывает у современной молодёжи желание иметь высокий статус и легкие деньги, которое не подкреплено стремлением развивать соответствующие профессиональные компетенции. В этом отношении интересно определить, как сейчас представляет своё карьерное развитие современное студенчество, в какой степени молодые люди осознают стратегии собственной карьерной направленности, ценности и смыслы, на которых она основана.

На фоне происходящих социально-экономических и социально-политических явлений актуален рефлексивный подход к построению и развитию индивидуальной карьеры, осмысление своей карьерной направленности, осознанное принятие личностных ценностей и создание собственной системы ценностных и смысложизненных ориентаций. Особенно это представляется важным на начальных этапах профессионализации, когда осуществляется освоение содержания будущей профессиональной деятельности. У студентов, особенно на завершающем этапе вузовской подготовки, происходит формирование карьерных ориентаций, связанных как с определёнными личностными особенностями, так и с социальными влияниями, и определяющих постановку карьерных целей и карьерных планов (О.П. Терновская, Н.Н. Мельникова, А.А. Жданович).

Система общего и высшего образования не обеспечивает в полной мере формирование у обучающихся готовности к осмысленному и самостоятельному выбору жизненного и профессионального пути (А.И. Постовалова), развитие способностей к саморегуляции, самообразованию, саморазвитию (В.А. Сластенин), личностных структур, характеризующих человека как профессионала, субъекта профессиональной деятельности (Ю.П. Поварёнков, Л.М. Митина) и своего жизненного пути (Л.И. Дементий, Е.В. Купченко).

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования обусловлена, с одной стороны, объективной необходимостью научной и личностной рефлексии о стратегиях саморазвития в профессии и карьере, а, с другой стороны, недостаточной изученностью карьерной направленности как социально-психологического феномена в онтологическом, структурном, содержательном и других планах.

**Цель работы** заключается в исследовании ценностно-смыслового содержания карьерной направленности.

В нашем исследовании карьерная направленность (КН) рассмотрена с позиции системного (Б.Ф. Ломов, Я.А. Пономарев, В.Д. Шадриков), а точнее – метасистемного подхода (А.В. Карпов) и представляет собой систему со «встроенным» метасистемным уровнем, каковым выступает направленность личности. Карьерная направленность организована по иерархическому принципу и выступает как системно-уровневое образование. Инвариантная структура систем со «встроенным» метасистемным уровнем была предложена А.В. Карповым, векторная модель карьерной направленности как образования, включающего в себя общую карьерную направленность (ОКН), карьерные векторы (КВ) и карьерные ориентации (КО) – Н.Н. Мельниковой. В данном исследовании предпринята попытка исследовать карьерную направленность как системное трёхуровневое образование, включенное в более общую систему направленности личности, что позволяет обозначить еще два её уровня – метасистемный и компонентный. Структурно-уровневая организация системы карьерной направленности представлена в таблице 1.

Таблица 1

***Структурно-уровневая организация системы карьерной направленности***

<b>Уровни структурной организации систем (по А.В. Карпову)</b>	<b>Уровни структурной организации системы карьерной направленности</b>
Метасистемный	Направленность личности
Общесистемный	Общая карьерная направленность (заинтересованность в карьерном развитии)
Субсистемный	Векторное направление построения карьеры (карьерный вектор – «вверх», «вглубь»)
Компонентный	Карьерные ориентации («управление», «предпринимательство», «служение», «мастерство»)
Элементный	Ценностно-смысловые характеристики личности (ценностные и смысложизненные ориентации, установки и интересы)

Направленность личности, выступая в данном случае как суперсистема по отношению к системе карьерной направленности, может быть «встроена» в систему карьерной направленности, получая при этом качественно иные, по сравнению с её «экстрасистемной» представленностью, формы репрезентации.

Направленность на метасистемном уровне выступает как ведущая характеристика личности: «динамическая тенденция» (С.Л. Рубинштейн), «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев), «отношение к другим людям, к обществу, к самому себе» (В.С. Мерлин), «социально обусловленная подструктура личности» (К.К. Платонов), «основная жизненная направленность» (Б.Г. Ананьев), «системообразующее свойство

личности, определяющее ее психологический склад» (Б.Ф. Ломов). Под направленностью в нашем исследовании понимается одно из основных свойств личности, определяющее как ведущую репрезентативную систему восприятия, так и доминирующие чувства, мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные и смысложизненные ориентации человека (А.В. Карпов, Е.Ф. Ященко), а также личностную и профессиональную позицию – отношение к себе, к своей деятельности (профессии) и к себе как субъекту деятельности (к себе в профессии) и жизненного (в т.ч. профессионального и карьерного) пути.

На элементном уровне в данном исследовании направленность личности раскрывается через ценностно-смысловую сферу личности как ее содержательную сторону: ценностные и смысложизненные ориентации, установки и интересы, побуждающие к развитию деятельности (в т.ч. профессиональной) в определенном направлении. Через систему ценностно-смысловых характеристик – личностных диспозиций по отношению к карьере, труду и профессии как раз и выражаются карьерные ориентации (Н.Н. Мельникова). При этом сами по себе ценностно-смысловые характеристики утрачивают качественную определенность целого – системы карьерной направленности, поэтому могут быть обозначены как элементный уровень структурной организации изучаемого феномена карьерной направленности.

**Объект исследования** – карьерная направленность студентов университета различных профессиональных подготовок (технической, гуманитарной, экономической) и уровней самоактуализации (низкого, среднего, высокого).

**Предмет исследования** – структурная организация карьерной направленности (взаимосвязи общей карьерной направленности, векторного направления построения карьеры, карьерных ориентаций с ценностными и смысложизненными ориентациями, самоактуализационными и рефлексивными характеристиками, особенностями личностной и профессиональной самооценки) и ее специфические особенности у студентов университета разных профессиональных подготовок и уровней самоактуализации (СА).

**Задачи исследования:**

1. Определить степень выраженности общей направленности на построение карьеры, карьерных векторов и карьерных ориентаций у студентов разных профессиональных подготовок (техническая, гуманитарная, экономическая), полов (мужской, женский), курсов обучения (младший, старший) и уровней самоактуализации (низкий, средний, высокий) и выбрать основания для исследования.

2. Изучить структурную организацию карьерной направленности, а также общие и специфические особенности в ее ценностно-смысловом содержании у студентов с выбранными основаниями.

3. Выявить общие (горизонтальные) и специфические (уникальные) связи на уровне общей карьерной направленности у студентов разных профессиональных подготовок, полов, курсов обучения и уровней самоактуализации, на уровне карьерных векторов («карьера вверх» и «карьера вглубь»), на уровне карьерных ориентаций («управление», «предпринимательство», «служение», «мастерство») у студентов университета.

4. Изучить специфические особенности, характеризующие карьерные векторы «вверх» и «вглубь» и их ценностно-смысловое содержание у студентов университета с позиции их дихотомичности.

5. Выявить вертикальные связи карьерной направленности, которые существуют на трёх её уровнях – общей карьерной направленности, карьерных векторов, карьерных ориентаций.

#### **Гипотезы исследования**

**Общая гипотеза исследования:** карьерная направленность является системным структурно-уровневым образованием, включенным в более общую систему направленности личности.

#### *Частные гипотезы:*

1. Карьерная направленность как структурно-уровневое образование имеет как общие, так и специфические взаимосвязи с ценностно-смысловыми характеристиками личности у студентов разных профессиональных подготовок и уровней самоактуализации.

2. Некоторые различия, существующие в ценностно-смысловом содержании разных карьерных направленностей («карьера вверх» и «карьера вглубь») у студентов университета, носят оппозиционный характер и могут быть описаны в терминах дихотомических (противопоставленных) категорий.

3. Высокого уровня самоактуализации и осмысленности жизни способны достичь люди с любым типом карьерной направленности, при этом более высокий уровень самоактуализации свойственен респондентам с ориентацией на построение скорее карьеры «вглубь», чем «вверх».

Исследование опирается на следующие **методологические принципы:** активности психического, историзма, детерминизма, единства сознания и деятельности, развития и личностного подхода (К.К. Платонов, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев); социокультурной обусловленности психических процессов и явлений (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн); субъекта (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская, В.В. Селиванов); системного подхода к изучению целостной личности и индивидуальности (Б.Ф. Ломов, Я.А. Пономарев, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, Е.Ф. Яценко); метасистемности как общий принцип организации психики (применительно к рефлексивности, сознанию – А.В. Карпов, самоактуализации – Е.Ф. Яценко); системогенетического подхода к исследованию проблем профессионального становления и реализации субъекта труда (Ю.П. Поварёнков, В.Д. Шадриков, Л.М. Митина, А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер, Н.В. Нижегородцева).

**Теоретической базой** работы являются: теоретические положения и принципы, сформулированные в отечественной социальной психологии (Р.Л. Кричевский, Г.М. Андреева), социальной психологии личности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалёв, А.И. Донцов, В.А. Петровский), общей психологии относительно структуры и развития личности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.К. Платонов, Л.И. Божович); культурно-историческая концепция (С. Московичи, А.А. Потебня, Г.Г. Шпет); концепция метасистемной организации уровней структур психики, рефлексивности (А.В. Карпов); ценностно-смысловая концепция СА (Е.Ф. Яценко); ценностно-рефлексивный подход к образованию

взрослых (Н.В. Ключева); концепция «человекознания» и макроструктурный подход к личности (Б.Г. Ананьев); концепция динамической функциональной структуры личности (К.К. Платонов); концепция личности как субъекта профессиональной деятельности (Э.Ф. Зеер); концепция детерминации и периодизации профессионального становления личности, концепция критериев и кризисов профессионализации (Ю.П. Поварёнков, Л.М. Митина).

**Методы исследования.** Для решения теоретических задач использовались методы системного подхода, обобщения и систематизации, анализ философской, психологической литературы по проблеме исследования.

Сбор эмпирической информации осуществлялся с помощью следующего набора психодиагностических методик: самоактуализационный тест (САТ) Л.Я. Гозмана, М.В. Кроза, М.В. Латинской; тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева; морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной; методика диагностики индивидуальной меры развития свойства рефлексивности (Рефл) А.В. Карпова; опросник карьерных ориентаций (КарО) Н.Н. Мельниковой; методика личностного дифференциала (ЛД) Е.Ф. Бажина, А.М. Эткинда. Сбор эмпирической информации осуществлялся также с помощью качественной проективной методики коллажирования на тему «Моя карьера: как я её вижу».

Статистические методы обработки эмпирических данных включают: определение различий с помощью критериев U-Манна-Уитни, T-Стьюдента, H-Крускала-Уоллиса,  $\chi^2$ -Пирсона, сравнение матриц интеркорреляций по критерию  $\chi^2$ , корреляционный, дисперсионный, кластерный и структурный анализы. Для интерпретации коллажей применялась процедура контент-анализа. Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования послужили программы Excel 7.0; STATISTICA 6.0, для визуализации данных – пакеты Excel 7.0; STATISTICA 6.0, Corel Draw X4.

**Эмпирической базой исследования** стали студенты 2009-2012 годов обучения ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (г. Челябинск), обучающиеся на факультетах: автотракторном, аэрокосмическом, приборостроительном, архитектурно-строительном, историческом, журналистики, экономики и предпринимательства, экономики и управления. В исследовании приняли участие 611 человек, из них в объем основной выборки исследования вошли 509 человек. Студенческие потоки были объединены в 3 группы: техническую (Т1), гуманитарную (Г2) и экономическую (Э3) профессиональные подготовки. В состав первой группы Т1 вошел 221 человек (из них 190 юношей и 31 девушка), второй (Г2) – 176 человек (из них 22 юноши и 154 девушки), третьей (Э3) – 112 человек (из них 28 юношей и 84 девушки). Возраст респондентов – от 17 до 25 лет, гендерный состав основной выборки – 240 юношей и 269 девушек.

**Основные этапы исследования.** Исследование карьерной направленности ведётся диссертантом с 2007 г. На *первом этапе* (2007–2009 гг.) изучались карьерные представления сотрудников организаций, а также их ролевые конфликты как представления о внутренней конфликтности профессиональной роли. На *втором этапе* (2009 г.) осуществлялся сбор и анализ теоретического ма-

териала по проблемам карьеры, карьерных ориентаций, самоактуализации, ценностно-смысловой сферы личности в зарубежной и отечественной психологии, проводились пилотажные исследования. *Третий этап* (2010–2011 гг.) включал основное эмпирическое исследование и анализ полученных результатов, обоснование методологических и теоретических принципов исследования КН как социально-психологического феномена. На *четвёртом этапе* (2010–2012 гг.) осуществлялась апробация данных, полученных в результате исследования, публикации в печати, обсуждение результатов теоретико-эмпирического исследования на конференциях, проведение семинаров и социально-практических мастерских по теме «Моя карьера» со студентами.

**Надежность и достоверность** результатов исследования обусловлены:

- обоснованными исходными методологическими позициями;
- соответствием применяемых методик теоретическому конструкту;
- реализацией апробированных методов в системном подходе;
- комплексным использованием различных методов математической статистики в обработке и оценке результатов;
- представительностью выборок испытуемых;
- качественным и количественным анализом фактического материала.

**Научная новизна исследования.** На основе теоретического исследования впервые обозначена структурная организация карьерной направленности с позиции метасистемного подхода, рассмотрены общесистемный (общая карьерная направленность), субсистемный (векторное направление построения карьеры), компонентный (карьерные ориентации), элементный (ценностно-смысловые характеристики личности) и метасистемный (направленность личности) уровни.

В онтологическом плане исследования обосновано положение, согласно которому карьерная направленность представляет собой особый класс систем – систем со «встроенным» метасистемным уровнем, которым в данном исследовании выступает направленность личности.

В структурном плане показано, что карьерная направленность организована на основе уровневого принципа и обеспечивается целостной иерархией пяти базовых уровней, раскрытых в данном исследовании применительно к изучаемому объекту.

В содержательном плане определены взаимосвязи карьерной направленности с ценностно-смысловыми, самоактуализационными и рефлексивными характеристиками и установлены общие связи и специфические особенности в ценностно-смысловом содержании карьерной направленности у студентов университета разных профессиональных подготовок, полов, курсов обучения и уровней самоактуализации. Определены симптомокомплексы ценностно-смысловых и самоактуализационных характеристик разных типов карьерной направленности (на уровне общей карьерной направленности – типы низкой, средней и высокой степени выраженности заинтересованности в карьерном развитии, на уровне карьерного вектора – типы «карьера вверх» и «карьера вглубь», на уровне карьерных ориентаций – типы «управление», «предприни-



мательство», «служение», «мастерство»). Установлена степень организованности системы карьерной направленности и ее интегрированность в более общей системе – ценностно-смысловой сфере как содержательной стороне направленности личности – у студентов разных профессиональных подготовок (технической, гуманитарной, экономической) и уровней СА (низкого, среднего, высокого).

В интегративном плане выявлены инвариантные ценностно-смысловые характеристики карьерной направленности, придающие ей качественную определенность и лежащие в основе ее базовых атрибутов, то есть определяющие социально-психологический портрет будущего профессионала-студента вуза, заинтересованного в своем карьерном развитии.

**Теоретическая значимость исследования** определяется тем, что систематизирован материал о сущности, структуре и содержании понятий «карьера», «карьерная направленность», «карьерные ориентации». Приведены описание, анализ и систематизация различных подходов к пониманию и изучению карьеры как социально-психологического феномена в современной социальной отечественной и зарубежной психологии. Выявлено, что традиционное понимание карьеры как трудового пути человека сменяется современным пониманием карьеры как жизненного пути, самореализации субъекта в профессиональной деятельности. Такое расширенное понимание позволяет посмотреть на жизнь и карьеру человека с точки зрения формирования его стиля жизни, жизненной философии, системы личностных ценностей и смыслов.

Внесен вклад в разработку типологии личностей с разными карьерными ориентациями: описаны симптомокомплексы ценностно-смысловых и самоактуализационных характеристик, сопряженные с разными типами карьерной направленности и выявленные у респондентов с разными ведущими карьерными ориентациями. Эмпирически доказаны различия в структурной организации и ценностно-смысловом содержании карьерной направленности у студентов разных профессиональных подготовок – технической, гуманитарной и экономической. Обоснованы психолого-педагогические условия осознания и формирования карьерной направленности личности. Результаты исследования вносят вклад в социальную, общую и педагогическую психологию, а также в акмеологию и психологию профессионального становления и развития личности.

**Практическая значимость исследования.** Описанная структурная организация карьерной направленности конфликтной и выявленные особенности ее ценностно-смыслового содержания могут рассматриваться в качестве обоснованной теоретической и практической основы для построения программ активных методов обучения, социально-психологических тренингов, направленных на осознание и формирование данного свойства личности. Сформированы практические рекомендации по работе со студентами в сфере психологического сопровождения осознания, планирования и построения профессиональной карьеры и составлены общие требования к содержанию тренинговых программ. Программы социально-психологических тренингов по данной проблематике, наряду с общим модулем по развитию инвариантных ценностно-смысловых характеристик карьерной направленности, должны включать специфические модули, ориентированные на решение определенных задач в зависимости от типа

профессиональной подготовки и уровня личностной зрелости (самоактуализации) студентов.

Апробированная в процессе исследования программа социально-психологической мастерской «Моя карьера: как я её вижу» может быть использована в учебном процессе в вузе с целью осознания карьерной направленности у студентов. В целях осознания своих карьерных предпочтений разработана проективная методика коллажирования, обладающая хорошим диагностическим и психотерапевтическим потенциалом. Разработана модель «карьерного компаса», которая может служить удобным и эффективным инструментом при предоставлении респондентам результатов опросника КарО и применяться в психологическом консультировании по вопросам планирования и построения карьеры, так же как и проективная методика коллажирования. Большинству респондентов дана обратная связь и обсуждены актуальные проблемы построения и развития карьеры в современном обществе.

Полученные результаты позволяют разработать научно обоснованные методические рекомендации, направленные на повышение эффективности взаимодействия педагогов – преподавателей, кураторов, тьюторов – и студентов и позволяющие акцентировать внимание на развитии профессионализма не только на специфическом уровне (образовательный компонент программы обучения), но и на неспецифическом, ценностно-смысловом. Материалы диссертационного исследования могут быть включены в лекционные и практические курсы по общей, возрастной, дифференциальной, социальной, организационной психологии, психологии труда и психологии управления.

Материалы и выводы диссертационного исследования содержат основу для разработки технологий практической работы со специалистами в различных сферах профессиональной деятельности и могут быть использованы на всех этапах построения и развития карьеры (профориентационное консультирование, организационное и личностное консультирование, планирование карьеры), так как позволяют определить основные пути профессиональной самореализации и осознанного построения карьеры в определённом векторном направлении в условиях современного развивающегося мира.

#### **Апробация и внедрение результатов исследования**

Материалы и выводы работы обсуждались на заседаниях кафедры прикладной психологии ЮУрГУ (2009–2012 гг.), на международных, всероссийских, региональных и вузовских конференциях по психологии на базе ЧГПУ (2010 г.), ЛГУ им. А.С. Пушкина (2010г.), ЮУрГУ (2010, 2011 гг.), ЯрГУ им. П.Г. Демидова (2011 г.). Результаты исследований были внедрены в лекционные и практические курсы («Психология», «Управление трудовым коллективом», «Организационное поведение», «Управление персоналом»), в работу консультативного центра «ТОП-500 ЮУрГУ» (г. Челябинск) при проведении социально-психологических мастерских на тему «Моя карьера: как я её вижу». Апробация данных пройдена в 8 публикациях в печати, включая три статьи в ведущем рецензируемом научном журнале, рекомендованном ВАК. Имеется три справки о внедрении.

### **Положения, выносимые на защиту**

1. Существуют инвариантные вертикальные связи, обеспечивающие системность карьерной направленности как структурно-уровневого образования: осмысленность жизни, временная перспектива (наличие целей в будущем), актуализация жизненных ценностей – развития себя, социальных контактов, достижения, сохранения индивидуальности и функциональная активность – значимость сфер обучения и образования, профессиональной, общественной и семейной жизни.

2. В ценностно-смысловом содержании разных типов карьерной направленности наряду с общими (горизонтальными) существуют специфические (уникальные) связи.

«Карьера вверх» сопряжена с социально-прагматическими ценностями (престиж, материальное благополучие, достижение поставленных целей), что свидетельствует об устремлённости «вовне» (заинтересованности в карьерном развитии по линии должностного продвижения) и подразумевает склонность к импульсивности; «карьера вглубь» связана с духовно-нравственными ценностями (ценности креативности, реализации духовных потребностей), характеризуется устремлённостью «вовнутрь» (на саморазвитие) и подразумевает склонность к рефлексивности.

3. Существует взаимосвязь организованности структуры карьерной направленности и её интегрированности в структуре ценностно-смысловых, самоактуализационных и рефлексивных характеристик с типом профессиональной подготовки.

У студентов технической подготовки карьерная направленность наиболее прочно интегрирована в структуре направленности личности, что может свидетельствовать о высоком уровне её сформированности, устойчивости и вместе с тем – ригидности. У студентов экономической подготовки карьерная направленность наименее прочно интегрирована в структуре направленности личности, что может рассматриваться как низкий уровень сформированности карьерной направленности и её наполненности ценностно-смысловым содержанием. Студенты гуманитарной подготовки отличаются рефлексивным подходом к своему карьерному развитию и обладают оптимальным уровнем сформированности карьерной направленности, предполагающей её ценностно-смысловую наполненность и, вместе с тем, открытость новому опыту и готовность к изменениям.

4. Карьерная направленность организована по структурно-уровневому принципу и выступает как система, включенная в более общую систему направленности личности.

5. Высокого уровня самоактуализации и осмысленности жизни можно достичь с любым типом карьерной направленности, имеющим при этом качественно различное самоактуализационное содержание.

«Карьера вверх» предполагает самоуважение и самопринятие, принятие агрессии («карьерную агрессию»), неверие в позитивную природу человека и сложности в установлении глубоких межличностных контактов; «карьера вглубь» предполагает актуализацию познавательных потребностей, творческую

направленность личности, непринятие себя, убежденность в позитивной природе человека, негибкость при реализации ценностей в поведении.

Карьерная ориентация на «управление» предполагает высокую социально-нравственную самооценку, неверие в позитивную природу человека и сложности в установлении глубоких межличностных контактов, а карьерная ориентация на «предпринимательство» – компетентность во времени, наличие целей в будущем, внутренний локус контроля, развитие волевых качеств профессионала, чувствительность к себе («предпринимательское чутьё»), самопринятие и принятие агрессии («карьерную агрессию»). Карьерная ориентация на «служение» предполагает высокую рефлексивность, творческую направленность личности, убежденность в позитивной природе человека, непринятие себя в сочетании с высокой социально-нравственной самооценкой, негибкость в реализации ценностей в поведении, а карьерная ориентация на «мастерство» – развитие волевых качеств профессионала.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, списка часто встречающихся сокращений и тезауруса основных понятий исследования, трёх глав, выводов, заключения, списка литературы (278 наименований, из них 29 – на иностранных языках) и приложений. Текст диссертации изложен на 243 страницах и содержит 10 таблиц и 20 рисунков.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность и выбор темы исследования, определяется степень ее разработанности, ставятся цель и задачи, объект и предмет исследования, излагаются методы исследования, раскрывается научная новизна, теоретическое и практическое значение работы, формулируются положения, выносимые на защиту.

**В первой главе «Теоретико-методологические предпосылки исследования ценностно-смыслового содержания карьерной направленности в отечественной и зарубежной психологии»** приведены различные подходы к описанию и изучению ценностно-смысловых, самоактуализационных и рефлексивных характеристик личности как субъекта жизненного пути, представлен анализ отечественных и зарубежных теоретических подходов к пониманию карьеры, поставлена проблематика изучения ценностно-смыслового аспекта построения карьеры.

*В разделе 1.1. «Личность как субъект жизненного пути»* представлены основные отечественные подходы к пониманию жизненного пути и субъекта жизни (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Деметий, Е.В. Купченко, А.В. Брушлинский, Л.И. Анцыферова, Л.В. Алексеева и др.). В итоге теоретического анализа обозначены характеристики человека как субъекта своей жизнедеятельности и своего жизненного, в том числе профессионального и карьерного пути: 1) ценностно-смысловые (жизненные ценности и личностные смыслы); 2) самоактуализационные; 3) рефлексивные (самосознание, самооценка, рефлексивность). Указанные характеристики раскрываются соответственно в *параграфах 1.1.1. «Личностные ценности и смыслы и их роль в построении жизненного пути личности», 1.1.2. «Самоактуализация как*

*движущая сила жизненного пути» и 1.1.3. «Самосознание, самооценка и рефлексивность личности».*

*В разделе 1.2. «Карьера как социально-психологический феномен и один из аспектов жизненного пути»* обозначены подходы к пониманию, типологии карьеры и периодизации карьерного развития в представлениях отечественных и зарубежных авторов.

*В параграфе 1.2.2. «Понятие «карьера»: исторический экскурс и современное понимание»* раскрыта этимология слова «карьера» (от лат. «carrus» – телега, повозка и «currere» – бежать; ит. «carriera» – бег, жизненный путь, поприще; франц. «carrière» – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды), указано этимологическое родство слов «карьера» и «конкуренция» (от лат. «concurrere» – бежать вместе, в одном направлении, соперничать). Описан социальный характер феномена карьеры на примере истории России, приведена динамика социальных представлений о карьере за последние 15–20 лет: изменение оценки карьеры с негативной (период СССР) на положительную (постсоветское общество).

*В параграфе 1.2.2. «Подходы зарубежных исследователей к изучению карьеры»* обозначены следующие подходы к исследованию профессиональной карьеры: психодинамическая модель выбора карьеры (E. Bordin, B. Nachmaan, S.S. Segel), теория происхождения профессиональных интересов (A. Roe), концепция «развивающей перспективы» (E. Ginzberg, D.E. Super, P.L. Ackerman, M.E. Beier); теория «приспособления к работе» (R.W. Rice, D.B. McFarlin, D.E. Venne, J.B. Rounds, R.V. Dawis, L.H. Lofguist), теория выбора карьеры (J.L. Holland); концепция «подкрепления» и теория социального научения (A. Bandura, J.B. Rotter), раскрыты концепции профессионального развития Д. Сьюпера и Д. Холланда, модель поливариативной карьеры Д. Холла и Ф. Мирвиса и теория «карьерного якоря» Э. Шейна.

*В параграфе 1.2.3. «Подходы отечественных исследователей к изучению карьеры»* представлены положения о профессиональном и карьерном развитии Ю.П. Поварёнова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Р.Л. Кричевского, Л.М. Митиной, В.Д. Шадрикова, О.Е. Илгуновой, О.О. Богатыревой. В исследованиях В.Д. Шадрикова показано, что в процессе профессионализации личности образуются интегративные ансамбли (симптомокомплексы) качеств, и для каждой профессии существуют относительно устойчивые ансамбли профессиональных характеристик. Отмечено, что профессиональное развитие (саморазвитие) выступает процессом конструирования человеком своей субъектности, своего образа мира и своей Я-концепции. По итогам теоретического анализа проблематики понимания карьеры зарубежными и отечественными исследователями обозначены основные подходы к пониманию карьеры: 1) содержательный; 2) процессуальный: а) профессиональное продвижение, б) должностное продвижение; 3) статусный; 4) ролевой; 5) ценностный; 6) личностно-профессиональный; 7) биографический: а) в узком смысле: карьера как индивидуальный трудовой путь, б) в широком смысле: карьера как «жизнь в целом», жизненный путь человека; 8) акмеологический. В исследовании учтены все подходы, но в качестве основы положены процессуальный (возможность по-

строения карьеры «вверх» или «вглубь»), биографический (карьера как жизненный путь), акмеологический (карьера как самоактуализация в профессиональной деятельности).

В разделе 1.3. «Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности как научно-практическая проблема» отмечено, что высокий профессионализм выступает важной, но не единственной детерминантой успешного профессионального и личностного развития, связанного с успешным карьерным продвижением. В.Л. Кричевский, Ю.В. Синягин называют мета-умения как инварианты профессионализма: способность к обучению и самообучению, к самоанализу и рефлексии; высокая адаптивность и самоэффективность. Таким образом, построение карьеры – это не просто осуществление профессиональной деятельности. Карьера – это профессиональная самореализация, самоактуализация в профессиональной деятельности. Так, в работах А. Маслоу профессиональная самореализация раскрывается через «увлечённость значимой работой», К.К. Платонова – через призвание, в котором «сочетаются интерес к определённой деятельности, стремление её осуществлять и правильная самооценка способностей к ней». Социальная ситуация современного общества не только существенным образом изменила многие социальные представления и ценностные ориентиры, но и принесла с собой неоднозначное, а порой и амбивалентное отношение ко многим ценностям и нормам (Д.А. Леонтьев, Е. Шмелева). В их числе – ценности и смыслы карьеры, поэтому данной проблематике в настоящее время посвящено немало исследований (Р.Л. Кричевский, Ю.В. Синягин, Е.А. Могилевкин, А.А. Жданович, О.О. Богатырева, Н.Н. Мельникова и др.).

В параграфе 1.3.1. «Ценностно-смысловой аспект построения карьеры» отмечено, что наиболее адекватной для исследования карьерной направленности выступает постнеклассическая методология (П. Фейерабенд, К. Поппер, С. Тулмин, М. Полани, К. Джерджен, М.С. Гусельцева, Д.А. Леонтьев), предполагающая полипарадигмальный характер исследований, активность и вариативность в конструировании образа мира, гибкость и пластичность в его реконструировании и свободу человека при выборе траекторий личностного и профессионального развития. Согласно данной парадигме, нет и не может быть единого понимания карьеры, единых критериев успешности. Человек сам определяет для себя, что для него карьера, он сам выбирает и строит *свою* систему координат карьерной направленности, выступая, по словам Б. Трейси, «архитектором собственной карьеры». В современной науке понятие карьеры, карьерной направленности наполняется новым (точнее по-новому высвеченным, играющим новыми красками) ценностно-смысловым содержанием, относительно новым является и подход к построению карьеры в разновекторных направлениях – «карьера вверх» и «карьера вглубь».

В параграфе 1.3.2. «Карьерная направленность как структурно-уровневое образование: метасистемный подход» приводится представление о карьерной направленности как системном трёхуровневом образовании, включающем общую направленность на построение карьеры, векторные направления «карьера вверх» и «карьера вглубь», карьерные ориентации (согласно векторной модели Н.Н. Мельниковой) и включённом в более общую систему на-

правленности личности, что позволяет обозначить еще два её уровня – метасистемный и компонентный (согласно инвариантной структуре систем со «встроенным» метасистемным уровнем, предложенной А.В. Карповым). Раскрыто понимание карьерных ориентаций Д. Сьюпером, Э. Шейном, описана методика «якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой, А.А. Жданович. Отмечено, что опросник «карьерные ориентации» Н.Н. Мельниковой, включённый в арсенал психодиагностических методов исследования, выступает аналогом методики Э.Шейна, раскрыты его преимущества.

*В параграфе 1.3.3. «Модель карьерного компаса»* описана разработанная модель карьерного компаса, которая может служить удобным и эффективным инструментом при предоставлении респондентам результатов опросника КарО Н.Н. Мельниковой и применяться в психологическом консультировании по вопросам планирования и построения карьеры.

**Вторая глава «Программа исследования»** содержит постановку цели и задач исследования, определения объекта и предмета, формулирование гипотез исследования, описание выборки (*раздел 2.1. «Цель, задачи, предмет и объект исследования»*). В разделе 2.2. «Методики исследования» описаны психодиагностические методики, используемые в эмпирическом исследовании. В разделе 2.3. «Методологическая основа исследования» описаны системно-структурный (Б.Ф. Ломов, В.Ю. Крылов, П.К. Анохин, А.В. Карпов, Е.Ф. Яценко) и субъектно-деятельностный (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, А.В. Брушлинский) подходы. А.В. Брушлинским отмечено, что проблема субъекта в последнее десятилетие стала играть системообразующую роль в психологической науке, и если структуру личности представить как иерархию, то саморегуляция субъекта образует «вертикаль» этой иерархии, координирующую разномодальные качества личности. Ключевая идея исследования заключается в том, что в структуре направленности личности существует некий «ансамбль» определённых ценностно-смысловых, самоактуализационных и рефлексивных характеристик, представляющих собой «вертикаль» иерархии КН как системного структурно-уровневого образования и обеспечивающих саморегуляцию субъекта при построении своего карьерного пути. В разделе 2.4. «Методы качественно-количественного анализа данных» указаны методы обработки данных. Данная глава завершается формулированием положений, выносимых на защиту, приведённых в соответствующем разделе 2.5.

**В третьей главе «Анализ результатов исследования ценностно-смыслового содержания карьерной направленности»** представлены эмпирическая проверка гипотез, обсуждение и интерпретация полученных результатов.

*В разделе 3.1. «Общий анализ выраженности карьерной направленности у студентов разных профессиональных подготовок, полов, курсов обучения и уровней самоактуализации»* проведено описательное сравнение с целью определения значимых различий по показателям общей направленности на построение карьеры, карьерных векторов и карьерных ориентаций у студентов подгрупп, сформированных по разным основаниям – типу профессиональной подготовки, полу, курсу обучения, уровню самоактуализации.

Выявлено, что девушки и юноши в равной мере ориентированы на карьерное развитие по линии должностного продвижения ( $M_{\text{муж}}=22,99$ ,  $\delta_{\text{муж}}=6,81$ ;  $M_{\text{жен}}=22,91$ ,  $\delta_{\text{жен}}=6,49$ ), что свидетельствует об устойчивом повышении интереса к карьере у современных женщин. У студентов 2 курса обнаружено 3 взаимосвязи общей карьерной направленности с ценностно-смысловыми, самоактуализационными и рефлексивными характеристиками, в то время как у студентов 3 курса – 30 взаимосвязей, 4 курса – 17 взаимосвязей, 5 курса – 24. Это свидетельствует о низком уровне сформированности и осмысленности карьерной направленности у студентов младших курсов. Можно полагать, что на старших курсах обучения (4-5) ориентация на построение карьеры не только осмыслена и наполнена ценностным содержанием, но имеет целевой вектор и обращена в будущее (Рефл-персп:  $r=0,119$ ,  $p\leq 0,05$ ). Качественное изменение в карьерном самоопределении и ценностно-смысловом содержании карьерной направленности происходит, как правило, на 3 курсе. Исследование карьерной направленности студентов старших курсов (3–5) представляется нам наиболее перспективным.

Наиболее значимыми факторами, определяющими степень выраженности карьерной направленности у студентов и ее ценностно-смысловое содержание, являются тип профессиональной подготовки и уровень самоактуализации.

Наибольшая выраженность общей заинтересованности в карьерном развитии как показатель недифференцированного планирования собственной карьеры выявлена у студентов экономической, а наименьшая – у студентов гуманитарной подготовки (ОКН:  $M_{T1}=44,78$ ,  $M_{T2}=42,43$ ,  $M_{Э3}=45,99$ ; ANOVA:  $p\leq 0,01$ ; U: T1 и T2:  $p\leq 0,01$ , T2 и Э3:  $p\leq 0,001$ ). Студенты гуманитарной подготовки более ориентированы на «карьеру вглубь», студенты экономической подготовки более ориентированы на «карьеру вверх», студенты технической подготовки ориентированы как на «карьеру вверх», так и на «карьеру вглубь» (КВ↑:  $M_{T1}=5$  stn,  $M_{T2}=4$  stn,  $M_{Э3}=6$  stn; КВ↓:  $M_{T1}=5$  stn,  $M_{T2}=5$  stn,  $M_{Э3}=5$  stn). Рисунок 1 наглядно показывает выявленные различия (в процентах указана доля студентов от общего числа представителей данной подготовки (T1, T2, Э3) с определенным уровнем выраженности карьерного вектора).

Различия между подвыборками исследования, сформированными по уровню самоактуализации, оказались информативными, неоднозначными и поэтому содержательно ценными. Снижение интереса к повышению квалификации считается одним из основных показателей депрофессионализации и профессиональной пассивности личности (Л.М. Митина), а такая тенденция, т.е. низкий уровень ориентации на «мастерство», выявлен у 21 % у студентов с низким уровнем СА, у 18 % – со средним, и 22 % – с высоким уровнем СА, в то время как высокий уровень ориентации на «мастерство» определен у 22 % студентов с низким уровнем СА, у 26 % – со средним, и только у 17 % – с высоким уровнем СА, что в 1,53 раза меньше по сравнению со студентами, имеющими средний уровень СА. Подобной тенденции к снижению интереса к построению



карьеры «вверх» с ростом СА не выявлено, напротив, интерес к построению карьеры «вверх», как оказалось, становится более выраженным у студентов с высоким уровнем СА. На данном этапе результаты позволяют считать, что частная гипотеза № 3 не подтвердилась в той её части, что большая часть респондентов, предпочитающих «служение», т.е. КВ «вглубь», имеют низкий уровень СА, а не высокий. В свете выявленных различий и тенденций необходимо поднять вопрос: почему в нашем обществе у студентов с ростом самоактуализации снижается стремление быть «мастером своего дела» и «служить» людям через создание высокотехнологичных продуктов, в которых это общество так нуждается, хотя это стремление, согласно А. Маслоу, заложено в самой природе зрелой, полноценно функционирующей личности? Возможно, это и является одним из факторов, определяющих экономические, социальные, нравственные проблемы нашей страны в настоящее время.

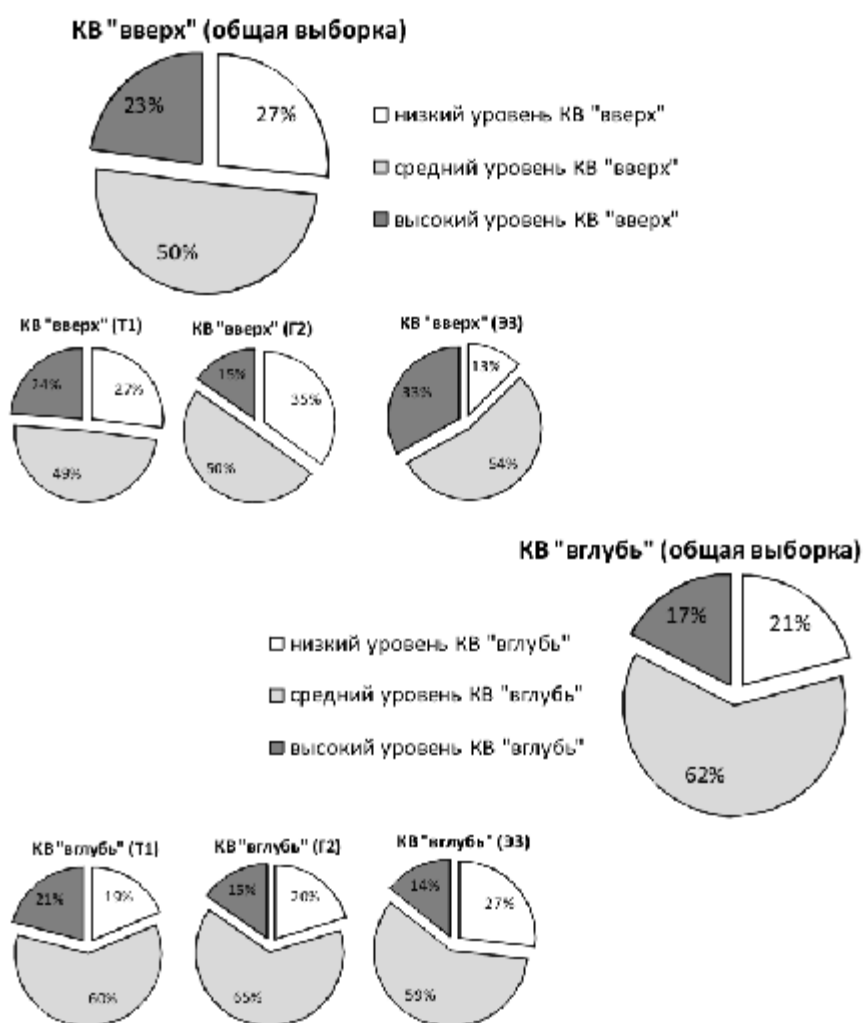


Рисунок 1. Распределение степени выраженности карьерных векторов (КВ) «вверх» и «вглубь» у студентов технической (Т1), гуманитарной (Г2) и экономической (Э3) профессиональных подготовок

В разделе 3.2. «Структурная организация карьерной направленности как трёхуровневого образования» описаны результаты структурного анализа (по методу А.В. Карпова), позволившего определить степень организованности корреляционных плеяд КН (связей внутри теста КарО) и базовые, структурообразующие карьерные направленности студентов разных профессиональных подготовок и уровней СА. На рис. 2 приведены взаимосвязи карьерных ориентаций у студентов технической, гуманитарной и экономической подготовок, показывающие, что структурная организация КН на её компонентном уровне – уровне карьерных ориентаций – качественно различна у студентов разных профессиональных подготовок. Выявлено, что разновекторные карьерные ориентации у студентов технической подготовки сопряжены (Г1: «предпринимательство» и «служение»:  $r=0,200$ ,  $p\leq 0,01$ ), у студентов экономической подготовки – не связаны, а у студентов гуманитарной подготовки – противопоставлены (Г2: «управление» и «служение»:  $r = -0,155$ ,  $p\leq 0,05$ ). В последнем случае мы обнаруживаем социально-психологический феномен «расколотой» карьеры в нашем обществе – ориентацию либо на должностное продвижение, либо на профессиональное развитие.

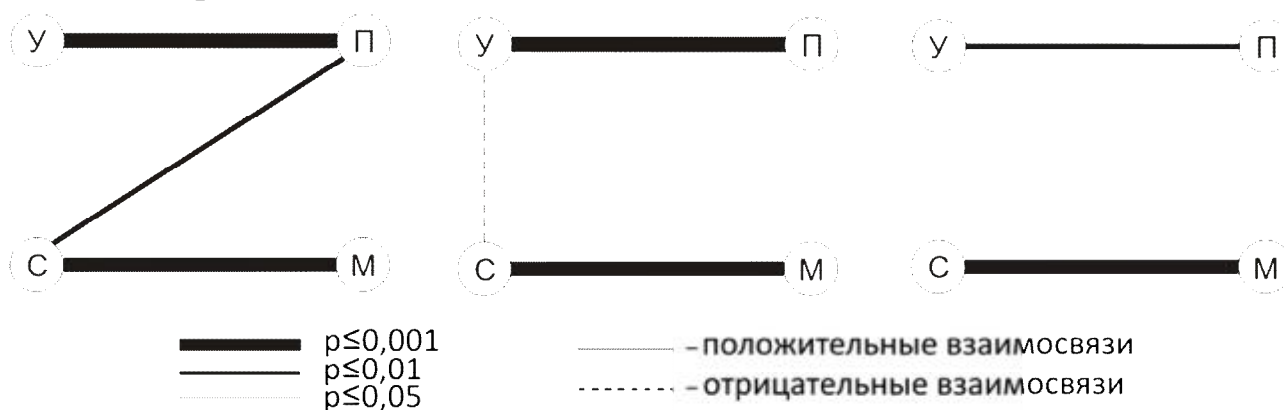


Рисунок 2. Взаимосвязи показателей между карьерными ориентациями «управление» (У), «предпринимательство» (П), «служение» (С) и «мастерство» (М) у студентов (слева направо) Г1, Г2 и ЭЗ

В разделе 3.3. «Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности как системного структурно-уровневого образования» описаны общие и специфические особенности взаимосвязей карьерной направленности на уровне общей направленности на построение карьеры (параграф 3.3.1.), карьерных векторов (параграф 3.3.2.) и карьерных ориентаций (параграф 3.3.3.) с ценностно-смысловыми, самоактуализационными и рефлексивными характеристиками личности.

В параграфе 3.3.1. «Ценностно-смысловое содержание общей направленности на построение карьеры у студентов университета» показано, что карьерная направленность на уровне общей направленности на построение карьеры связана с 35 из 51 переменной исследования, то есть более чем с половиной,

что характеризует ее как устойчивое образование, прочно интегрированное в структуре ценностно-смысловых, самоактуализационных и рефлексивных характеристик личности как содержательной стороне направленности личности.

В параграфе 3.3.2. «Ценностно-смысловое содержание векторных направленностей «карьера вверх» и «карьера вглубь»» описаны как общие, так и специфические взаимосвязи и симптомокомплексы различий разных карьерных векторов с переменными исследования.

Однофакторный (вектор КН как фактор) дисперсионный анализ (подкрепленный другими статистическими критериями U и T) показал, что по 22 переменным выявлены значимые различия ( $p \leq 0,05$ ), которые позволяют составить соответственно два симптомокомплекса различий, представленных в таблице 2.

Таблица 2

***Симптомокомплексы различий ценностно-смыслового содержания карьерных направленностей «вверх» и «вглубь» у студентов университета***

<b>КН «карьера вверх»</b>	<b>КН «карьера вглубь»</b>
Ориентация на построение карьеры; внутренний локус контроля; самоуважение; самопринятие; принятие агрессии; ценность материального благосостояния; ценность признания в обществе (престиж); обращенность к сфере семейной жизни; высокая самооценка волевых качеств личности; представление о себе как личности, как профессионале и своем идеале как общительной, активной личности	Позитивное восприятие природы человека; ценность развития себя; ценность духовного удовлетворения; ценность проявления креативности и самостоятельности мышления; обращенность к сфере обучения и образования; обращенность к сфере увлечений; склонность к самоанализу и самопознанию; ситуативная рефлексивность; коммуникативная рефлексивность; завышенная самооценка в плане личностного развития
<i>12 различий</i>	<i>10 различий</i>

Частная гипотеза № 2 нашла свое подтверждение в полученных результатах: некоторые из выявленных различий в ценностно-смысловом содержании разных карьерных векторов могут быть обозначены с позиции разнополюсных категорий. «Карьера вверх» сопряжена с социально-прагматическими ценностями: престиж (ЖЦ-пр,  $p \leq 0,05$ ), материальное благополучие (ЖЦ-мп,  $p \leq 0,001$ ), достижение поставленных целей (ЛД-СЯр,  $p \leq 0,05$ ), что свидетельствует об устремленности «вовне» (заинтересованности в карьерном развитии по линии должностного продвижения; ОКН,  $p \leq 0,05$ ) и подразумевает склонность к импульсивности. «Карьера вглубь» связана с духовно-нравственными ценностями: креативность (ЖЦ-кр,  $p \leq 0,001$ ), реализация духовных потребностей (ЖЦ-ду:  $p \leq 0,001$ ), характеризуется устремленностью «вовнутрь» (на саморазвитие; ЖЦ-рс,  $p \leq 0,05$ ) и подразумевает склонность к рефлексивности (Рефл,  $p \leq 0,05$ ).

*В параграфе 3.3.3. «Ценностно-смысловое содержание карьерных ориентаций»* проведён анализ ценностно-смыслового содержания разных карьерных ориентаций как частного уровня КН и определены специфические особенности респондентов с разными карьерными ориентациями – на «управление», «предпринимательство», «служение» и «мастерство». Эмпирическая гипотеза № 3 подтверждена на трёх уровнях КН (ОКН, КВ и КО): высокого уровня самоактуализации и осмысленности жизни могут достичь респонденты с любым типом карьерной направленности. Данное предположение согласуется с положением ценностно-смысловой концепции самоактуализации Е.Ф. Яценко, согласно которому самоактуализации можно достичь при любом типе (альтруистическом или эгоистическом) личностной реализации.

Однако на уровне КО обнаружена тенденция, что бóльшими возможностями СА отличаются студенты с ориентацией на «предпринимательство» (I-SAT:  $M_y=51,10$ ,  $M_{II}=56,98$ ,  $M_C=50,68$ ,  $M_M=52,67$ , ANOVA:  $p \leq 0,01$ ), что частично опровергает нашу гипотезу № 3. Вероятно, современные социальные условия способствуют более полной самореализации в карьере личностей, ориентированных на «предпринимательство», так как данная ориентация предполагает самостоятельность и независимость как внутреннюю (I-SAT), так и внешнюю (через построение своего доходного бизнеса), возможность реализовать свой творческий потенциал путем разработки и продвижения креативных идей и готовность нести ответственность не только за себя, но и за будущее развитие созданной и управляемой ими организации.

Выявлено, что в представлении о своей карьере у респондентов существуют специфические наборы визуальных образов и языковых дескрипторов (соответственно выявленные через невербальные и вербальные элементы коллажа), которые могут рассматриваться в качестве общих индикаторов типов карьерной направленности. Например, образ высотного здания может рассматриваться как показатель ориентации на вертикальную карьеру, а именно – на «управление», денег – ориентации на «предпринимательство», образ земного шара (или карта страны) – на «служение», сложные механизмы, инструменты, приборы – на «мастерство».

*В параграфе 3.4. «Специфические особенности в содержании инвариантных характеристик и структурной организации карьерной направленности у студентов разных профессиональных подготовок и уровней самоактуализации»* описаны наиболее интересные особенности ценностно-смыслового содержания у студентов разных подготовок с разными уровнями СА с акцентом на: а) инвариантных характеристиках КН; б) базовых качествах; в) базовых карьерных ориентациях; г) переменных исследования, по которым уровень среднего показателя находится в зоне значений ниже или выше среднего.

Результаты показали, что КН прочнее всего интегрирована в структуре направленности личности у студентов Т1, что, вероятно, связано с их принятием картины мира с позиции технических наук (чёткая структура, детерминированность, однозначность связей и др.). У студентов экономической подготовки выявлено наименьшее количество значимых связей переменных исследования с карьерной направленностью (так, у студентов Т1 ОКН имеет 36 значимых

взаимосвязей с переменными исследования, Г2 – 22, Э3 – 11), что может рассматриваться как низкий уровень сформированности карьерной направленности и её наполненности ценностно-смысловым содержанием: студенты экономической подготовки в целом не связывают свою карьеру со смыслом своей жизни. По нашему мнению, это свидетельствует о феномене выбора стратегии карьерного развития по «пути наименьшего сопротивления» (С.Х. Осипов), когда бóльшую роль играют внешние, а не внутренние факторы. Студенты гуманитарной подготовки отличаются рефлексивным подходом к своему карьерному развитию (Рефл-персп:  $r=0,191$ ,  $p \leq 0,05$ ) и обладают, по нашему мнению, оптимальным уровнем сформированности карьерной направленности, предполагающей её ценностно-смысловую наполненность и, вместе с тем, открытость новому опыту и готовность к изменениям.

Усредненный (по уровням СА) индекс организованности структуры КН у студентов Т1 составляет 192,33 балла, что превышает соответствующий показатель в группе Г2 в 1,73 раза и в группе Э3 – в 4,58 раз (средний ИОС<sub>Г2</sub>=111,00 б., ИОС<sub>Э3</sub>=42,00 б.). Можно предположить, что студенты Т1 по сравнению со студентами Г2 и Э3 обладают в несколько раз более устойчивой (кристаллизованной) и, вместе с тем, ригидной КН, нечувствительной к внешним воздействиям и новому опыту.

Связь интегрированности КН с уровнем СА имеет неоднозначный характер и зависит от типа профессиональной подготовки: у студентов Т1 более организованной структурой КН обладают студенты с низким, а менее организованной – со средним уровнями СА (Т1: ИОС<sub>НСА</sub>=217, ИОС<sub>СрСА</sub>=145, ИОС<sub>ВСА</sub>=215). У студентов Г2 структура КН более организована у студентов с высоким, а менее организована – с низким уровнями СА (Г2: ИОС<sub>НСА</sub>=30, ИОС<sub>СрСА</sub>=144, ИОС<sub>ВСА</sub>=159; наблюдаем тенденцию, обратную Т1). У студентов Э3 КН наиболее прочно интегрирована в структуре направленности личности у студентов со средним, а наименее прочно – с высоким и низким уровнями СА (Э3: ИОС<sub>НСА</sub>=22, ИОС<sub>СрСА</sub>=84, ИОС<sub>ВСА</sub>=20). Исходя из полученных результатов, можно заключить, что при исследовании карьерной направленности представляется важным учитывать тип профессиональной подготовки в сочетании с уровнем самоактуализации.

Результаты исследования позволили сформировать практические рекомендации по созданию программ поддержки карьерного развития студентов как субъектов профессиональной деятельности, представленные в параграфе 3.5. «Практические рекомендации по работе со студентами в сфере психологического сопровождения осознания, планирования и построения профессиональной карьеры». Программы социально-психологических тренингов по вопросам карьерного самоопределения, планирования и построения карьеры, наряду с общим модулем по развитию инвариантных ценностно-смысловых характеристик карьерной направленности, должны включать специфические модули, ориентированные на решение определенных задач в зависимости от типа профессиональной подготовки и уровня личностной зрелости (самоактуализации) студентов. Студентам технической подготовки целесообразно создавать психологически безопасные условия для развития самопознания (адекватной само-

оценки) и рефлексивности, особенно коммуникативной, студентам гуманитарной подготовки – для внутренней интеграции вертикальной и горизонтальной линий развития карьеры, студентам экономической подготовки – для наполнения своих карьерных представлений ценностно-смысловым содержанием: осознанием своих жизненных ценностей и личностных смыслов, личностной интеграцией со своей будущей профессией.

Анализ и обобщение полученных в диссертационном исследовании данных позволили сформулировать следующие **выводы**:

1. Карьерная направленность является устойчивым системным структурно-уровневым образованием, включенным в более общую систему направленности личности, то есть репрезентирующимся в ценностно-смысловой сфере личности как содержательной стороне направленности личности.

2. Наибольшая выраженность общей заинтересованности в карьерном развитии как показатель недифференцированного планирования собственной карьеры выявлена у студентов экономической, а наименьшая – у студентов гуманитарной подготовки ( $p \leq 0,01$ ). Студенты гуманитарной подготовки более ориентированы на «карьеру вглубь», студенты экономической подготовки более ориентированы на «карьеру вверх», студенты технической подготовки ориентированы как на «карьеру вверх», так и на «карьеру вглубь».

3. Девушки и юноши в равной мере ориентированы на карьерное развитие по линии должностного продвижения ( $M_{\text{муж}}=22,99$ ,  $M_{\text{жен}}=22,91$ ), что свидетельствует об устойчивом повышении интереса к карьере у современных женщин.

4. Сформированность и осмысленность карьерной направленности у студентов младших курсов менее выражена, чем у студентов старших курсов. Качественное изменение в карьерном самоопределении и ценностно-смысловом содержании карьерной направленности происходит, как правило, на 3 курсе.

5. Более высокий индекс организованности структуры карьерной направленности выявлен у студентов технической подготовки ( $\text{ИОС}_{\text{T1}}=42$ ,  $\text{ИОС}_{\text{T2}}=34$ ,  $\text{ИОС}_{\text{Э3}}=34$ ) и студентов с высоким уровнем самоактуализации ( $\text{ИОС}_{\text{НСА}}=34$ ,  $\text{ИОС}_{\text{СрСА}}=36$ ,  $\text{ИОС}_{\text{ВСА}}=38$ ). Определение степени организованности карьерной направленности как структурно-уровневого образования позволяет судить о целостности, синергичности карьерного развития.

6. Высокого уровня самоактуализации и осмысленности жизни способны достичь люди с любым типом карьерной направленности, при этом более высокий уровень самоактуализации свойственен респондентам с ориентацией на построение скорее карьеры «вверх», а не «вглубь», как это предполагалось в гипотезе № 3 ( $T_c\text{-SAT}$ :  $M_{\text{K}\uparrow}=50,85$ ,  $M_{\text{K}\downarrow}=48,81$ ,  $p=0,055$ ). Вероятно, современные социальные условия таковы, что у респондентов с развитыми самоактуализационными характеристиками предпочтительными оказываются ориентации на «управление» и «предпринимательство», в этих направлениях построения карьеры они видят возможности реальных перемен как во внешнем, так и во внутреннем планах.

7. Существуют особенности в ценностно-смысловом содержании карьерной направленности, общие у студентов разных профессиональных подготовок, полов, курсов обучения и уровней самоактуализации, которые проявляют себя:

а) в наличии общих горизонтальных связей внутри уровней карьерной направленности у разных её типов («карьера вверх» и «карьера вглубь»; «управление», «предпринимательство», «служение», «мастерство»);

б) в наличии инвариантных вертикальных связей у карьерной направленности как структурно-уровневого образования. Так, обнаружено 10 ценностно-смысловых характеристик, пронизывающих все уровни карьерной направленности: осмысленность жизни, временная перспектива (наличие целей в будущем), актуализация жизненных ценностей (развитие себя, социальные контакты, достижение, сохранение индивидуальности) и функциональная активность (значимость сфер обучения и образования, профессиональной, общественной и семейной жизни). В нашем понимании они выступают как инвариантные ценностно-смысловые характеристики, обеспечивающие системность и образующие «каркас» карьерной направленности и определяющие социально-психологический портрет будущего профессионала-студента вуза, заинтересованного в своем карьерном развитии.

8. Существуют специфические особенности (уникальные связи) в ценностно-смысловом содержании карьерной направленности у студентов разных профессиональных подготовок, полов, курсов обучения и уровней самоактуализации.

8.1. Выявлены специфические особенности в ценностно-смысловом содержании карьерных направленностей «карьера вверх» и «карьера вглубь», некоторые из выявленных различий могут быть обозначены с позиции разнополюсных категорий:

– «карьера вверх» сопряжена с социально-прагматическими ценностями (престиж, материальное благополучие, достижение поставленных целей), что свидетельствует об устремлённости «вовне» (заинтересованности в карьерном развитии по линии должностного продвижения) и подразумевает склонность к импульсивности;

– «карьера вглубь» связана с духовно-нравственными ценностями (ценности креативности, реализации духовных потребностей), характеризуется устремлённостью «вовнутрь» (на саморазвитие) и подразумевает склонность к рефлексивности.

8.2. Существует взаимосвязь организованности структуры карьерной направленности и её интегрированности в структуре ценностно-смысловых, самоактуализационных и рефлексивных характеристик с типом профессиональной подготовки и уровнем самоактуализации:

– у студентов технической подготовки карьерная направленность наиболее прочно интегрирована в структуре направленности личности, что может свидетельствовать о высоком уровне её сформированности, устойчивости и вместе с тем – ригидности;

– у студентов экономической подготовки выявлено наименьшее количество значимых связей переменных исследования с карьерной направленностью (Г1 – 36, Г2 – 22, Э3 – 11), что может рассматриваться как низкий уровень сформированности карьерной направленности и её наполненности ценностно-

смысловым содержанием: студенты экономической подготовки в целом не связывают свою карьеру со смыслом своей жизни;

– студенты гуманитарной подготовки отличаются рефлексивным подходом к своему карьерному развитию (Рефл-персп:  $r=0,191$ ,  $p \leq 0,05$ ) и обладают, по нашему мнению, оптимальным уровнем сформированности карьерной направленности, предполагающей её ценностно-смысловую наполненность и, вместе с тем, открытость новому опыту и готовность к изменениям;

– набор базовых (структурообразующих) качеств и связь интегрированности карьерной направленности в более общей системе направленности личности имеет неоднозначный характер в зависимости от типа профессиональной подготовки и уровня самоактуализации: у студентов технической подготовки более организованной структурой КН обладают студенты с низким уровнем самоактуализации, у студентов гуманитарной – с высоким, а у студентов экономической – со средним. Исходя из этого, при исследовании карьерной направленности нам представляется важным учитывать тип профессиональной подготовки в сочетании с уровнем самоактуализации.

9. В представлении о своей карьере у респондентов существуют специфические наборы визуальных образов и языковых дескрипторов (выявленных через невербальные и вербальные элементы коллажа), которые могут рассматриваться в качестве общих индикаторов типов карьерной направленности.

**Перспективами дальнейшего исследования** карьеры могут быть поиски как внешних, так и внутренних критериев карьерной успешности, стратегий сопряжения личностного и карьерно-профессионального развития, создание типологии личности с разной карьерной направленностью.

Содержание диссертации отражено в 8 публикациях автора.

**Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах, определенных ВАК:**

1. Щелокова, Е.Г. Сравнительный анализ карьерной направленности у студентов университета разной профессиональной подготовки / Е.Г. Щелокова, Е.Ф. Яценко // Вестник Университета (Государственный университет управления). – М.: ГУУ. – № 21. – 2011. – С. 123–126.

2. Щелокова, Е.Г. Особенности карьерных направленностей у студентов университета / Е.Г. Щелокова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – М.: ГУУ. – № 22. – 2011. – С. 86–87.

3. Мельникова, Н.Н. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации / Н.Н. Мельникова, Е.Г. Щелокова // European Social Science Journal. – 2012. – № 2. – С. 270–277.

#### **Другие научные публикации:**

4. Касимова\*, Е.Г. Взаимосвязь карьерных ориентаций с ценностными и самоактуализационными характеристиками личности на примере студентов университета / Е.Г. Касимова // Современные проблемы психологии развития и образования человека: сборник материалов международной конференции. – СПб.: изд-во ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2010. – Т. 2. – С. 45–50.



5. Касимова\*, Е.Г. Ценностно-смысловой аспект построения карьеры / Е.Г. Касимова // Психолого-педагогические и медико-биологические проблемы физической культуры, спорта и туризма: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2010. – С. 41–45.

6. Касимова\*, Е.Г. Карьерные ориентации студентов университета / Е.Г. Касимова, Е.Ф. Яценко // «Психология в современном мире»: материалы I Международной науч. интернет-конференции студ. и молодых исследователей, 21 апр. 2010 г. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2011. – С. 111–120.

7. Касимова\*, Е.Г. Коллаж как арт-технология: возможности применения в сфере психологического сопровождения профессионального становления и построения карьеры у студентов / Е.Г. Касимова, Е.Ф. Яценко // Вестник интегративной психологии. – выпуск 9. – 2011. – С. 196–198.

8. Щелокова, Е.Г. Карьерная направленность и особенности структурной организации ценностно-смысловых характеристик у студентов университета разной профессиональной подготовки / Е.Г. Щелокова // Психология в современном развивающемся мире: теория и практика: материалы Международной научно-практической конференции / под научной редакцией Е.Ф. Яценко, В.Д. Иванова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – С. 237–243.

---

\* фамилия Касимова была изменена на фамилию Щелокова (св-во о заключении брака II-ИВ № 565453 от 06.08.2011 г.)