

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»

**К. В. Карпинский, Т. В. Гижук**

**ПСИХОЛОГИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
УСПЕШНОСТИ**

Монография

Гродно  
ГрГУ им. Я. Купалы  
2017

УДК 159.9  
ББК 88.80  
К26

Рекомендовано Советом факультета психологии  
ГрГУ им. Я. Купалы

Рецензенты:

*Лаборатория консультативной психологии и психотерапии*  
ФГБНУ «Психологический институт Российской академии образования»  
(отв. – *Н. В. Кисельникова*, кандидат психологических наук, доцент);

*Карпова Н. Л.*, доктор психологических наук, профессор,  
ведущий научный сотрудник ФГБНУ «Психологический институт  
Российской академии образования»

**Карпинский, К. В.**

К26 Психология профессиональной успешности : моногр. /  
К. В. Карпинский, Т. В. Гижук. – Гродно : ГрГУ, 2017. – 169 с.  
ISBN 978-985-582-132-9

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования психологических факторов и критериев профессиональной успешности личности. Особое внимание уделяется личностному смыслу профессиональной деятельности, субъективной картине карьеры, карьерной удовлетворенности и профессиональному самоотношению личности. Приведены результаты психометрической разработки и валидации новых методов диагностики личности как субъекта профессиональной карьеры, а также методика и результаты апробации индивидуального биографического тренинга как средства повышения профессиональной успешности личности. Адресуется профессиональным психологам: исследователям, преподавателям, практикам. Исследования проводились в рамках выполнения фундаментального научного проекта Г15М-139 от 04.05.2015 г. «Психологические факторы повышения профессиональной успешности учителей в условиях оптимизации общего среднего образования Республики Беларусь» (БРФФИ).

Табл. 35, ил. 16, библиогр.: 290 назв.

УДК 159.9  
ББК 88.80

ISBN 978-985-582-132-9

© Карпинский К. В., Гижук Т. В., 2017  
© Учреждение образования  
«Гродненский государственный университет  
имени Янки Купалы», 2017

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящей монографии рассматриваются некоторые психологические феномены, механизмы и закономерности профессионального развития личности. В этой связи с самого начала целесообразно очертить специфику самого личностного развития как *особого измерения общего психического развития человека*.

Прежде всего следует отметить принципиальное различие между классическими и современными воззрениями на сущность и детерминацию личностного развития. В классическом понимании развитие личности – это прижизненный процесс, обусловленный наследственностью и средой, в котором созревание психических свойств переплетается с их формированием под воздействием условий жизни. Современное понимание не отрицает важной роли наследственности и среды, созревания и социализации для общего психического развития, но при этом исходит из того, что в контексте собственно личностного развития эти факторы не имеют решающего значения.

Ведущим фактором личностного развития является *собственная активность человека, направленная на разрешение противоречий, трудностей и проблем, с которыми он сталкивается в процессе собственной жизни*. Прогресс этого развития выражается в приобретении человеком таких психических свойств и способностей, которые позволяют ему совладать с противоречиями, трудностями и задачами всевозрастающей сложности. Нормальное личностное развитие представляет собой процесс *субъектогенеза* – путь превращения человека в автономного субъекта, способного самостоятельно создавать и решать самые разнообразные противоречия и задачи на основе саморегуляции и самодетерминации.

Из этого неклассического понимания вытекает рабочее, может быть несколько упрощенное определение личностного развития. В общем приближении *личностное развитие есть процесс изменения человеческой психики, опосредованный собственной активностью человека по преодолению противоречий, разрешению трудностей, решению задач, выражающийся в становлении и усилении субъектности как способности саморегуляции и самодетерминации различных форм человеческого поведения, видов деятельности и целостной жизнедеятельности*. Источники противоречий, трудностей и задач, обуславливающих личностное развитие, множественны: одни – назревают стихийным путем в результате естественного течения жизни, другие – планомерно создаются другими людьми и социальными институтами в процессе обучения и воспитания, третьи – порождаются собственной активностью развивающейся личности.

Субъектность – как главный «продукт» личностного развития – проявляется в способности не только совладать с противоречиями, которые назревают стихийно или планомерно создаются институтами и агентами социализации, но и самостоятельно порождать для себя противоречия и ставить задачи, которые необходимы для стимуляции и оптимизации собственного развития. Поэтому рубежной вехой в развитии лич-

ности становится этап, на котором человек начинает совершенно сознательно инициировать и провоцировать определенные противоречия в собственной жизни, умышленно создавать для самого себя трудности и проблемы своими же решениями и поступками. Тем самым он обретает управление и контроль над *движущими силами* своего развития и осуществляет его самодетерминацию: *развитие личности переходит в фазу саморазвития*.

Личностное развитие человека *многолинейно и полисубъектно*, поскольку с самого рождения он вовлекается во многие и очень разные сферы жизненных (субъект-объектных и субъект-субъектных) отношений и соответствующие им виды человеческой деятельности. И чем шире круг жизненных отношений и репертуар деятельностей на каждом возрастном этапе, тем сильнее ветвится процесс его личностного развития. Реальная личность всегда развивается как множественный субъект, или полисубъект. В каждой частной сфере своей жизни человек сталкивается с особенными, локальными противоречиями, трудностями и задачами, решение которых движет его субъектно-личностным развитием. Так, решая задачи выбора, овладения, выполнения определенного вида трудовой деятельности, он превращается в субъекта профессии и карьеры; решая задачи выбора брачного партнера, создания семьи, обзаведения домашним хозяйством, рождения и воспитания детей он проявляется и формируется как субъект семейной жизни и родительства и т. д. По сути, для каждой возрастной стадии и для каждой сферы жизненных отношений могут быть выделены собственные задачи личностного развития.

*Профессиональное развитие (профессионализация) составляет одну из важнейших линий онтогенетического развития личности*. В этой сфере человек сталкивается с особым классом противоречий и задач, общим итогом решения которых выступает его становление, воспроизводство и самореализация в качестве *субъекта профессионального труда, делового общения, организационного поведения и карьеры*. Номенклатура и содержание задач профессионально-личностного развития предопределены конкретно-историческим и культурно-специфическим уровнем развития производительных сил общества, мира профессий и соответствующих профессиональных сообществ, общественной технологии и социально-нормативной регуляции различных видов труда, а также системы образования. На протяжении истории состав и содержание задач профессионального развития личности постоянно меняется: одни – теряют свою необходимость и постепенно отмирают, другие – появляются и со временем превращаются в общеобязательные требования, третьи – сохраняются по форме, но трансформируются по своей внутренней сути. Например, исторически сложившееся разделение труда на профессии и специальности породило в сфере индивидуального развития личности задачу профессионального самоопределения (выбора профессии). Научно-технический прогресс, революционно ускоривший модернизацию и смену технологий труда, поставил перед развивающейся личностью задачу непрерывного образования и самообразования, т. е. видоизменения и обновления своих профессионально важных знаний, умений, компетенций и качеств.

Многие задачи профессионального развития выступают своего рода объективными требованиями, которые предъявляются к личности со стороны общества в лице конкретных социальных (образовательных и профессиональных) институтов. При этом существует определенный временной порядок актуализации данных задач, сообразно с которым на каждом возрастном этапе личности приходится решать специфические профессиональные задачи. В этой связи возникает закономерная зависимость периодизации профессионального развития от общей возрастной периодизации развития личности. В силу того, что задачи профессионального развития заложены в социальной ситуации возраста в виде объективно обусловленных, всеобщих и общеобязательных требований, они могут быть охарактеризованы как *нормативные*. Выбрать профессию, получить профессиональное образование, трудоустроиться, работать с надлежащей продуктивностью и исполнительностью и т. д. – вот типичные нормативные задачи, вытекающие из социальной ситуации развития личности в юности и зрелости. *Через решение нормативных задач, установленных в пределах определенного общества, личность достигает того уровня профессионального развития, который необходим и достаточен для жизни в данном обществе.*

Вместе с тем потенциал и горизонт развития личности как субъекта профессии не ограничивается решением задач такого рода. Наряду с *нормативными задачами*, продиктованными и навязанными личности исходя из потребностей общества, могут быть выделены *сверхнормативные задачи развития*, которые личность выдвигает самостоятельно исходя из индивидуальных потребностей, мотивов и ценностей. Они обозначаются как «сверхнормативные» потому, что выходят за пределы стандартных требований и нормативов профессионального развития, которые человек должен выполнить, чтобы нормально влиться в производственную жизнь общества и в целом гармонично встроиться в общественную систему. Эти задачи не являются ни обязательными, ни универсальными; напротив, они уникальны и факультативны в том смысле, что принимаются и решаются по свободному усмотрению развивающейся личности. Продуктивное решение нормативных задач профессионального развития позволяет человеку эффективно функционировать в определенном звене, на конкретном участке сложного механизма общественного производства. Постановка и решение сверхнормативных задач, с этой точки зрения, может оказаться избыточной и далеко не всегда содействующей гармоничному существованию в профессионально-производственной среде.

Различение *нормативных и сверхнормативных задач* приводит к пониманию того, что процессы их решения составляют *два единых и взаимосвязанных, но не тождественных ряда в рамках профессионального развития личности*. Каждому из этих рядов соответствует свой уровень развития личности в качестве субъекта профессии и своя форма профессиональной карьеры.

Процесс последовательного решения личностью нормативных задач профессионального развития составляет путь ее *базовой профессионализации, или профессионально-трудоустройственной социализации*. На этом

пути она осваивает и присваивает общественно выработанные технологии, нормы и ценности, свойственные той или иной разновидности трудовой (производственной) деятельности. В результате у нее формируются профессионально необходимые свойства и способности, которые конституируют ее в качестве типичного носителя и исполнителя конкретно-исторической формы труда (профессии и специальности). В отношении этого уровня профессионального развития личности термин «субъект профессии» применим лишь в том узком значении, каким его наделял Б. Г. Ананьев: *это социализированный индивид, овладевший присущими данному обществу и культуре технологиями, нормами и ценностями определенного рода или вида труда и готовый к полному участию в общественном производстве*. На этом уровне профессиональная карьера – это, в первую очередь, социально типичный путь продвижения личности в решении нормативных задач профессиональной жизни. Карьерный успех заключается в продуктивном и своевременном решении данных задач и складывается из успешного профессионального самоопределения, поступления на учебу, окончания учебного заведения, нахождения рабочего места, должностного повышения и т. д. Напротив, неуспешная карьера выражается в нерешении либо запоздалом и малопродуктивном решении тех нормативных задач, которые стандартно ставятся обществом перед адептами и представителями определенной профессии. Для многих людей профессионально-личностное развитие исчерпывается решением нормативных задач и, соответственно, останавливается на базовом уровне профессиональной субъектности и социально стандартной форме профессиональной карьеры.

Однако человек в своей профессиональной жизни и карьере способен выходить за рамки логики социально нормативных требований и задач. Развитие личности в качестве субъекта охватывает, помимо профессиональной социализации, процесс постановки и решения сверхнормативных задач, формулируемых на основе личностно значимых мотивов и ценностей. *Отличительная особенность этих задач связана с тем, что они обусловлены не столько социальной необходимостью общества, сколько смысловой необходимостью личности и отражают ее индивидуальные притязания, намерения и стремления в профессиональной деятельности и карьере*. По этой причине решение сверхнормативных задач есть процесс профессиональной индивидуализации личности, который дополняет ее профессиональную социализацию. Сверхнормативные задачи представляют, по существу, субъективные требования личности к своей профессиональной деятельности, карьере и самой себе как их субъекту, которые воплощают необходимость максимально продуктивной реализации в профессиональной жизни личностных мотивов и ценности. Так как при решении сверхнормативных задач личность руководствуется не только социальной, но и собственной смысловой необходимостью, этот процесс приобретает характер профессиональной самореализации. А поскольку сверхнормативные задачи формулируются самой личностью, то ее развитие на этом уровне переходит в формат профессионального саморазвития, т. е. про-

цесса, индуцированного и направляемого самостоятельно созданными противоречиями, трудностями и задачами.

На этом уровне развития вместе с усложнением задач закономерно возрастает и качество личности как субъекта профессиональной деятельности и карьеры. В отличие от предыдущего уровня, где субъект фигурирует всего лишь как носитель и исполнитель общественно выработанных форм трудовой деятельности и карьеры, подчиненных социально нормативным требованиям, здесь субъект превращается в подлинного творца, создающего индивидуальные формы профессиональной деятельности и карьеры. В этой связи *решение сверхнормативных задач объективно требует значительно более сложной и мощной системы саморегуляции по сравнению с той, которая обеспечивает решение нормативных задач в профессиональном развитии личности*. Эта система саморегуляции строится на совершенно других основаниях: поскольку она призвана обслуживать сопряженные процессы индивидуализации, самореализации и саморазвития личности, *в ней системообразующим регулятором становятся не социально-нормативные требования и ожидания, а личностный смысл*, которым человек наделяет свою профессиональную деятельность и профессиональную жизнь в ее многообразных проявлениях.

Такая система саморегуляции позволяет личности качественно по-другому выстраивать свою профессиональную карьеру. Если на базовом уровне карьера разворачивается как типичный для определенных общественно-исторических условий путь решения личностью нормативных задач в сфере профессионального развития, то на новом уровне она принимает форму индивидуализированного пути профессиональной самореализации и профессионального самосовершенствования личности. Карьера выступает *способом смыслообразной организации профессиональной жизни*, при котором вся профессиональная деятельность в долгосрочной перспективе подчиняется интересам реализации личностных мотивов и ценностей.

Настоящая монография посвящена теоретическому и эмпирическому изучению некоторых структурно-функциональных блоков системы саморегуляции, присущей личности как субъекту профессиональной карьеры. В ней раскрываются механизмы и закономерности регуляторного процесса моделирования, продуктом которого выступает субъективная картина карьеры, и регуляторного процесса оценивания, результатом которого служит субъективная удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности. В соответствии с изложенным выше, в качестве центрального фактора саморегуляции в настоящей работе рассматривается личностный смысл профессии и карьеры. По большому счету, данная работа является попыткой разобраться в механизмах и закономерностях профессионального развития личности, которая переориентируется с социально-нормативных задач на сверхнормативные задачи, отражающие ее индивидуальное смысловое отношение к профессии, карьере и к самой себе как субъекту профессии и карьеры.

РАЗДЕЛ 1  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ



ГЛАВА 1  
ПСИХИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ  
ЛИЧНОСТИ

В зарубежной психологии интерес к изучению карьеры зародился давно [247; 262; 284], чего нельзя сказать про отечественную науку и практику, в обиходе которых существовал термин «карьеризм», отождествлявшийся с девиантным профессиональным поведением [24; 178], что обусловило специфику изучения карьеры. Исследования карьеры долгое время осуществлялись за рамками психологии преимущественно в области социальных наук, что привело к обилию подходов к её пониманию. В настоящее время карьера выступает в качестве объекта для междисциплинарного изучения, её аспекты рассматриваются не только в различных отраслях психологической науки (социальной психологии, психологии труда, психологии управления, акмеологии, педагогической психологии и пр.), но и в социологии [132; 161; 184; 215; 225], экономике [23; 122; 231], политологии [73; 112], истории [233; 235], педагогике [46; 120; 133; 154; 169; 212] и т. д.

В психологической науке предпринимались попытки *систематизации подходов* к изучению карьеры, авторами которых являются такие ученые как Ю. П. Поварёнков, В. А. Толочек, Р. А. Березовская, О. П. Терновская и др. [18; 19; 196; 220; 222; 223]. В качестве самостоятельных выделяются следующие подходы: статусный, ценностный, организационный, биографический, акмеологический и подход с позиций профессионального развития.

В рамках *статусного подхода* карьера понимается как изменение должностных статусов и трудовых постов. Здесь в центре внимания находятся статусные характеристики субъекта, такие как занимаемая должность, властные полномочия, уровень заработной платы, интенсивность продвижения в социальной иерархии.

*Ценностный подход* направлен на оценку карьеры с точки зрения вклада, который она вносит в общественное развитие. С этих позиций профессиональная карьера понимается как социальная ценность, условие общественного прогресса. Чем более успешна самореализация человека в труде, тем больший вклад он вносит в общественный прогресс, способствуя благу других людей [158].

*Организационный подход* рассматривает карьеру с позиций организационного поведения и управления человеческими ресурсами с целью успешного развития организации. В рамках данного подхода, карьера личности рассматривается в качестве объекта управления.



*Подход с позиций профессионального развития* рассматривает профессиональную карьеру через призму психического развития человека в течение профессиональной жизни. В рамках данного подхода карьера понимается как развитие личности, обусловленное профессиональной деятельностью и включающее в себя рост профессионализма, повышение профессиональной компетентности, развитие профессионального самосознания и профессиональной направленности и т. д.

В разрезе *биографического подхода* карьера понимается как история профессиональной жизни человека в определенном обществе, в конкретную историческую эпоху, как его профессиональная биография. Предметом изучения здесь выступают основные стадии, события карьеры, а основными задачами являются определение хронологических рамок, выделение событий начала, кульминации, завершения карьеры. Такой взгляд на карьеру выводит её понимание за пределы профессиональной жизни и трудовой деятельности, указывая на то, что карьера выступает одной из магистральных линий жизненного пути личности.

*Акмеологический подход* рассматривает профессиональную карьеру через призму «акме» (др.-греч. ακμή – высшая точка, вершина), акцентируя своё внимание на оптимальных стратегиях карьерного развития, условиях, предпосылках и специфических особенностях достижения личностью вершины карьерного роста. Другими словами, с позиций акмеологического подхода карьера понимается как способ достижения профессионального акме.

По итогам анализа основных подходов к пониманию профессиональной карьеры Ю. П. Поварёнков отмечает, что «профессиональную карьеру следует рассматривать как полисистемное образование, которое выступает в форме: роста или изменения статуса; развития личности и деятельности профессионала; достижения социальных ценностей; специальных видов профессиональной активности и деятельности; различных видов профессионального поведения» [196, с. 68].

Все исследования профессиональной карьеры личности направлены на изучение её основных аспектов: *объективного, субъективного и субъектного*.

В рамках *объективного аспекта* анализируется пространственно-временная и событийная структура карьеры, её обусловленность комплексом макросоциальных факторов (политических, экономических, идеологических, правовых и пр.), связь с историческим контекстом, культурной средой и когортной принадлежностью индивида, а также с социальной стратификацией и общественным образом жизни [107].

*Объективный аспект* изучения карьеры характеризуется рядом особенностей:

- 1) профессиональная карьера рассматривается, в первую очередь, как продвижение по карьерной лестнице;
- 2) исследования направлены на поиск эффективных методов управления карьерой сотрудников;
- 3) в качестве основного источника регуляции карьеры признается организация (работодатель);

4) для самого работника карьера выступает как определенная последовательность должностных повышений, переводов, назначений.

По мнению некоторых исследователей, объективный подход к изучению карьеры доминировал до 90-х годов XX века [196; 222]. В этот период исследования карьеры осуществлялись за рамками психологии преимущественно в области экономических и социологических наук. По этой причине акцент в большинстве исследований ставился на методах управления карьерой сотрудников, подразумевающих отношение к персоналу как к стратегическому ресурсу для реализации интересов компании [232].

К объективному аспекту правомерно отнести исследования механизмов управления карьерой, поиск оптимальных организационно-управленческих условий её развития, изучение стадий и этапов карьеры, типов и видов карьеры [13; 17; 75; 116; 165; 186; 198; 222; 226; 292].

*Объективный аспект* исследования карьеры не является исключительно психологическим, а обладает междисциплинарным статусом. Прерогативой психологии выступает изучение субъективного и субъектного аспектов, в рамках которых актуальной является проблема психической регуляции карьеры.

*Задачей субъективного аспекта* является изучение субъективных репрезентаций профессиональной жизни в сознании личности и выявление их отражательных и регуляторных функций. В рамках данного предметного поля проводились исследования карьерных целей, карьерных планов и программ, карьерных стратегий, карьерных решений и карьерного выбора, карьерных ориентаций, карьерного успеха и т. д. [8; 76; 162; 163; 164; 230; 275; 276; 278; 283; 288; 291].

В большинстве психологических исследований карьеры, выполненных в рамках субъективного аспекта, различные регуляторные структуры и механизмы изучаются как бессубъектные, или «не принадлежащие личности как подлинному и изначальному субъекту психической регуляции» [107, с. 151]. Результатом этого является не соответствующая действительности картина, в которой парциальные психические структуры включаются в систему осознанной саморегуляции и выключаются из нее сами по себе. Преодоление данного пробела возможно с позиций *субъектного подхода*. Субъектом саморегуляции карьеры выступает личность, а все частные регуляторы сознания принадлежат и подчиняются ей. Не сознание, а личность строит собственную карьеру, привлекая ресурсы сознательной саморегуляции [97].

*Субъектный аспект* психологического анализа карьеры предполагает изучение личности в качестве субъекта карьеры – организатора и создателя собственного профессионального пути. В рамках данного проблемного поля существуют теоретические и эмпирические исследования, направленные на изучение профессиональных ценностей, мотивов, смысла профессиональной деятельности и т. д. [21; 77; 88; 90; 92; 141; 156; 160; 202; 214; 227; 265; 274; 280; 281; 282; 289].

Субъектный аспект психологического анализа карьеры личности объединяет между собой субъективный и объективный аспекты: субъек-

тная активность личности выражается в построении *субъективного образа карьеры*, который выступает основой для управления *реальной профессиональной жизнью*.

*Психология карьеры* – это междотраслевое направление, которое занимается изучением феноменологии, механизмов и закономерностей субъективной репрезентации и психической регуляции карьеры.

Анализ научной литературы показал, что в современных исследованиях выделяются *три основные тенденции в рассмотрении карьеры*:

1. На смену объектному подходу к пониманию карьеры приходит *субъектный подход*, в свете которого работающий человек выступает не только рядовым членом производственного коллектива, исполнителем социально предписанной профессиональной роли, но и автономным, творческим, ответственным профессионалом, способным к саморегуляции, самодетерминации и саморазвитию. Это проявляется в возросшем количестве психологических исследований, изучающих феномены субъектности личности [89; 123; 124; 141; 209]. Роль субъектности подчеркивает Э. Ф. Зеер «субъектность человека проявляется в способности индивида превращать собственную активность в предмет практического преобразования. Сущностным свойством этого процесса является способность человека управлять своими действиями, планировать способы их выполнения, реализовывать намеченные программы, контролировать ход и оценивать результаты своих действий» [80, с. 57–58]. Изменение научных взглядов обусловлено, в первую очередь, социально-экономическими трансформациями, происходящими в нашей стране и в мире в целом, которые проявляются в растущей диверсификации производства, использовании принципа флексибельности в управлении, формировании нового облика трудовой занятости. А. Н. Дёмин отмечает, что в настоящее время происходит переход от модели стандартизированной занятости к модели индивидуализированной занятости [69]. Последняя модель означает резкое увеличение доли нестандартных форм занятости (временной работы, частичной занятости, самонайма и т. д.), изменение тарифно-квалификационных требований и условий труда, отказ от гарантий в обеспечении трудящихся работой [69]. Вышесказанное справедливо, для любой сферы профессиональной деятельности человека. Минимизация роли организации в процессе управления карьерой сотрудников неизменно приводит к повышению роли его самостоятельности в принятии карьерных решений, в выборе стратегии и тактики карьерного развития.

2. Сегодня карьеру чаще понимают как: профессиональное *продвижение*, профессиональный рост; *переход* с одной ступени профессионализма на другую; *динамику* социально-экономического и профессионально-должностного статуса; форму социальной *активности* личности; *стремление* личности к социальному и профессиональному положению, которое позволяет ей наиболее полно удовлетворять свои потребности; *движение* по служебной «лестнице»; особую *форму профессиональной активности* личности, направленную на организацию и

реализацию профессиональной жизни; *траекторию* профессионального движения; *способ самореализации* личности и т. д. [3; 134; 162; 171; 187; 196; 206; 222; 260]. При раскрытии содержания понятия «карьера» используются такие дефиниции, как «движение», «продвижение», «рост», «переход», «достижение», «активность», что указывает на процессуальную сущность данного феномена. Перспективной для изучения профессиональной карьеры личности является *процессуально-динамическая трактовка*, с точки зрения которой *карьера* выступает в виде развернутого во времени процесса, доступного управлению со стороны субъекта.

3. В большинстве современных исследований подчеркивается двойственность карьерного процесса: с одной стороны, карьера рассматривается как процесс, связанный с социальной моделью продвижения по должностной иерархии, с другой стороны, как профессионально-личностное развитие личности [4; 18; 113; 158; 237; 238].

Интегрируя выявленные тенденции, мы предлагаем следующее определение карьеры:

*Карьера – это форма организации профессиональной жизни в виде долговременного, внутренне последовательного и преемственного процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности.*

В таком определении реальная диахроника карьеры охватывает линии изменения *внешних и внутренних условий* профессиональной жизни, где линия внешних изменений представлена должностными перемещениями, а линия внутренних изменений – событиями профессионально-личностного саморазвития человека.

Процессы преобразования внутренних и внешних условий находятся в тесной *взаимозависимости*, которая имеет кольцевой характер: за высокий уровень профессионализма личность удостоивается всевозможных материальных и нематериальных благ, в том числе и продвижения в служебной иерархии, что, в свою очередь, приводит к расширению требований и тем самым стимулирует личностный рост профессионала. Можно предположить, что внутренний и внешний карьерные процессы настолько взаимосвязаны, что в сознании человека представлены как *неразрывный целенаправленный* процесс, вектор которого может время от времени меняться в соответствии с динамикой потребностно-мотивационной сферы личности. Интеграция внешнего и внутреннего, как отмечает Д. Н. Завалишина, выступает важнейшей функцией субъекта: субъект «осуществляет соотнесение и согласование внешнего (объективных требований, обстоятельств) и внутреннего (своих возможностей, ценностей и т. д.), т. е. активно организует взаимодействие с миром в форме решения определенных задач» [78, с. 8].

Такое понимание карьеры личности сближает её с «субъектным способом регуляции жизни» С. Л. Рубинштейна [208], с пониманием жизни «как последовательности достижения цели» К. А. Абульхановой-Славской [1], с «моделью профессионального развития учителя» Л. М. Митиной [160] и подчеркивает особую роль субъектности, которая выражает-

ся в способности личности превращать собственную профессиональную жизнь в предмет практического преобразования, результатом которого выступает карьера.

Говоря о карьере как о процессе активного преобразования и оптимизации внутренних и внешних условий профессиональной жизни, необходимо остановиться на характеристиках её субъекта, атрибутивным свойством которого является *способность к психической регуляции карьеры*.

*Карьерная регуляция* представляет собой сложносоставную систему психических структур, процессов и механизмов, которые обеспечивают возможность организации профессиональной жизни в форме карьеры. Целостная система психической регуляции карьеры конституирует личность в качестве её субъекта. В этой системе могут быть выделены две подсистемы: *побудительная, или смысловая и осознанная, или исполнительская регуляция карьеры*.

**Смысловая регуляция карьеры.** Для многих наук, изучающих профессиональную деятельность, является очевидным, что её успешность во многом обусловлена отношением к ней со стороны субъекта. Пристрастное, избирательное отношение личности к разнообразным объектам и явлениям действительности, включая практикуемые ею виды деятельности, принято обозначать общепсихологическим термином «личностный смысл». Производными специальными терминами, применяемыми в психологии профессиональной деятельности, выступают «психологический смысл труда» [201], «жизненный смысл профессии» [98] и некоторые другие. Они акцентируют тот факт, что профессиональная деятельность связывается с чем-то априорно значимым для личности и приводит к небезразличным для неё последствиям в тех или иных контекстах индивидуальной жизни. Соотносясь с потребностями, мотивами, ценностями и иными смыслообразующими «инстанциями» внутри личности, работа по профессии приобретает для неё особое индивидуализированное значение, которым регулируется её деловое общение, производственное поведение, профессиональный труд и карьера.

Смысловая регуляция профессиональной деятельности представляет собой сложноорганизованную (поликомпонентную и многоуровневую) систему смысловых структур и процессов разной степени устойчивости и обобщенности. Она охватывает разнородные – порожденные в различных контекстах и проистекающие от различных источников смыслообразования – личностные смыслы. С точки зрения современных представлений о психологических механизмах осмысления и смысловой регуляции профессиональной деятельности внутри данной системы целесообразно разграничивать два основных уровня. Эти уровни – назовем их «внутридеятельностный» и «жизнедеятельностный» – объективно дифференцируются на основании тех смыслообразующих особенностей личности, по отношению к которым профессиональная деятельность фигурирует значимым условием реализации и, как следствие, наделяется содержательно определенным значением (способа, средства, вспомогательного условия, препятствия и т. д.).

На первом уровне профессия приобретает смысл в преломлении через свои внутренние задачи, цели и мотивы, которые собственно и конституируют ее в качестве самостоятельного вида деятельности среди прочих деятельностей личности. По радиусу действия эти мотивы, как правило, не выходят за рамки производственных отношений и делового общения в трудовом коллективе, а потому порожденный ими личностный смысл отражает локальную значимость профессиональной деятельности в этой строго очерченной сфере жизни. Наряду с узкопрофессиональными мотивами на этом же уровне профессия осмысливается сквозь призму мотивов других частных видов деятельности, «горизонтальных» и рядоположенных по отношению профессиональной деятельности. Личностные смыслы данного уровня, как узкопрофессиональные, так и внепрофессиональные по содержанию, объединяет их парциальный, фрагментарный характер, указывающий на место профессиональной деятельности в локальных контекстах (сферах, доменах) жизни.

Вышележащий уровень смыслообразования и смысловой регуляции профессии образован теми мотивами, которые в ходе индивидуального развития личности поднялись на вершину мотивационной иерархии и возвысились до ранга главных жизненных ценностей. Такие мотивы задают общий предельный контекст смыслообразования и единую сквозную направленность всем видам деятельности, которыми личности довелось овладеть и выполнять в своей жизни. Учитывая соизмеримость этих мотивов целой жизни, а не отдельным ее сферам, в психологии для их обозначения употребляется термин «смысл жизни». В конкретно-психологическом понимании смысл жизни и есть связанная совокупность мотивов, обладающих высшей степенью личностной значимости, временной устойчивости и содержательной обобщенности, задающих общую интенциональную направленность всем освоенным личностью видам деятельности и связывающих их в целостную жизнедеятельность. Смыслообразующая функция «смысложизненных» мотивов распространяется и на профессиональную деятельность. В зависимости от того, как она входит в структуру жизнедеятельности и задействуется в практической реализации смысла жизни, профессиональная деятельность освещается особой разновидностью личностного смысла – жизненным смыслом.

Исходя из вышеизложенного, должно быть понятным, что границы между уровнями осмысления профессиональной деятельности весьма условны и стираются «вертикальным движением» мотивов. При определенных условиях парциальный мотив частной деятельности способен превращаться в ведущую жизненную ценность и озарять то или иное жизненное содержание (события, людей, виды деятельности и т. д.) уже не локальным, ситуативным, а глобальным, жизненным смыслом. Возможны не только восходящие, но и нисходящие подвижки, когда обесценивающийся мотив, прежде служивший смыслом всей жизни, опускается в мотивационной иерархии и трансформируется в локальный мотив отдельного вида деятельности, а вслед за ним и все, чему он ранее

сообщал поистине жизненную значимость, блекнет и меркнет в глазах личности. Столь же очевидно, что подразделение ведущего и подчиненного уровней осмысления и смысловой регуляции профессиональной деятельности очень относительно, поскольку «жизнедеятельностный» уровень у достаточно большой части людей, работающих по профессии, может быть неразвит или недоразвит, и тогда единственным и по существу ведущим выступает «внутридеятельностный» уровень. В общем, степень сформированности, характер структурного соотношения, принципы функционального взаимодействия этих уровней внутри смысловой регуляции конкретной деятельности составляют зону индивидуально-психологических различий, хотя схема разделения самих уровней является общепсихологической и приложима не только к профессиональной, но и всякой другой деятельности взрослого человека.

Острой проблемой психологических исследований личностного смысла профессиональной деятельности является их отраслевая раздробленность. Между тем наличествующие исследования не противоречат, а скорее, дополняют друг друга, так как они высвечивают разные уровни организации единой психической реальности. «Внутридеятельностный» уровень смыслообразования и смысловой регуляции раскрывается преимущественно в психологии труда (профессиональной психологии, или организационной и индустриальной психологии), в то время как «жизнедеятельностный» уровень – в рамках психологии жизненного пути и смежных с нею исследовательских направлений. Если в первом случае профессиональная деятельность предстает в виде относительно изолированной системы, имеющей собственные законы генезиса, строения и динамики, то во втором – как часть целостной жизнедеятельности. Последняя фигурирует в качестве метасистемы, в составе которой профессиональная деятельность обретает жизненный смысл как особое метасистемное свойство. Смысловая регуляция, основанная на жизненном смысле, является процессом сообразования профессиональной деятельности с другими параллельно и (или) последовательно выполняемыми деятельностями личности в интересах плодотворной реализации индивидуального смысла жизни. В данном случае правомерно говорить о смысложизненной регуляции как высшем уровне смысловой регуляции деятельности.

Профессиональная деятельность – ,один из общественно необходимых и личностно значимых видов деятельности, что детерминируется его экстенсивной включенностью в удовлетворение потребностей и осуществление ценностей общества и личности. Многостороннее опосредование профессиональной деятельностью человеческих потребностей, мотивов и ценностей делает ее полимотивированной и полиосмысленной. С учетом данного обстоятельства представляется необходимым ввести различие типов и видов личностного смысла профессиональной деятельности. Тип личностного смысла – это уровневая характеристика, описывающая, на каком уровне, в каком контексте и из каких источников происходит смыслообразование профессиональной деятельнос-

ти. Основными типами являются локальный смысл и жизненный смысл профессиональной деятельности, складывающиеся соответственно на «внутридеятельностном» и «жизнедеятельностном» уровнях. Вид личностного смысла – это модальностная характеристика, отражающая объективное отношение деятельности к процессу практической реализации внутрипрофессиональных мотивов личности и (или) смысла всей ее жизни. В каждый момент времени профессиональная деятельность может способствовать либо препятствовать продуктивной реализации конкретной смысловой необходимости, ввиду чего следует разводить две базовых модальности (вида) ее личностного смысла: позитивную и негативную. В итоге систематика смыслов профессиональной деятельности строится на пересечении уровневых и модальностных характеристик. Она охватывает четыре основных варианта личностно-смыслового отношения к профессии: позитивный и негативный жизненный смысл, позитивный и негативный локальный смысл профессиональной деятельности.

С психологической точки зрения полимотивация и полиосмысленность означают, что профессиональная деятельность побуждается, направляется и смыслообразуется сразу из нескольких (двух и более) источников, вследствие чего она одновременно наделяется некоторым множеством личностных смыслов. В зависимости от модальности отдельных смыслов этот динамический комплекс может быть внутри себя гармоническим (моновалентным) или конфликтным (амбивалентным). Гармоничность достигается в ситуации, когда профессиональная деятельность только способствует или только препятствует практическому осуществлению всех актуальных смысловых необходимостей личности. Однако с учетом множественности и переплетенности жизненных отношений личности, реализацию которых обслуживает профессиональная деятельность, это весьма редкое и труднодостижимое состояние. Действительной же нормой является конфликтность, двойственность, противоречивость личностного смысла, при котором профессиональный труд, содействуя реализации одних, в то же самое время противодействует реализации других смысловых необходимостей личности. С поправкой на наличие нескольких уровней смыслообразования профессиональной деятельности, сопричастности положительных и отрицательных смыслов может принимать форму внутриуровневых и межуровневых смысловых конфликтов.

До настоящего момента в своих рассуждениях мы по умолчанию допускали, что профессиональная деятельность личности «воткана» в различные системы жизненных отношений, из которых она черпает осмысленность, напитывается конкретным смысловым содержанием. Между тем это далеко не всегда оправдано, поскольку при определенных обстоятельствах она «выпадает» из контекста жизненных отношений, утрачивает какую-либо связь с широкими смыслопорождающими аспектами индивидуальной и общественной жизни. Если рассматривать ситуацию распада, деструкции, нарушения смыслопорождающих связей профессиональной деятельности в онтологическом аспекте, то для ее



объективного описания адекватно подходит философско-социологическое понятие «отчуждение» (К. Маркс, Э. Фромм, М. Симэн и др.). Психологию же интересуют субъективные проявления и последствия (феноменология) разрыва смыслопорождающих отношений, которые связывают профессиональный труд с различными потребностями, мотивами и ценностями личности. Здесь важно учитывать, что деятельность по профессии может быть оторвана от реализации как локальных мотивов, целей и задач личности, так и более генерализованных мотивационно-смысловых структур, консолидированных в смысле жизни. В первом случае отчуждение выражается в феномене вынужденной, принудительной работы, что составляет теоретическую и прикладную проблему в основном для психологии труда и психологии менеджмента, во втором случае отчуждение манифестируется феноменологией бессмысленности, смыслоутраты, экзистенциального вакуума в профессии, чем занимается преимущественно экзистенциальная психология личности (В. Франкл, С. Мадди, А. Лэнгле и др.). Смысловая природа отчуждения означает, что личность переживает свою профессиональную деятельность как чуждую, потерянную часть жизни и бессмысленное занятие, которое выполняется только лишь в силу внешней обязанности, а не по личному побуждению и убеждению. В подобных условиях «работа может восприниматься лишь как необходимость заработать деньги, то есть получить необходимые средства для настоящей жизни» [229, с. 234], и даже полностью «выкладываясь» в профессиональной деятельности, человек чувствует, что «как ни выдыхайся на работе, вдохновляться нечем» [236, с. 506].

Таким образом, диапазон личностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности задан полюсами бессмысленности и осмысленности. Последовательный анализ далее приводит к разграничению позитивного и негативного личностного смысла профессии, порождаемого на разных уровнях (внутридеятельностном или жизнедеятельностном) из разных смыслообразующих источников (собственные мотивы профессиональной деятельности и рядоположенных ей частных деятельностей или смысл жизни как «супермотив» жизнедеятельности в целом). Но ситуация единственности и одноmodalности личностного смысла профессиональной и любой другой деятельности является теоретической абстракцией или, по меньшей мере, эмпирической редкостью, тогда как в большинстве случаев профессиональный труд осуществляется в условиях полиосмысленности и разноmodalности личностного смысла. Иными словами, ей практически всегда сопутствует более или менее выраженный конфликт разнонаправленных личностных смыслов.

В современной психологии существует ряд теоретических и эмпирических исследований, посвященных анализу онтологических, феноменологических и регуляторных особенностей разных типов и видов личностного смысла профессиональной деятельности [103; 156 и др.]. В их числе особого внимания заслуживает исследование Л. Г. Перетяtko, в котором раскрыты психологические типы «значимого отношения личности», совпадающие с основными вариантами личностного смысла про-

фессии. Так, позитивный личностный смысл профессиональной деятельности сопоставим с типом значимого отношения, названного в работе Л. Г. Перетясько «увлечение профессией». При позитивном личностном смысле у субъекта присутствует переживание позитивной значимости собственной профессиональной деятельности, психологической близости с нею. Такой личностный смысл может быть обозначен формулой «Она своя» [192, с. 17]. Негативный личностный смысл профессиональной деятельности соответствует «разочарованию в профессии» – типу значимого отношения, при котором, по мысли Л. Г. Перетясько, «нарастает негативная значимость профессии, уменьшается ее влияние на человека, привязанность к ней» [192, с. 17]. Данный вид личностного смысла емко схватывается формулой «Мы чужие» [192, с. 17]. Бессмысленность профессиональной деятельности в исследовании Л. Г. Перетясько концептуализирована как «отчуждение профессии». Этот термин указывает на «тип значимого отношения, который может быть описан формулой «Она чужая». Профессия настолько далека, что никогда не сможет ни привязать, ни увлечь личность, ни стать ее призванием» [192, с. 18].

*Личностный смысл* регулирует как саму профессиональную деятельность, так и познавательно-рефлексивную активность субъекта направленную на построение и управление системой осознанной саморегуляции карьеры. Благодаря участию смысловых процессов вся система осознанной саморегуляции подчиняется реализации мотивов и ценностей личности, кроме того данные процессы способствуют установлению и поддержанию зависимости осознанной саморегуляции от личности как изначального и полноправного субъекта поведения, деятельности и жизни [103]. Как отмечается в психологической литературе, «сформированность смысловой регуляции является основанием для развития всей системы осознанного саморегулирования, по отношению к которой смысловые структуры и процессы личности выполняют системообразующую, организующую, интегрирующую, модулирующую функции» [107, с. 179].

**Осознанная регуляция карьеры.** В настоящее время существуют разные модели саморегуляции, авторами которых являются такие ученые, как Б. Ф. Ломов, А. В. Карпов, О. А. Конопкин, В. И. Моросанова и др. [111; 127; 153; 166; 167]. Вопросам саморегуляции профессиональной деятельности посвящены работы ряда ученых [38; 110; 39; 35; 100; 63; 71; 72; 140; 159; 176; 177; 197; 234].

Проанализировав различные модели саморегуляции, можно сформулировать обобщающее положение, которое прослеживается в каждой из них: саморегуляция рассматривается как замкнутый (кольцевой по структуре) информационно открытый процесс, в котором *целелогание* является пусковым звеном, а *процесс оценивания* результатов выступает как заключительное, завершающее звено в целостном контуре саморегулирования.

С нашей точки зрения, адекватным теоретическим основанием для исследования *осознанной саморегуляции карьеры* личности является структурно-функциональный подход, предложенный О. А. Конопкиным.

Данный подход позволяет выделять и изучать общие функциональные компоненты регуляции для разных видов деятельности, вне зависимости от состава реализующих их психических процессов и от внешней исполнительской структуры деятельности. При этом любой психический процесс или явление, включенное в деятельность, может быть рассмотрено в качестве компонента конкретного функционального звена целостного процесса регуляции, как средство его реализации [125; 127].

*Осознанная саморегуляция карьеры* представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на построение и управление профессиональной жизнью в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Процесс саморегуляции является целостной, замкнутой (кольцевой) по структуре, информационно открытой системой, реализуемой взаимодействием функциональных звеньев, основанием для выделения которых являются присущие им специфические регуляторные функции, системное «сотрудничество» которых реализует целостный процесс регуляции [125]. Все психические структуры, процессы и механизмы, интегрированные в систему осознанной саморегуляции карьеры, призваны обеспечивать максимально полную самореализацию личности и вести его к достижению субъективно принятых целей.

О. А. Конопкин представляет общую модель саморегуляции в составе следующих функциональных звеньев: принятая субъектом цель деятельности; субъективная (субъектная) модель ее значимых условий; программа исполнительских действий; субъектная система критериев успешности деятельности; контроль и оценка реальных наличных результатов; решение о коррекции системы саморегуляции [125].

Принимая во внимание тот факт, что с точки зрения структурно-функционального подхода важны универсальные звенья, блоки системы осознанной саморегуляции на его базе представляется возможной выработка концептуальной модели осознанной саморегуляции карьеры. По нашему мнению, систему осознанной саморегуляции карьеры личности образуют вполне определенные функциональные блоки:

- *Целевой блок* реализуется через процессы полагания карьерных целей. *Целеполагание* – это регуляторный процесс, связанный с формированием образа желаемой карьеры. Звену принятия цели принадлежит общая системообразующая функция, то есть весь контур саморегуляции формируется в интересах достижения цели в том ее виде, в котором она понята и принята или самостоятельно сформулирована субъектом [127]. Цель карьеры не является принятой раз и навсегда: формирование карьерных целей является непрерывным процессом, непосредственно зависящий от мотивации человека. Карьерные цели зачастую изменяются в процессе изменения самого профессионала (например, в результате повышения квалификации, взросления и т. д.).

- *Модель значимых условий* охватывает как объективные, внешние обстоятельства жизни, так и комплекс субъективных, внутренних условий, которые выделяются как необходимые для успешного достижения поставленных целей [97].

- В блоке планирования и программирования карьеры задействованы карьерные программы или планы субъекта – системы представлений личности о временном порядке, способах и средствах, формальных и содержательных параметрах действий, ведущих к успешному достижению целей, а также о необходимых для этого энергетических, временных, материальных и прочих затратах. В процессе программирования личностью подбираются наиболее действенные техники и тактики её реализации [97]. Для эффективного регулирования целенаправленной деятельности человек должен знать, насколько успешно выполняется принятая им программа, насколько она обеспечивает действительное приближение к цели и её достижение, должен иметь возможность оценивать полученные результаты и в случае необходимости корректировать программу действий [127]. Другими словами, саморегуляция деятельности предполагает наличие в контуре регуляции специального аппарата оценки успешности исполнительской активности.

- Блок контроля и оценки реальных результатов карьеры реализуется через регуляторные процессы, связанные с сопоставлением реальных карьерных достижений с прообразом желаемой карьеры, отслеживанием и оценкой соответствия-рассогласования между запланированным порядком деятельности, ее этапными и конечными результатами. Оценивание результатов играет не менее важную роль в системе саморегуляции, чем полагание цели, поскольку оценивание обеспечивает постоянное включение результатов предыдущих действий в последующие циклы саморегулирования, т. е. обеспечивает непрерывность саморегуляции, превращает ее в циклический, кольцевой процесс [103].

- В основе блока коррекции всей системы саморегулирования находится регуляторный процесс, связанный с внесением поправок в блок целей и задач, модель значимых условий, карьерные программы, что в конечном итоге сказывается на улучшении объективных параметров реальной карьеры [97].

Процессы коррекции обладают своей спецификой: во-первых, они завершают и как бы «замыкают» собой общий цикл построения и реализации деятельности, а также каждого ее отдельного этапа, а во-вторых, на основе процессов коррекции происходит расширение и обогащение профессионального опыта субъекта, его самообучение, повышение общего уровня компетентности [111].

Названные блоки замкнуты в «регуляторное кольцо», образуют единую циклическую систему, направленную на достижение поставленных целей. Любой структурно-функциональный дефект осознанной саморегуляции приводит к невозможности успешного выполнения регулируемой деятельности [125; 126]. Несостоятельность процесса саморегуляции может оказать негативное влияние на развитие и функционирование личности как субъекта карьеры, к примеру, результаты некоторых исследований указывают на взаимосвязь особенностей саморегуляции и эмоционального выгорания специалиста [26; 34].

Одним из важнейших компонентов, определяющих сформированность и функциональность системы осознанной саморегуляции произ-

вольной активности человека, является модель значимых условий. Отсутствие у субъекта достаточно четкой и полной модели значимых условий выступает признаком структурной неразвитости и причиной функциональной неполноценности саморегуляции. Как указывает О. А. Конопкин, «субъективная модель условий выполняет в саморегуляции функцию источника информации, на основании которой («доверяясь» которой) субъект реализует собственно программирование параметров и способов поведенческих актов, исполнительских действий и т. д. Несоответствие субъективной модели реальным условиям деятельности, поступка (...) неизбежно сказывается на результативности программы. Понятно, что до тех пор, пока в субъективной модели не найдут правильного и достаточно конкретного отражения необходимые значимые условия, деятельность не может быть продуктивной, иметь оптимальный режим и т. п.» [126, с. 162–163]. И. Л. Прыгина также подчеркивает, что «от адекватности модели значимых условий, от того, насколько верно данная модель условий отражает происходящее, будет в конечном счете зависеть успешность достижения цели субъектом» [200, с. 14–15].

С помощью процесса моделирования значимых условий карьеры осуществляется анализ и выделение значимых обстоятельств карьеры, а также их осмысление, мысленное структурирование и категоризация как способствующих или препятствующих достижению поставленных целей. «Продуктом» этого психического процесса выступает *субъективная картина карьеры*, аккумулирующая в себе события карьерного прошлого, настоящего и будущего.

## ГЛАВА 2 СУБЪЕКТИВНАЯ КАРТИНА КАРЬЕРЫ: СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ

Попытки осмысления субъективной репрезентации индивидуального жизненного пути в сознании человека предпринимались с разных психологических позиций (экзистенциальной, психоаналитической, гуманистической, нарративной и др.), что привело к обилию разрозненных взглядов на сущность, механизмы и закономерности данного психического феномена.

Одна из попыток систематизации имеющихся в психологии исследований форм и видов субъективной представленности жизненного пути в сознании личности принадлежит К. В. Костенко. Автор выделил три основных направления исследований в зависимости от *временного модуса* зафиксированного в субъективном образе жизненного пути (прошлое, будущее либо триединство прошлого, настоящего и будущего) [131].

Исследования, входящие в *первую группу*, направлены на изучение *субъективной картины прошлого*, зафиксированной в автобиографической памяти личности (У. Найссер, В. В. Нуркова, Д. П. Макадамс,

Л. Элсбри, Е. Е. Сапогова, К. Н. Василевская и др.). *Автобиографическая память* наиболее системно и глубоко описывается в работах В. В. Нурковой, которая определяет её как субъективное отражение пройденного человеком отрезка жизненного пути, состоящее в фиксации, сохранении, интерпретации и актуализации автобиографически значимых событий и состояний, определяющих самоидентичность личности [173; 172]. Итогом осмысления разрозненных воспоминаний о жизненных событиях выступает формирование целостных конструктов, по-разному называемых исследователями: «личная история», «автобиографический нарратив», «субъективная картина жизненного пути» и т. д.

*Вторая группа* исследований сконцентрирована на рассмотрении будущей временной перспективы личности (Ж. Нюттен, В. Ф. Серенкова, Н. Н. Толстых и др.). В общем смысле *будущая временная перспектива* – это временной порядок ожидаемых личностью в будущем каких-либо событий [62]. Данный подход наиболее полно раскрывается в работах Ж. Нюттена, определяющего *будущее* как «*психологическое пространство*», в котором потребности человека подвергаются когнитивной переработке в отдаленные цели и поведенческие проекты» [175, с. 10]. Направленность на будущее понимается сторонниками Ж. Нюттена в качестве важной личностной переменной, обуславливающей поведение и развитие человека.

В *третью группу* входят работы, рассматривающие субъективную картину жизненного пути *в контексте всей жизни человека* (Р. А. Ахмеров, Е. И. Головаха, А. А. Кроник, Х. Томе, В. И. Ковалев и др.). На наш взгляд, данный подход является наиболее сообразным современному пониманию жизненного пути личности. Н. Р. Салихова отмечает, что *жизненный путь* в психологии определяется «и как история жизни человека, становления его личности и одновременно как ее проект» [210, с. 102]. Исходя из такого понимания жизненного пути субъективная картина жизни выступает сложным интегративным образованием, в котором жизнь человека предстает как *целостность в единстве* образов прошлого, настоящего и желаемого будущего [84]. Каждый из этих образов имеет сложную структуру, обладает различной степенью сформированности и конкретности, выполняет различные функции и находится в сложном взаимодействии с образами других временных модусов [62; 84].

Наибольший вклад в понимание субъективной картины жизненного пути внесли А. А. Кроник и Е. И. Головаха. Изучая субъективную картину жизненного пути с позиций *причинно-целевой концепции*, авторы рассматривают её «как *психический образ*, в котором отражены пространственно-временные характеристики жизненного пути – значимые события прошлого, настоящего и будущего, их причинно-следственные и целесообразные связи» [135, с.183]. Результаты научных изысканий А. А. Кроника и Е. И. Головахи дополнялись в трудах отечественных исследователей [9; 12; 102; 157; 217]. Значимый вклад в понимание субъективной картины жизненного пути внес Р. А. Ахмеров, исследовав ситуации её деформации, он ввел в научный понятийный аппарат психологии

жизненного пути понятие «*биографического кризиса*», под которым понимается феномен внутреннего мира человека, принимающий различные формы переживания непродуктивности жизненного пути [9].

Связующим элементом всех существующих подходов к изучению субъективной картины жизненного пути выступает признание регуляторных функций данного образа [62; 102; 157; 224]. Как подчеркивает Н. А. Логинова, «на основе субъективной картины и концепции жизненного пути происходит регуляция личностью процесса её социальной жизнедеятельности, принимаются конкретные жизненные решения» [150, с. 40].

Подводя промежуточный итог, отметим основные характеристики, закономерности формирования и функционирования субъективной картины жизненного пути: субъективная картина жизненного пути (субъективный образ биографии) выступает фундаментом, на котором строится «Я-концепция» и личная идентичность; в субъективную картину жизненного пути личности включаются только самые значимые для личности события, что делает её в высшей степени пристрастным и избирательным отражением стадий биографии; субъективная картина жизненного пути личности «конденсирует» жизненный опыт личности; событийное содержание субъективной картины жизни отражает направленность личности, её жизненный смысл и жизненные цели; субъективная картина жизненного пути личности хранится особым видом памяти, а именно исторической или автобиографической памятью; наличие субъективной картины жизненного пути личности является психологическим критерием личностной зрелости и свидетельствует о качестве личности как субъекта жизни [53; 102].

В разрезе нашего исследования особое значение приобретают факты, указывающие на возможность выделения в структуре субъективной картины жизненного пути взрослого человека субъективной картины карьеры:

1) во-первых, субъективная картина жизненного пути неоднородна и включает в себя события различных жизненных сфер (доменов), в том числе профессиональной [136; 138];

2) во-вторых, профессиональная сфера занимает одну из доминирующих позиций в субъективной картине жизни взрослого человека [130];

3) в-третьих, в ряде исследований доказано регулирующее воздействие параметров субъективной картины жизненного пути на профессиональную сферу жизнедеятельности личности [37; 148; 191; 193].

Все имеющиеся исследования, направленные на изучение субъективного образа профессионального пути, или карьеры можно условно разделить на две группы.

*В первую группу* входят исследования, предметом научного изучения которых выступает связь показателей субъективной картины жизненного пути и профессиональной жизни [36; 37; 193]. Среди немногочисленных исследований необходимо отметить работу Л. Г. Перетятыко, целью которой выступил поиск психологических составляющих субъективной картины жизненного пути, сопровождающих переживание при-

звания в профессии [193]. По данным автора показатели субъективной картины жизненного пути обуславливают возникновение и закрепление чувства профессионального призвания у личности. В частности, для личности, чувствующей профессиональное призвание, характерна высокая насыщенность картины жизни событиями, способность более «стратегически» и «рационально» рассматривать собственное будущее [191].

В своем диссертационном исследовании Н. Ю. Галой сделана предметом изучения субъективную картину жизни женщин-предпринимательниц, сопоставив её с субъективной картиной жизни женщин, не занимающихся предпринимательской деятельностью [36; 37]. В результате исследований автором доказано, что субъективной картине женщин-предпринимательниц, в отличие от женщин контрольной группы, присуща большая оптимальность жизненных программ, более высокие показатели продуктивности и насыщенности, целеустремленности, уверенности, стратегичности [36; 37]. Особый интерес вызывают выявленные различия в содержании событий, включенных в субъективную картину жизненного пути: у женщин-предпринимательниц встречается в два раза больше событий, связанных с личными достижениями в общественной жизни, спорте, профессиональной деятельности, а в планах на будущее наравне с событиями личной жизни включены события, связанные с профессиональной самореализацией (расширение собственного дела, повышение профессиональной квалификации и т. д.) [37].

Кроме вышеназванных существуют исследования: связи образа мира человека с его профессиональным опытом [67], влияния построения образов возможного будущего на профессиональное самоопределение [148], связи профессиональной и жизненной перспектив [64; 66], связи психобиографических характеристик и профессионального самоопределения личности [12]. Исследования данной группы раскрыли важный аспект изучения субъективной картины жизненного пути, выявив её регулирующие воздействие на профессиональную сферу жизнедеятельности. Именно они заложили основу и пробудили научный интерес к изучению субъективной картины карьеры.

*Ко второй группе* можно отнести исследования, объектом которых выступила непосредственно субъективная репрезентация карьеры в сознании человека, по-разному называемая исследователями: «субъективная картина профессиональной жизни», «субъективная картина профессиональной карьеры» [170; 86; 129].

А. А. Корнилова понимает субъективную картину профессиональной жизни как сложный феномен, который включает в себя следующие компоненты: пространственно-временной (образы прошлого, настоящего и будущего), мотивационно-эмоциональный (значимость достижений, способствующая построению и активизации целей и планов) и когнитивный (процессы анализа и осознания профессионального пути). Компоненты субъективной картины профессиональной жизни определенным образом взаимосвязаны и образуют интегральные эффекты восприятия профессионального пути [129]. Согласно исследованию А. А. Корни-



ловой формирование субъективной картины жизненного пути человека является непрерывным процессом, включающим в себя периоды интеграции и дезинтеграции. На формирование субъективной картины профессиональной жизни оказывают влияние особенности развития человека как индивида, личности и субъекта деятельности, в частности его эмоционально-мотивационные и психологические особенности [129].

С. А. Ивановым сконструирована и апробирована методика «Ретроспективная профессиональная автобиография», объектом диагностики которой выступает субъективная картина профессиональной карьеры [170]. При этом под субъективной картиной профессиональной карьеры автор понимает «психобиографическое образование в структуре субъективной картины жизненного пути, отражающее в сознании человека совокупность объективных результатов его профессиональной трудовой деятельности и регулирующее активность личности как субъекта профессиональной карьеры» [86, с. 107]. Заслугой автора является попытка вписать субъективную картину профессиональной карьеры в контур осознанной саморегуляции, указав, что субъективная картина карьеры является образной моделью на которую «личность опирается при анализе смысловых взаимозависимостей значимых событий индивидуального жизненного пути и профессиональной карьеры в процессе осознания жизненного смысла профессии; в этой модели личность размещает образ желаемой профессиональной карьеры в совокупности со значимыми для её построения условиями; на этой модели личность строит прогнозы, разрабатывает планы и программы развития своей профессиональной карьеры; на этой модели происходит сличение ожидаемых результатов профессиональной трудовой деятельности с реальными и оценка их в соответствии с субъективными критериями жизненного и профессионального успеха-неуспеха; именно СКПК (*субъективная картина профессиональной карьеры*. – Т. Г.) фиксирует изменения, вносимые личностью в функциональные блоки жизненных целей и задач, жизненную перспективу, жизненные планы и программы, что приводит к изменению объективных параметров профессиональной карьеры личности» [86, с. 107].

Отдельно следует отметить исследования, в центре внимания которых находятся феномены, сходные с субъективной картиной карьеры, такие как «образ карьерного будущего» или «план карьеры» [162; 164; 185]. Ю. П. Поварёнков отмечает, что «*план* – это представление о том, что, как и когда надо делать человеку, чтобы добиться поставленных целей» [196, с. 179]. Концептуальное отличие карьерного плана от субъективной картины карьеры хорошо прослеживается исходя из позиций структурно-функционального подхода, показывающего, что *субъективная картина карьеры выступает основой для построения карьерных планов*.

Проведенный теоретический анализ позволил выявить следующие пробелы в современных исследованиях субъективной картины карьеры [55]:

- *во-первых*, субъективная репрезентация профессионального пути изучается изолированно от целостной системы карьерной регуляции, что затрудняет понимание её реального места в процессах саморегуля-

ции и не позволяет выявить роль субъективной картины карьеры в регуляторном процессе. Восполнить данный пробел возможно, рассматривая субъективную картину карьеры как часть целостного механизма психической регуляции, указывая на её место и роль в структурных компонентах и функциональных звеньях целостной модели осознанной саморегуляции карьеры;

- *во-вторых*, в основе немногочисленных исследований субъективной репрезентации профессионального пути в сознании личности находятся разрозненные события профессиональной жизни безотносительно к их взаимосвязям. Между тем, А. А. Кроник отмечает, что межсобытийные связи являются важнейшими составляющими субъективной картины: «межсобытийные связи – не просто мысленный конструкт, каждая связь представляет собой определенное *мотивационное образование*: связь “достичь” предполагает внутреннюю готовность человека “стать способным на”, то есть стремление к развитию своих способностей – к саморазвитию; связь “избежать” предполагает стремление к ограничению числа степеней свободы в той или иной жизненной ситуации, то есть соответствует принципу минимизации сложности» [135, с. 183]. Восполнить данный пробел можно за счет изучения субъективной картины карьеры личности с позиций *причинно-целевой концепции психологического времени* (каузометрического психобиографического подхода) А. А. Кроника, Е. И. Головахи [138; 136]. Данная концепция также оперирует понятием события, однако в ней акцент делается не на количестве событий в интервале времени, а на соотношении между ними. Изучение субъективной картины карьеры, исходя из представлений субъекта о характере детерминационных отношений между происшедшими, происходящими и предстоящими событиями его профессиональной жизни, способствует более глубокому анализу данного регуляторного образования.

Включенность субъективной картины карьеры в структуру субъективной картины жизненного пути позволяет экстраполировать категориальный аппарат и методический инструментарий, разработанный для целей ее изучения, на изучаемый нами феномен.

С этих позиций субъективную картину карьеры можно определить следующим образом:

Субъективная картина карьеры – это психический образ личностно значимых и профессионально важных событий карьерного развития личности в их детерминационных (причинных и целевых) взаимосвязях.

Из данного определения следует, что основным элементом субъективной картины карьеры является *событие*. По С. Л. Рубинштейну, события это «узловые моменты и поворотные этапы жизненного пути индивида, когда с принятием того или иного решения на более или менее длительный период определяется жизненный путь человека» [207, с. 248]. Рассмотрение события как узлового момента и поворотного этапа подчеркивает его значимую роль в жизни человека. Данный взгляд на события разделяют большинство исследователей [10; 11; 102; 151; 239]. В частности, Е. И. Головаха и А. А. Кроник, чья биографическая концеп-

ции мы придерживаемся, рассматривают события в виде *определенных вех, поворотных моментов жизни человека* [66].

Согласно признанной в психологической науке классификации, авторами которой являются Б. Г. Ананьев и Н. А. Логинова, жизненные события можно разделить на *события среды, события поступки (события поведения) и события переживания*:

1) к *событиям среды* относятся значимые изменения во внешней среде, которые не были инициированы самим субъектом и их течение не подчинено его воле (например, к событиям среды можно отнести ликвидацию предприятия, увеличение пенсионного возраста и т. д.);

2) следующая группа включает в себя *поступки* человека. Инициатором и творцом событий-поступков выступает личность как субъект собственной карьеры. Данные *события* осуществляются в соответствии с ценностями, мотивами и целями личности (например, сознательная смена места работы, сдача экзамена на категорию и т. д.);

3) *события-переживания* отражают изменения во внутреннем мире личности (мыслях, чувствах, переживаниях), которые происходят под воздействием событий среды и инициируют события-поступки (например, разочарование в профессии) [151].

События среды и события-поступки находятся в непрерывном взаимодействии, которое осуществляется благодаря событиям-переживаниям.

Не все события жизни человека вплетаются в субъективную картину карьеры. В неё попадают только самые значимые для личности события, оказавшие влияние на ход её карьеры, то есть на реализацию карьерных ценностей, мотивов и целей личности. Процесс превращения жизненных обстоятельств, с которыми сталкивается человек, в события описан А. А. Бодалевым: «Есть ситуации, которые возникают на пути человека, очень заметно воздействуют на системы его организма, вызывают глубокие изменения в психических свойствах его личности и оставляют явный след в его особенностях как субъекта деятельности, и как таковые им осознаются, они выступают для него как события» [20, с. 19]. Изменение жизненной ситуации становится событием только при условии своей значимости для личности.

Субъективным критерием, определяющим принятие личностью ситуации в качестве события своей карьеры, выступает *личностный смысл профессиональной деятельности*. В свою очередь, события, включенные в субъективную картину карьеры, отражают потребности, ценности, мотивы и цели личности.

Субъективная картина карьеры включает в себя субъективные образы событий прошлого, настоящего и будущего. Следует особо подчеркнуть, что временной масштаб субъективной картины карьеры соотносим с масштабом профессиональной жизни: этот образ вбирает в себя профессиональное прошлое (профессиональную историю личности), профессиональное настоящее (переживания текущего периода карьеры) и профессиональное будущее (планы, надежды и сомнения).

В соответствии с взглядами Е. И. Головахи и А. А. Кроника события карьеры могут быть рассмотрены в качестве единиц измерения насыщенности и соответственно продуктивности профессиональной жизни. Исходя из подхода авторов [65], степень насыщенности определенного периода карьеры значимыми событиями отражает его продуктивность, а продуктивность карьеры в целом, в свою очередь, определяется суммарной насыщенностью всех периодов.

События, включенные в субъективную картину карьеры, образуют её *структуру*, в которой можно выделить *микро- и макроуровень*.

*Микроструктура* субъективной картины карьеры представлена межсобытийными связями. Согласно каузометрическому подходу самым важным компонентом субъективной картины карьеры являются представления личности о характере детерминационных отношений между событиями ее жизни. Отражаясь в сознании человека, эти отношения образуют сложную субъективную структуру межсобытийных связей, в которой каждое событие может выступать в качестве причины или следствия других событий, либо в качестве их цели или средства [66].

Особенностью детерминации человеческой жизни является то, что наравне с причинной обусловленностью последующих событий предшествующими (детерминация прошлым – «потому что») наличествует детерминация будущим («для того чтобы»), т. е. целями и предполагаемыми результатами жизнедеятельности [138]. Например, педагог может считать, что такие события как «работа с одаренными детьми» и «победа учащихся в олимпиадном движении» связаны друг с другом как причина и следствие: «Учащиеся заняли призовые места в олимпиадном движении потому, что работал с одаренными детьми». Эти же события могут быть связаны целесредственной связью: «Работал с одаренными детьми для того, чтобы учащиеся заняли призовые места в олимпиадном движении». Наконец, эти события могут быть связаны двумя типами связей (причиной и целевой), а могут восприниматься как независимые друг от друга.

В соответствии с каузометрическим подходом детерминационные связи характеризуются: *направлением, знаком, субъективной вероятностью, принадлежностью к прошлому, настоящему или будущему* [136]:

- в зависимости от *направления* существуют два типа связей: причинные (из прошлого в будущее) и целевые (из будущего в прошлое);
- по *знаку* выделяются положительные («достичь», «благодаря») и отрицательные («избежать», «вопреки») связи;
- *субъективная вероятность* межсобытийной связи отражает степень уверенности человека в наличии связей между двумя событиями (например, «конечно, благодаря» или «может быть благодаря»);
- в зависимости от *временной принадлежности*, выделяются реализованные, актуальные и потенциальные межсобытийные связи. *Реализованные* связи соединяют между собой прошлые события и в своей совокупности представляют содержание психологического прошлого. *Актуальные связи* (связи, реализация которых уже началась, но еще не завершилась) соединяют события хронологического прошлого с будущи-

ми событиями и отражают психологическое настоящее. *Потенциальные связи* соединяют предполагаемые события хронологического будущего и в своей совокупности составляют психологическое будущее личности. Каждый вид связей несет свою функциональную нагрузку: реализованные связи выступают основой для последующих действий, в то время как потенциальные связи мотивируют личность на их реализацию [136].

Согласно каузометрическому подходу количество и выраженность причинно-целевых связей отражает значимость события и степень его влияния на профессиональную жизнь человека. Анализ значимости событий позволяет учесть их разномасштабность, ведь «одни события кардинально изменяют жизнь человека, другие – с трудом могут быть замечены в повседневном жизненном течении» [65, с. 262]. По данным эмпирических исследований Е. И. Кроника и А. А. Головахи, чем большее влияние оказывает событие на жизнь человека, тем более значимым данное событие является для него самого [136].

Разные по степени значимости события объединяются между собой, образуя *макроструктуру субъективной картины карьеры*.

Мы полагаем, что структура субъективной картины карьеры схожа со структурой субъективной картины жизни и имеет пять слоев: сверхзначимый, композиционный, резервный, периферический и фоновый (по данным [136]):

- *композиционный* слой включает в себя ядро значимых событий, благодаря которому субъективная картина карьеры человека узнаваема, вне зависимости от постоянных коррективов, происходящих под влиянием текущих обстоятельств;

- *резервный* слой включает резервные события опыта и ожиданий;

- *периферический* слой самый подвижный и включает в себя события, находящиеся на периферии профессиональной жизни;

- *сверхзначимый или ценностный* слой включает в себя сверхзначимые события, события настолько близкие и дорогие человеку, что неотделимы от его «Я»;

- *фоновый* слой включает в себя то, что в обиходе называют мелочами жизни. Это, как указывает А. А. Кроник, «независимый от личности поток жизни, в котором “все течет, все изменяется”, все происходит “вдруг” и неизвестно “зачем”» [135, с. 184].

Субъективная картина карьеры выполняет *отражательные, коммуникативные и регулятивные функции*.

*Отражательные функции* выражаются в обобщенной оценке объективных ситуаций с целью выявления значимых условий, способствующих достижению ценностей, мотивов и целей личности.

*Коммуникативные функции* субъективной картины карьеры реализуются через регуляцию отношений личности со значимыми людьми, посредством включения их в событийные группы. Событийные группы возникают в связи с решением личностью конкретной жизненной задачи.

*Регулятивная функция* является ведущей функцией субъективной картины карьеры, которая следует из её роли в системе осознанной

саморегуляции карьеры. *Субъективная картина карьеры* является продуктом процесса моделирования значимых условий карьеры и, наряду с другими компонентами, обеспечивает эффективность процесса осознанной саморегуляции. Показателем эффективности регуляции карьеры выступает переживание личностью профессиональной успешности.

### ГЛАВА 3 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ ЛИЧНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И КРИТЕРИИ

Исследования профессиональной успешности личности преимущественно сконцентрированы на следующих аспектах проблемы: 1) факторы и детерминанты профессиональной успешности; 2) последствия профессиональной успешности для развития личности и её профессиональной деятельности; 3) критерии профессиональной успешности. Фундаментом для разработки названных аспектов являлась попытка исследователей раскрыть сущность понятия «профессиональная успешность», однако до настоящего времени единого подхода к его пониманию не существует.

В современной психологии сосуществуют два подхода к концептуализации и операционализации карьерного успеха, которые рассматриваются как взаимно дополнительные: субъективный и объективный [47; 49–103; 115; 230; 279].

В рамках первого подхода акцент делается на *объективном, экстернальном или экстринсивном успехе* (*objective, external, extrinsic success*), который оценивается сквозь призму социальных стандартов и конвенциональных представлений о продуктивном труде, успешной карьере и преуспевающем профессионале. Основными объективными критериями успеха выступают видимые достижения в профессии: занимаемая должность, количество продвижений по службе, широта властных полномочий, уровень оплаты труда [103; 230; 279].

Объективный подход к изучению профессионального успеха получил широкое распространение не только в социологии и экономике, но и в психологии. По сведениям некоторых авторов, более 75 % опубликованных психологических исследований было направлено на изучение объективного успеха личности, что стало предметом справедливой критики [230]. Так, в ряде исследований доказано, что зачастую объективно успешные работники чувствуют себя отчужденными от собственных профессий и карьер, воспринимают свой успех как незначительный и даже склонны оценивать себя как «неуспешных» [278; 288]. Примером здесь могут служить результаты исследования западных ученых, показавшие, что при высоком карьерном успехе сотрудников, оценённом сквозь призму объективных критериев успеха, они сами не испытывали удовлетворённости от работы и воспринимали себя как неуспешных [278]. Данный

факт перекликается с результатами исследований, проведенных в зарубежной психологии, которые доказывают, что субъективный внутренний успех для многих людей является более значимым при оценке своей карьеры, чем объективный внешний успех [288].

Кроме того, критика объективного подхода к изучению профессионального успеха была направлена на отсутствие способов получения от самого респондента адекватных данных относительно его успеха. Полученная таким образом информация зачастую оказывается ненадежной по причине социальной желательности, психологических защит личности и прочих побочных факторов.

Изучение только объективного успеха является недостаточным, так как в этом аспекте индивид выступает больше в роли стороннего наблюдателя, чем действующего субъекта профессиональной карьеры.

В этой связи в психологических исследованиях набирает вес другой подход, рассматривающий *воспринимаемый, субъективный или интринсивный успех* (*perceived, subjective, intrinsic career success*). Он трактуется как мера соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности как субъекта трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры. Особая роль субъективного успеха находит своё отражение в *концепции «поливариативной карьеры»* (*protean career*) Д. Холла, в рамках которой карьера каждого человека рассматривается как уникальная и неповторимая, как совокупность карьерных циклов, каждый из которых состоит из «мини-стадий» профессионального развития и чередуется с краткими, но интенсивными периодами переобучения [263; 264]. Критериям оценки успеха такой карьеры присуща интернальность, то есть человек, осуществляющий её, большее значение придаёт субъективному осознанию своей успешности, нежели внешним знакам и отметкам. Как отмечает А. К. Маркова, «учитывая неоднозначное влияние среды на карьеру отдельного человека, самому работнику надо, по-видимому, вырабатывать собственные относительно независимые и автономные критерии своей карьеры, время от времени сверяя свою самооценку с мнениями и оценками коллег, профессиональной среды» [158, с. 127].

Субъективные критерии профессиональной успешности являются наиболее признанными в мировой и отечественной науке [51; 105; 58; 103; 155; 230; 241; 259; 268; 272; 279; 285]. *Профессиональная успешность*, при таком рассмотрении, является результатом рефлексии субъектом различных сторон своей профессиональной деятельности, своего отношения к ней, проявляющейся в чувстве удовлетворённости-неудовлетворённости.

Проведенный теоретический анализ позволил выявить следующие пробелы в современных исследованиях профессиональной успешности личности:

1. В психологии понятия «*профессиональная успешность*» и «*профессиональный успех*» часто используются как синонимы [15; 115; 117], что является не вполне корректным, так как за ними скрывается различ-

ная реальность. Основанием для их разграничения, как нам представляется, выступает полюс восприятия, оценки достигнутого личностью в профессиональной сфере. С одной стороны, профессиональные достижения личности подвергаются *объективной, внешней оценке*, результатом которой выступает суждение о степени её *профессионального успеха*. Подтверждением объективной основы конструкта «успех» выступает его трактовка в словарях через положительный результат, признанный в обществе [24; 178]. В понятии «*профессиональный успех*» фиксируются объективные достижения личности в профессиональной деятельности, которые соответствуют социальным стандартам и конвенциональным представлениям о продуктивном труде и преуспевающем профессионале, а значит признаются и ценятся в обществе. С другой стороны, нельзя отрицать, что достижения в профессии каким-то образом оцениваются и переживаются самой личностью и, как показано в ряде исследований, зачастую субъективная оценка достигнутого успеха диссонирует с его объективной оценкой [278; 288]. Результатом субъективной, внутренней оценки выступает *профессиональная успешность*, которая «обусловлена переживанием успехов и неудач в профессиональной деятельности, переживанием личностью своего профессионального статуса» [142, с. 13]. Таким образом, *профессиональный успех* – это объективный факт достижения профессиональных результатов, а *профессиональная успешность* – результат внутренней оценки достигнутого успеха.

*Профессиональная успешность (субъективный, воспринимаемый, интринсивный успех)* – это психологический феномен, в котором отражается мера соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности как субъекта трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры.

2. В психологической науке отсутствует единый подход к пониманию сущности и выделению основных критериев профессиональной успешности, что затрудняет операционализацию и эмпирическое изучение данного феномена. Одним из перспективных направлений представляется *субъектный подход*, в центре внимания которого находится человек как субъект своего собственного развития, активный преобразователь своей жизнедеятельности. Следовательно, необходимо исходить из того, что личность выступает субъектом своей карьеры. Атрибутивным свойством субъекта карьеры является способность к её осознанному саморегулированию, которое обуславливает необходимость рассмотрения профессиональной успешности в аспекте её включенности в процесс саморегуляции.

3. Профессиональная успешность, её предпосылки, проявления и последствия изучаются в современной психологии вне рамок целостной системы саморегулирования личности и деятельности, что затрудняет понимание реального места данного феномена в процессах регуляции. Восполнить данный пробел можно с помощью *системного подхода*, который позволяет изучать имеющиеся в психологической науке раз-



личные данные в единой логике, объяснять их действием одних и тех же закономерностей. Важность системного подхода подчеркивает О. А. Конопкин, отмечая, что учет закономерностей саморегуляции необходим при осуществлении мер, направленных на организацию или оптимизацию, повышение успешности и надежности любой целенаправленной активности человека [126]. Иными словами, изучать профессиональную успешность личности нужно как элемент целостного механизма регуляции профессиональной карьеры, с выявлением её места и роли в структурных компонентах и функциональных звеньях осознанной саморегуляции карьеры.

*Профессиональная успешность* формируется и функционирует в звене оценки и контроля осознанной саморегуляции профессиональной карьеры, в котором осуществляется сличение объективно достигнутых трудовых и карьерных результатов с субъективно желаемым служебным положением и уровнем профессионального мастерства, т. е. с индивидуальными критериями и стандартами профессионального (карьерного) успеха-неуспеха. «Продуктом» этого интегрального психического процесса выступают субъективные переживания, в которых рациональная оценка объективного результата карьерной активности интегрируется с эмоциональными феноменами, констатирующими успех-неуспех карьерного продвижения.

О. А. Конопкин подчеркивал, что регуляторный процесс оценивания обеспечивает постоянное включение результатов предшествующих действий в последующие циклы саморегулирования, чем обуславливает непрерывность и недизъюнктивность саморегуляции, превращает ее в циклический процесс. В конечном итоге, «именно оценка субъектом результатов своей деятельности выступает предпосылкой того, что его деятельность является, образно говоря, не просто “целенаправленной”, но и “целедостигающей»» [126, с. 219].

В саморегуляции профессиональной карьеры наряду с фактически достигнутыми результатами оцениванию также подлежат различные условия, которые способствовали или препятствовали самому процессу достижения. Всю совокупность условий, оказывающих влияние на успех осуществления личностью собственных целей, мотивов и ценностей в профессиональной карьере, подразделяют на *три группы*:

1) условия профессиональной среды, которые создают как бы внешнюю «аранжировку», общий контекст трудовой деятельности, делового общения и карьерного развития (санитарно-гигиенические, социально-психологические, материально-технические и т. п.);

2) условия, заданные содержанием конкретного вида профессионального труда и являющиеся его специфическими свойствами (объект, орудия, технология и т. п.);

3) условия, привносимые субъектом профессии и выступающие в виде его индивидуальных свойств (как индивидуальных, так и личностных). С известной долей относительности условия первой и второй групп можно назвать *внешними*, а условия третьей группы – *внутренними* [103]. На-

званные условия справедливы для любой карьеры, вне зависимости от сферы профессиональной деятельности.

Множественность объектов оценки порождает различные *критерии профессиональной успешности личности*:

1) *удовлетворенность/неудовлетворенность работой (трудом)* как результат оценки внешних условий профессиональной деятельности;

2) *удовлетворенность/неудовлетворенность собой как субъектом труда (профессиональное самоотношение)*, которая результирует оценку внутренних условий;

3) *удовлетворенность/неудовлетворенность карьерой*, выступающая результатом оценки карьерных достижений в контексте всей профессиональной жизни.

Чаще всего в качестве *внешних условий* оцениваются характер выполняемой работы, специфика организации, в которой специалист трудоустроен, обустроенность рабочего места, особенности трудового коллектива и администрации – в общем, все многообразие обстоятельств, которое в обыденном сознании синкретично схватывается понятием «*работа*». Оценка совокупности внешних условий подытоживается в переживании *удовлетворенности-неудовлетворенности работой (трудом)*. В психологической науке изучение удовлетворенности работой проводилось по трем основным направлениям: 1) изучение возможной зависимости удовлетворенности от личностных характеристик субъекта труда; 2) анализ связи удовлетворенности с продуктивностью и успешностью; 3) поиск взаимосвязей между отношением личности к своей работе и ее вкладом в эффективность организации [152].

Удовлетворенность-неудовлетворенность работой является результатом синхронической оценки профессиональной жизни, то есть своего рода «одномоментным срезом» профессиональной жизни, подытоживающим наличные трудовые достижения и актуальное состояние свойств личности как субъекта профессии.

Профессиональная жизнь в совокупности как внешних, так и внутренних условий может оцениваться также в диахроническом аспекте, результатом чего является *удовлетворенность карьерой*. При диахронической оценке профессиональная жизнь накладывается на стрелу времени и выступает в сознании в виде развернутого процесса – профессионального пути, или карьеры. Реальная диахроника карьеры охватывает линии изменения внешних и внутренних условий профессиональной жизни, где линия внешних изменений представлена должностными перемещениями, а линия внутренних изменений событиями профессионально-личностного саморазвития человека. Иначе говоря, удовлетворенность карьерой выступает критерием профессиональной успешности личности, который результирует целостный профессиональный путь в единстве его внешнего (продвижение в должностной иерархии, уровне оплаты труда и т. д.) и внутреннего (профессионально-личностное самосовершенствование) аспектов. *Удовлетворенность карьерой* является психическим феноменом оценочной природы, в формиро-

вании которого собственные профессиональные стремления, ожидания и притязания личности играют более важную роль, нежели объективно заданные нормативы труда и критерии его успеха. Феноменологически удовлетворенность карьерой выступает сложным сплавом когнитивной (рациональной) оценки и эмоционального переживания субъекта по поводу достигнутого профессионального статуса и уровня профессионализма. В этой связи ее можно рассматривать в качестве субъективного «эквивалента» профессиональной продуктивности [106].

В ряде зарубежных исследований установлена корреляция между удовлетворенностью карьерой и удовлетворенностью работой: в случае если личность достигает профессионального успеха и удовлетворена своим карьерным положением, то, скорее всего, она будет довольна и работой, условия которой способствуют успешной карьере [241; 269; 279; 290]. Тем не менее, следует отметить, что удовлетворенность работой не может выступать адекватной мерой профессиональной успешности. Удовлетворенность карьерой охватывает более длительный период времени (карьерный путь личности) и более широкий диапазон результатов, таких как соответствие реальных карьерных достижений ценностям, мотивам и целям личности, в то время как удовлетворенность трудом ограничена существующим местом работы.

Между тем оценочные процессы обращены не только на трудовую среду и на профессиональную деятельность как таковую, но и на ее субъекта, индивидуальные (индивидуальные и личностные) свойства которого также оказываются значимыми *внутренними условиями* профессиональных побед. Данная оценка результирует в *профессиональном самоотношении личности* (мере удовлетворенности самим собой как профессионалом), которое отражает объективные отношения индивидуальных свойств личности к практической реализации мотивов и ценностей труда. На уровне индивидуального сознания эти объективные отношения приобретают форму эмоциональных переживаний и самооценочных суждений личности о себе как субъекте труда [103]. Психологическая природа, содержание, структура и функции профессионального самоотношения подробно проанализированы в [99].

*Позитивное самоотношение*, которое *выражается через удовлетворенность собой как профессионалом*, выступает своего рода побочным и неумышленным продуктом успешной самореализации и указывает не только на высокую инструментальность индивидуальных свойств в контексте профессиональной жизни, но еще и на знакомость, привычность для личности опыта успешной самореализации. Эффективный процесс достижения целей сопровождается чувством уверенности в себе, самоуважением, в связи с чем общий положительный тон и преобладание в структуре самоотношения компонентов с положительной модальностью обычно указывает на профессиональную успешность личности. Негативное профессиональное самоотношение свидетельствует не только о том, что индивидуальные свойства личности фигурируют в ее профессиональной жизни в качестве преград, сдержек и противовесов

эффективной самореализации, но также о том, что личность не достигает должного успеха в профессиональной сфере. Оно ассимилирует опыт карьерных поражений, провалов, тупиков, который косвенно проявляется в форме недовольства собой как работником и специалистом [103].

Позитивные и негативные составляющие профессионального самоотношения способны сохранять функциональную автономность: рост выраженности негативных модальностей не влечет за собой реципрокного падения позитивных модальностей профессионального самоотношения личности [103]. Данная структурно-функциональная особенность обусловлена тем, что компоненты с негативной модальностью избирательно аккумулируют в себе опыт профессиональных поражений и неудач, а компоненты с позитивной модальностью – опыт успешной самореализации в профессии. Строение самоотношения личности в превращенной форме воспроизводит объективную логику профессиональной жизни, в которой успехи и неудачи оказываются относительно независимыми частями опыта личности. Субъект может иметь низкую выраженность негативных компонентов самоотношения, но при этом быть далеким от успешной самореализации в профессиональной жизни и не вполне довольным собой как профессионалом. Поэтому надежно судить о профессиональной успешности личности можно только по представленности и выраженности в самоотношении структурных компонентов с положительной модальностью [103].

*В функциональном плане удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности являются важными компонентами карьерной саморегуляции:* с одной стороны, они являются продуктом регуляторного процесса оценивания, который фиксирует профессиональный успех специалиста в каждый конкретный момент времени, а, с другой стороны, образуют сложный механизм обратной связи, указывающей субъекту пути оптимизации профессиональной деятельности и направления профессионального саморазвития.

Изучение профессиональной успешности личности имеет большую практическую значимость, так как она обнаруживает двустороннюю связь с объективными показателями профессионального труда (производительностью, надежностью, дисциплинированностью). За высокую продуктивность работник поощряется различными материальными и нематериальными выгодами, которые подкрепляют его удовлетворенность карьерой и собой как её субъектом; а высокая удовлетворенность, в свою очередь, стимулирует работника проявлять еще большее усердие в труде и служебном продвижении [99]. Как отмечает В. А. Бодров, удовлетворенные работники характеризуются лучшим душевным и физическим здоровьем, быстрее осваивают профессиональные навыки и умения, чаще демонстрируют образцы активного социального, гражданского поведения, реже обращаются с жалобами [22]. Посредством профессиональной деятельности человек удовлетворяет не только собственные потребности, такие как обеспечение средств к существованию, получение общественного признания, самоактуализация, но и потребности общества.

## РАЗДЕЛ 2 МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ФАКТОРОВ И КРИТЕРИЕВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ



### ГЛАВА 4 МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ СУБЪЕКТИВНОЙ КАРТИНЫ КАРЬЕРЫ

Помимо детальной теоретической и эмпирической проработки характеристик, закономерностей формирования и функционирования субъективной картины жизни А. А. Кроник и Е. И. Головаха разработали *методы диагностики субъективной картины жизненного пути личности*: «оценивание пятилетних интервалов» и индивидуальный каузометрический опрос [136]. Данные методики, благодаря высокой степени валидности и надежности, приобрели широкую популярность в научных исследованиях: с их помощью были обследованы свыше 5000 человек (по данным А. А. Кроника [136]). Названные методики были модифицированы нами для изучения основных характеристик многомерной субъективной картины карьеры.

**1. *Оценивание пятилетних интервалов карьеры (ОПИК)*** модифицированный вариант методики А. А. Кроника и Е. И. Головахи «Оценивание пятилетних интервалов» [136].

Работа с ОПИК включает в себя два этапа: 1) респондент отмечает возраст начала собственной карьеры, называя при этом «стартовое» для него событие и указывает предположительный возраст её завершения; 2) испытуемый оценивает каждое пятилетие карьеры по 10-балльной шкале в зависимости от степени насыщенности значимыми событиями.

ОПИК направлена на выявление следующих психометрических показателей: ожидаемая продолжительность карьеры, профессионально-психологический возраст, реализованность карьеры, коэффициент своевременности, насыщенность значимыми событиями прошлого, настоящего, будущего и в целом СКК, профессиональный оптимизм. В основу перечисленных показателей легли параметры, которыми располагает ОПИ [136; 199].

- *Ожидаемая продолжительность карьеры* отражает представления человека о наиболее вероятной для него продолжительности карьеры и выступает в качестве первой и самой простой характеристики субъективной картины карьеры.

- *Насыщенность значимыми событиями прошлого, настоящего и будущего* рассчитывается как сумма оценок степени насыщенности значимыми событиями прошлых, настоящего и будущих пятилетий карьеры соответственно. Насыщенность субъективной картины карьеры в

целом рассчитывается как сумма оценок степени насыщенности значимыми событиями всех пятилетий карьеры. *Насыщенность* – это содержательный критерий, характеризующий карьеру человека с точки зрения деятельности и ее результатов. Исходя из биографического подхода А. А. Кроника степень насыщенности значимыми событиями определенного периода карьеры (прошлого, настоящего, будущего) и карьеры в целом выступает основным показателем продуктивности: чем насыщеннее субъективная картина карьеры событиями, тем больше замыслов человеку удалось реализовать в прошлом и тем больше он готов на осуществление планов в будущем [136].

- *Реализованность* рассчитывается согласно формуле (2.1):

$$P = N_{пр} : N_{скк}, \quad (2.1)$$

где  $P$  – реализованность,

$N_{пр}$  – насыщенность значимыми событиями прожитых лет,

$N_{скк}$  – насыщенность значимыми событиями субъективной картины карьеры в целом.

Чем больше удельный вес прошлого в картине карьеры, тем выше субъективное ощущение личности реализованности в профессиональной сфере. Реализованность может принимать значения от 0 до 1, где 0 указывает на чувство нереализованности личности, а 1 свидетельствует об абсолютной реализации всех имеющихся карьерных планов, надежд и замыслов.

- *Профессионально-психологический возраст* (ППВ) вычисляется по формуле (2.2):

$$ППВ = P \times ОПК : 100, \quad (2.2)$$

где  $P$  – реализованность,

ОПК – ожидаемая продолжительность карьеры.

Подобно тому, как хронологический возраст – мера хронологического прошлого, профессионально-психологический возраст – мера психологического профессионального прошлого. Профессионально-психологический возраст выступает в качестве интегрального показателя отношения человека к времени своей карьеры.

- *Коэффициент своевременности* ( $K_{св}$ ) определяется по формуле (2.3):

$$K_{св} = ППВ : ХВ \times 100, \quad (2.3)$$

где ППВ – профессионально-психологический возраст,

ХВ – хронологический возраст.

Коэффициент своевременности отражает соотношение психологического и хронологического возрастов [199].

- *Профессиональный оптимизм* вычисляется как коэффициент ранговой корреляции Кендалла между порядковым номером пятилетия и оценкой его насыщенности [199]. Положительный коэффициент корреляции отражает восприятие человеком собственной карьеры в качестве непрерывного процесса профессионального роста, увеличения запаса карьерных достижений. Отрицательный коэффициент корреляции указывает на оценку личностью своего профессионального пути как регресса, «спуска» по карьерной лестнице и может свидетельствовать о разочаровании в профессии.

2. *Каузометрия профессиональной карьеры (КПК)* – модификация каузометрического психобиографического анализа, разработанного А. А. Кроником и Е. И. Головахой [136].

Возможность применения метода каузометрии для диагностики профессионального пути личности доказывается в работах Л. Г. Перетячко [193; 191], в работе В. А. Климчука [119]. На адекватность применения каузометрического опроса для диагностики профессиональной жизни указывал известный ученый в области карьеры Э. Ф. Зеер: «каузометрия как метод исследования представляет большую ценность для профпсихологии, так как позволяет определить критические точки профессионального становления, время их наступления, способы преодоления неблагоприятных событий, профессиональных инцидентов. Каузометрия применима также в профессиональном консультировании и психотерапии для анализа и коррекции сценариев профессиональной жизни, проектирования карьеры, преодоления профессиональной стагнации и кризисов» [79, с. 69].

Модификация затронула ряд аспектов:

а) диагностика с помощью КПК осуществляется без непосредственного участия диагноста, что способствует снижению силы психологических защит респондента. На возможность и важность адаптации каузометрического опроса к ситуации самообследования указывал А. А. Кроник [138, с. 31];

б) в ходе работы с КПК испытуемым предлагается вспомнить 9 событий своей карьеры, определив затем их хронологическую последовательность. Уменьшение числа событий в сравнении с каузометрическим опросом А. А. Кроника и Е. И. Головахы продиктовано рядом обстоятельств: *во-первых*, с помощью КПК анализируется лишь профессиональная сфера жизни человека, что выступает существенным фильтром для выделения личностно значимых событий (происходит дополнительная оценка с позиции профессиональной важности); *во-вторых*, число 9 соответствует верхней границе числа Дж. Миллера, который обнаружил, что человек способен одновременно помнить  $7 \pm 2$  элементов и в случае если их число больше 9 сознание упорядочивает элементы в группы таким образом, чтобы их количество попадало в названный диапазон [273]. Принимая во внимания тот факт, что СКК выступает продуктом автобиографической памяти человека, выделение 9 событий является обоснованным; *в-третьих*, 9 событий образуют 72 межсобытийные связи ( $n^2 - n$ ), что, на

наш взгляд, является достаточным как для характеристики структуры отношений между событиями профессиональной жизни человека, так и для последующего выявления психометрических показателей СКК; *в-четвертых*, удлинение списка сделает работу опрашиваемого слишком длительной и утомительной, что закономерно обусловит снижение надежности получаемой информации;

с) причинный и целевой анализ межсобытийных связей осуществляется с помощью специально разработанной формы, включающей в себя конкретные вопросы про наличие/отсутствие связи между анализируемыми событиями. При стандартной процедуре каузометрии проведение данного вида анализа осуществляется с помощью каузоматрицы, от которой с целью оптимизации процедуры работы с КПК было решено отказаться, ввиду необходимости непосредственного участия диагноста при работе с ней [136];

д) в стандартном варианте каузометрии оценка межсобытийных связей осуществляется с помощью знаков «+» или «-», где «+» указывает на наличие положительной связи, а «-» на наличие отрицательной межсобытийной связи, степень уверенности в наличии/отсутствии связи выражается количеством знаков «+» или «-» (например, оценка «+++» соответствует суждению «конечно благодаря») [136]. Данный способ оценивания не всегда практичен. Так, по мнению В. А. Климчука, с точки зрения возможностей дальнейшей обработки данных более приемлемой является либо изначальная балльная оценка степени связи между событиями (например, 7- или 10-балльная), либо последующий перевод знаковой шкалы в шкалу числовую [118]. В нашем варианте респондентам предлагается оценить степень уверенности в наличии межсобытийных связей по шкале от -3 до +3, где 3 соответствует максимальной степени уверенности в наличии связи, а знак «+» или «-» отражает эмоциональный фон анализируемой связи.

КПК отвечает основным требованиям, которые предъявляются к методам глубинной диагностики субъективной картины [138, с. 30]: *во-первых*, методика является биографической, т. е. исследует личность во времени профессиональной жизни и описывает реальный психический образ ее карьерного пути; *во-вторых*, это адекватный способ операционализации основных понятий причинно-целевой концепции, таких как рассмотрение психологического прошлого, настоящего и будущего сквозь особенности восприятия человеком системы реализованных, актуальных и потенциальных связей между событиями их профессиональной жизни; *в-третьих*, она учитывает факт «защиты биографии» – естественное для человека желание не посвящать исследователя в глубоко интимные стороны собственной жизни; *в-четвертых*, КПК может быть использована в роли психотехнического средства в ситуации самоанализа для формирования психологически грамотного отношения человека к собственной профессиональной жизни.

Процедура работы с КПК включает такие этапы как: биографическая разминка; формирование списка событий с их последующей дати-



ровкой; оценка значимости событий; приведение списка событий в хронологическую последовательность; причинный анализ межсобытийных отношений; целевой анализ межсобытийных отношений. Кратко рассмотрим содержание каждого этапа (в соответствии с [136]).

*Биографическая разминка.* Основными задачами данного этапа являются пробуждение интереса респондента к исследованию, активизация процесса осмысления им своего карьерного пути, стимулирование размышления о личном прошлом, настоящем, будущем. Опрашиваемым предлагается выступить в роли эксперта по вопросам собственной профессиональной жизни, в синтетическом и целостном виде осмыслить своё карьерное прошлое, настоящее и будущее. Для подготовки к каузометрии, как к более углубленному исследованию субъективной картины карьеры, её проведению предшествовала работа с «Оцениванием пятилетних интервалов карьеры».

На этапе «*формирование списка событий*» респондент формирует список из 9 наиболее важных событий своего карьерного прошлого, настоящего и возможного будущего любым удобным для него способом (обозначает любым понятным ему словом, буквой, рисунком и т. д.). Инструкция, предъявляемая, на этапе формирования списка событий раскрывает содержание понятия «события».

На этапе «*датировка событий*» респондент определяет реальную или предполагаемую дату каждого из 9 имеющихся событий, что позволяет упорядочить их в *хронологической последовательности*.

С целью определения осознанного эмоционального отношения к выделенным событиям респонденту предлагается *оценить значимость* каждого события по шкале от 1 до 7, где 1 соответствует минимальной значимости события, а 7 – максимальной.

*Причинный и целевой анализ межсобытийных отношений* направлен на выявление причинно-следственных и целе-средственных связей между событиями. Респонденту предстоит проанализировать возможные причины и цели каждого события, определить модальность имеющихся связей (благодаря-вопреки; достичь-избежать) и их интенсивность (конечно, скорее всего, может быть).

Каузометрия профессиональной карьеры позволяет выявить следующие *психометрические показатели СКК*: профессионально-психологический возраст, коэффициент своевременности, мотивационная насыщенность прошлого, настоящего, будущего и в целом СКК, целеустремленность, рациональность, стратегичность, уверенность, индекс негативности, индекс позитивности, конфликтность, коэффициент многослойности. В основе психометрических показателей находятся параметры, которыми располагает каузометрический анализ субъективной картины жизненного пути [136].

- *Мотивационная насыщенность прошлого (реализованность), настоящего (актуальность) и будущего (потенциальность)* вычисляются по следующим формулам (2.42.6) [136]:

$$P = p : (p+a+n) \times 100, \quad (2.4)$$

$$A = a : (p+a+n) \times 100, \quad (2.5)$$

$$П = n : (p+a+n) \times 100, \quad (2.6)$$

где  $P$  – реализованность;

$A$  – актуальность;

$П$  – потенциальность;

$p, a, n$  – количественная выраженность уверенности в наличии реализованных, актуальных и потенциальных связей соответственно (сумма оценок без учета знака).

- *Мотивационная насыщенность* субъективной картины карьеры вычисляется по формуле (2.7):

$$M_n = (p+a+n) : MAX \times 100, \quad (2.7)$$

где  $M_n$  – общая мотивационная насыщенность субъективной картины карьеры;

$MAX$  – теоретически максимально возможная связанность всех событий друг с другом (полная заполненность каузоматрицы причинно-целевыми связями на уровне уверенности «конечно»), равная 216 при 9 событиях ( $(n \cdot n - n) \cdot 3$ , где  $n$  – количество событий).

*Мотивационная насыщенность прошлого, настоящего, будущего и субъективной картины карьеры в целом* отражает наполненность картины карьеры причинными и целевыми связями между значимыми событиями профессиональной жизни. Мотивационная насыщенности может принимать значение от 0 до 100. В соответствии с каузометрическим подходом, если показатели «больше нуля, это говорит о том, что человеку есть о чем вспомнить, чем жить сейчас, о чем мечтать. Когда же любой из этих показателей равен нулю – это признак деформированности картины» [136, с. 119].

- *Профессионально-психологический возраст* (ППВ) вычисляется по формуле (2.8):

$$ППВ = P \times ОКП : 100, \quad (2.8)$$

где  $P$  – реализованность (мотивационная насыщенность прошлого);

$ОКП$  – ожидаемая продолжительность карьеры.

Согласно причинно-целевой концепции психологического времени личности профессионально-психологический возраст является интегральным показателем отношения человека к времени своей профессиональной жизни [136].

- *Коэффициент своевременности* ( $K_{св}$ ) определяется по формуле (2.9):

$$K_{св} = ППВ : ХВ \times 100, \quad (2.9)$$

где ППВ – профессионально-психологический возраст;  
ХВ – хронологический возраст.

Коэффициент своевременности и профессионально-психологический возраст, рассчитанные с помощью КПК аналогичны по содержанию одноименным параметрам, выявленным по методике ОПИК, с той лишь разницей, что каузометрические варианты менее осознаны личностью [136; 138; 199].

*Целеустремленность* рассчитывается как процент целевых связей в общей сумме всех имеющихся и может принимать значение от 0 до 100 [199]. Высокий показатель целеустремленности указывает на отношение личности к своей профессиональной жизни как к пути реализации его собственных ценностей и целей. Низкий показатель может свидетельствовать о зависимости течения профессиональной жизни от внешних обстоятельств. По мнению А. А. Кроника, «чем больше этот показатель, тем в большей мере жизненный стиль является «стремлением к цели», чем меньше – тем жизнь спонтаннее, человек как бы «плывет по воле волн»» [136, с. 156–157]. Показатель целеустремленности позволяет операционализировать два способа профессиональной жизни: как совокупность обстоятельств или как последовательное достижение цели, т. е. в форме карьеры.

- *Рациональность* подсчитывается по формуле (2.10):

$$\text{Рац} = \text{Nc} : \text{MAX} \times 100, \quad (2.10)$$

где Рац – рациональность;

Nc – количество совпавших межсобытийных связей (количество случаев, когда события связаны между собой и причинной и целевой связью);

MAX – максимально возможное количество совпадений при 9 событиях равное 36.

Рациональность операционализирует такое понятие каузометрии как *разумность* и указывает на «степень соответствия целей и средств их достижения предполагаемым результатам и причинам поступков» [136, с. 156]. Выраженная рациональность отражает способность оптимально сочетать процессы целеполагания и целеосуществления. Как отмечает А. А. Кроник, «рациональный человек умеет «поймать попутный ветер» и «убережся от встречного», его действия осмысленны и целесообразны» [136, с.157]. Результаты исследования Л. Г. Перетяцько показывают, что рациональность значительно выше у людей, нашедших свое профессиональное призвание, в сравнении с людьми, разочарованными своим профессиональным выбором [193].

- *Стратегичность* рассчитывается по формуле (2.11):

$$\text{Стр} = \text{Nц} : \text{MAX} \times 100, \quad (2.11)$$

где Стр – стратегичность;

Нц – количество целевых связей между событиями, расположенными в хронологической последовательности;

МАХ – максимально возможное количество связей равное 8 при 9 событиях.

Стратегичность указывает на масштабность карьерных «замыслов», на убежденность в их осуществлении, на склонность человека относиться к своей жизни как к долгому надежному пути, а не как к запутанным тропинкам» [136, с. 158]. Стратегичность может принимать значение от 0 до 100, при этом высокий показатель свидетельствует об ответственном отношении человека к времени своей профессиональной жизни и указывает на присущее ему биографическое дальновидение, то есть способность обозревать свои более отдаленные перспективы [136].

- *Уверенность* указывает на процент категоричных ответов среди всех ответов обследуемого и измеряется по формуле (2.12):

$$Ув = N_k : МАХ \times 100, \quad (2.12)$$

где Ув – уверенность;

Nк – количество категоричных ответов, таких как «*0 независимо*» и «*± 3 конечно*»;

МАХ – максимально возможное количество категоричных ответов равное 72 при 9 событиях.

Показатель уверенности распределяется в диапазоне от 0 до 100, при этом чем больше он выражен, тем «категоричнее человек в своих суждениях, тем увереннее в них» [136, с. 158]. Высокий показатель уверенности указывает на умение личности ориентироваться в сложных переплетениях событий профессиональной жизни.

- *Индекс негативности* («*внутренняя конфликтность*» по А. А. Кронику) рассчитывается по формуле (2.13):

$$IND_n = O : (p+a+n) \times 100, \quad (2.13)$$

где IND<sub>n</sub> – индекс негативности;

O – сумма выраженности отрицательных оценок межсобытийных связей («*вопреки*», «*избежать*»);

p, a, n – количественная выраженность уверенности в наличии реализованных, актуальных и потенциальных связей соответственно (сумма оценок без учета знака).

Индекс негативности может принимать значение от 0 до 100, при этом высокий балл указывает на восприятие человеком своей карьеры как трудного пути, полного преград.

Помимо названных выше нами предложены *собственные психометрические показатели субъективной картины карьеры*, ранее не анализируемые в рамках каузометрического подхода:

- *Индекс позитивности* (min = 0, max = 100) отражает долю позитивных связей («благодаря», «достичь») в общей сумме всех имеющихся. Рассчитывается по формуле (2.14):

$$INDп = П : (p+a+n) \times 100, \quad (2.14)$$

где INDп – индекс позитивности;

П – сумма выраженности позитивных оценок межсобытийных связей («благодаря» «достичь»);

p, a, n – количественная выраженность уверенности в наличии реализованных, актуальных и потенциальных связей соответственно (сумма оценок без учета знака).

Высокий индекс позитивности свидетельствует о том, что карьера видится и осознается личностью как путь реализации его собственных целей и ценностей («достичь»), которому способствуют раннее созданные условия, в том числе им самим («благодаря»).

- *Конфликтность СКК* рассчитывается по формуле (2.15):

$$K = O - П, \quad (2.15)$$

где K – конфликтность СКК;

O – сумма выраженности отрицательных оценок межсобытийных связей;

П – сумма выраженности позитивных оценок межсобытийных связей.

Расчет *конфликтности субъективной картины карьеры* позволяет более достоверно судить об отношении личности к своей профессиональной карьере через оценку преобладающего типа связей (позитивных или негативных). Значение конфликтности может находиться в диапазоне от -100 до +100, при этом: показатели от -100 до 0 указывают на преобладание позитивных связей в субъективной картине карьеры, а показатели от 0 до 100 – негативных.

- *Коэффициент многослойности* отражает внутреннюю структуру субъективной картины карьеры, степень её расслоения на группы разных по степени значимости событий.

Коэффициент многослойности рассчитывается по формуле (2.16):

$$Kмн = SD : M \times 100, \quad (2.16)$$

где Kмн – коэффициент многослойности;

SD – стандартное отклонение;

M – среднее значение оценок значимости названных личностью событий.

*Коэффициент многослойности* может быть использован как самостоятельный и весьма информативный индикатор вариации событий внутри субъективной картины карьеры в зависимости от их значимости. В случае если коэффициент многослойности не превышает 33 %, то мож-

но заключить об однородности субъективной картины карьеры, показатель выше 33 % укажет на неоднородность образа (в соответствии с правилом расчета вариации [203]).

Способность КПК и ОПИК выявлять одни и те же интегральные параметры СКК (профессионально-психологический возраст и коэффициент своевременности) позволила нам провести перекрестную валидизацию (кросс-валидизацию) используемых методик путем корреляции исследуемых параметров, которая показала их высокую валидность (профессионально-психологический возраст ( $N = 478$ ;  $r = 0,55$ ;  $p = 0,00$ ), коэффициент своевременности ( $N = 478$ ;  $r = 0,20$ ;  $p = 0,00$ )). Умеренный коэффициент корреляции объясняется тем, что методики определяют интегральные параметры СКК личности на разных уровнях осознания: ОПИК на более осознаваемом уровне (предсознательное); КПК на неосознанном уровне (бессознательное). Поэтому, как указывает А. А. Кроник, «результаты, полученные при использовании разных методик, не обязательно должны полностью совпадать друг с другом. Вместе с тем они должны быть и достаточно близки, поскольку измеряют один и тот же психологический феномен» [136, с. 80].

## ГЛАВА 5 «ШКАЛА УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ КАРЬЕРОЙ»: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ И ПСИХОМЕТРИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Будучи компонентом осознанной саморегуляции профессиональной жизни, удовлетворенность карьерой является психическим феноменом, доступным осознанию субъектом, что делает возможным его эмпирическое изучение на основе методов самоотчета. Необходимость разработки надежных методов диагностики удовлетворенности карьерой продиктована запросом как со стороны науки, так и со стороны психологической практики. В современном обществе практически любой вид профессионального труда, вне зависимости от его предметной специфики, предоставляет работнику возможность построения карьеры. В этой связи карьерная удовлетворенность становится универсальной составляющей системы осознанной саморегуляции профессиональной деятельности у представителей самых различных профессиональных групп.

**Методы психодиагностики субъективной удовлетворенности карьерой.** В зарубежной психологии самым распространенным способом определения карьерной удовлетворенности являются прямые одиночные вопросы типа: «Насколько Вы удовлетворены своей карьерой?», предполагающие баллированный ответ со стороны испытуемого [246; 250; 277]. Такие вопросы скорее относятся к анкетному методу, чем к методу тестов. Что касается методов психологического тестирования удовлетворенности карьерой, то их можно систематизировать на основании

двух критериев. Первый критерий – *универсальность диагностического метода* – позволяет выделить *общие* методы, пригодные для оценки карьерной удовлетворенности в любой профессии [242; 261], и *контекстуальные* методы, приспособленные для определения удовлетворенности карьерой в строго определенном виде профессионального труда. Примером последних могут служить опросники карьерной удовлетворенности медицинского персонала [251; 258]. Вторым критерий – *целостность, тотальность оценки диагностического конструкта* – выступает основанием для подразделения методов, измеряющих *глобальную удовлетворенность* всеми аспектами карьеры [242; 261], и методов диагностики *парциальной удовлетворенности*, которые учитывают лишь отдельные составляющие карьерного успеха (например, должностной статус или размер заработной платы) [243; 256].

В зарубежной психологии самым популярным психодиагностическим средством является «Шкала удовлетворенности карьерой» («Career Satisfaction Scale»), предложенная Дж. Гринхаусом, С. Парасураман, В. Вормлей [261]. Более чем в 70 % от числа опубликованных исследований предпочтение отдано именно данной методике благодаря ее хорошим психометрическим свойствам [241; 252; 257; 266; 267]. Данная шкала представляет собой стандартизированный самоотчет, направленный на оценку объективных показателей профессионального успеха–дохода, должностного положения, профессиональной компетентности и, наконец, карьеры в целом. Разработчики и пользователи опросника сообщают о высоком уровне его консистентной ( $\alpha$ -Кронбаха = 0,88 ~ 0,93) и ретестовой надежности [241; 244; 245; 254; 255; 257; 261; 286; 287]. Менее известна методика диагностики удовлетворенности карьерой Дж. Лонсбери, которая также представляет собой 5-пунктовую шкалу, измеряющую удовлетворенность темпами, траекторией и перспективами карьерного продвижения. Авторы указывают на высокий уровень консистентной надежности данного инструмента ( $\alpha$ -Кронбаха = 0,82) [242]. Культурная адаптация двух упомянутых выше опросников на русскоязычной выборке не производилась.

В отечественной психологии преобладают методики диагностики удовлетворенности трудом [16; 70; 87; 182; 205], которая, разумеется, не тождественна карьерной удовлетворенности. Лишь некоторые из них включают пункты, латентно оценивающие удовлетворенность карьерой, например шкала «Удовлетворенность достижениями в профессии», входящая в структуру методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева [16]. В ней имеются пункты, обращенные к внутренней («С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания») и внешней («За последние годы я добился успехов в своей профессии») стороне карьерного роста. Несмотря на большую востребованность данной методики в исследованиях по психологии труда и профессий, она не может использоваться в качестве специализированного теста удовлетворенности карьерой. Данный вывод полностью справедлив и для опросника профессионального самоотношения К. В. Карпин-

ского и А. М. Колышко [99]. Эта методика включает субшкалу «Самооценка личностного роста в профессии», которая определяет субъективную оценку силы и направленности влияния профессии на личностные свойства испытуемого, в первую очередь – на его характер [99]. Отвечая на пункты субшкалы утвердительно, испытуемый сообщает, что профессиональная деятельность способствует личностному росту и усиливает его как личность (примеры пунктов: «Работа сделала меня уверенным человеком с чувством собственного достоинства», «Мне кажется, что профессия положительно воздействует на мой характер»). Тем не менее, как указывают сами авторы, в данном случае «речь идет не о карьерном продвижении, а о тех конструктивных личностных изменениях и приобретениях, которые испытуемый выводит из профессиональной деятельности» [99, с. 112].

Интересный диагностический прием предложен С. А. Ивановым в методике «Удовлетворенность профессиональной карьерой». Показатель удовлетворенности рассчитывается в виде разности между количественными оценками субъективной значимости и реализованности личностных ценностей испытуемого в профессиональной жизни [85]. На наш взгляд, такой подход не вполне адекватно воссоздает психологический механизм формирования чувства удовлетворенности карьерой. Поскольку удовлетворенность отражает прогресс личности в осуществлении карьерных стремлений, ее следовало бы находить как дельту разновременных (например, в настоящее время и в прошлом) оценок реализованности личностных ценностей. Что касается оценок личностной значимости ценностей, то их можно было бы вводить в расчет в качестве весовых коэффициентов, устанавливающих удельный вклад каждой конкретной ценности в общую удовлетворенность карьерой.

Таким образом, даже беглый обзор обнаруживает отсутствие в отечественной психологии специализированных методов диагностики карьерной удовлетворенности, что, в свою очередь, актуализирует задачу их создания и апробации.

**Разработка пилотажной версии шкалы удовлетворенности карьерой.** Первейшей задачей при разработке нового диагностического инструмента является обеспечение его содержательной валидности соответствия содержания стимульного материала той области психических явлений, которая подлежит диагностике. Заботясь о содержательной валидности методики, при формулировке пунктов пилотажной версии мы учитывали следующие особенности удовлетворенности карьерой как психического феномена:

1. Удовлетворенность карьерой – это оценочное переживание, которое «подытоживает» достижения личности на профессиональном поприще и связанные с ними прямые и косвенные выгоды в других (вне-профессиональных) сферах индивидуальной жизни. В карьерной удовлетворенности «суммируется» вся совокупность жизненных приобретений, удобств и привилегий, достигнутых путем усердной профессиональной деятельности. Интегральный характер, как психологическую особенность удовлетворенности карьерой, отражают такие пункты шкалы, как, например, «В целом я удовлетворен своими достижениями в профессии».



2. Удовлетворенность карьерой – это субъективное переживание, которое результирует операцию сравнения, сличения реально достигнутого в профессии с идеальным образом желаемой или должной профессиональной карьеры. Некоторые пункты шкалы моделируют данную операцию в свернутом или развернутом виде, например: «В настоящее время моя профессиональная жизнь близка к той, о которой я мечтал».

3. Антиподом удовлетворенности карьерой выступает карьерная неудовлетворенность, которая феноменологически проявляется в разочаровании избранной профессией и пройденным профессиональным путем, а также сожалениями об упущенных, неиспользованных карьерных возможностях. В интересах обеспечения содержательной валидности обратные пункты шкалы должны отражать специфическую феноменологию карьерной неудовлетворенности, к примеру: «Если бы представилась такая возможность, я бы совершенно по-другому построил свою профессиональную карьеру».

По итогам экспертной оценки из исходного массива утверждений в первичный вариант шкалы было отобрано 5 пунктов (три прямых и два обратных), по поводу которых, согласно инструкции, испытуемый должен выразить степень своего согласия-несогласия. Для этого к инструкции прилагается вербально-числовая шкала ответов с четырьмя альтернативами: «1 – абсолютно не согласен», «2 – не согласен», «3 – согласен», «4 – полностью согласен».

**Выборка апробации и стандартизации.** Выборку апробации и стандартизации составили 627 педагогов (после отбраковки неверно заполненных анкет) в возрасте от 21 до 64 лет ( $M = 40$  лет,  $SD = 8,6$  года). Выборка была гетерогенной по половозрастным, социально-демографическим признакам (семейное положение, родительский статус), должностному положению и уровню оплаты труда. Отбор испытуемых для психометрической разработки шкалы удовлетворенности карьерой производился на основании наличия: а) оплачиваемой трудовой занятости на момент привлечения к исследованию; б) трудового стажа не менее шести месяцев: в выборку вошли педагоги с трудовым стажем от полугода до 40 лет ( $M = 18$  лет,  $SD = 8,8$  года). Испытуемые принимали участие в исследовании на добровольной безвозмездной основе.

Попутно с пилотажной версией шкалы удовлетворенности карьерой испытуемым предъявлялись следующие методики (в порядке предъявления):

1. *Опросник профессионального самоотношения* – многошкальный стандартизированный тест, определяющий выраженность положительных (самоуважение и самооффективность в профессии) и отрицательных (внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии) компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры [99]. В отношении выборочно-го контингента настоящего исследования опросник продемонстрировал высокую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха для общего показателя равняется 0,88), что позволяет рассматривать результаты тестирования как достоверные.

2. *Источники смысла жизни* – методика типа стандартизированного самоотчета, нацеленная на изучение содержательных и структурно-функциональных особенностей индивидуального смысла жизни [103]. В настоящем исследовании применялась модифицированная версия, позволяющая выявить жизненный смысл профессиональной деятельности для испытуемого. На первом этапе работы с методикой задача испытуемого заключалась в том, чтобы идентифицировать собственное понимание смысла жизни с предъявленными ценностями и выбрать из списка те, которые наиболее полно и точно соответствуют этому пониманию. В качестве стимульного материала послужил перечень из 18 терминальных ценностей, предложенных М. Рокичем. На втором этапе работы с методикой испытуемый должен был определить, как профессиональная деятельность влияет на практическую реализацию каждой выбранной ценности в его жизни. Для ответов предлагалась шкала от «-3» (препятствует в большой степени) до «+3» (помогает в большой степени). На основе полученных оценок рассчитывались такие диагностические показатели, как *индекс инструментальности*, *индекс позитивности*, *индекс негативности*, *индекс конфликтности жизненного смысла*, а также *индекс отчуждения* от профессиональной деятельности.

**Факторная (структурная) валидность шкалы удовлетворенности карьерой.** На основании теоретического представления об удовлетворенности карьерой как интегральном оценочном переживании, адресованном целостному профессиональному пути личности, была выдвинута психометрическая гипотеза об одномерности апробируемого опросника. С целью проверки данного предположения был проведен разведочный факторный анализ методом главных компонент (*Principal components*). Он привел к экстракции одного фактора с собственным значением > 1,0, объясняющего 51,77 % дисперсии входного набора переменных (пунктов опросника) (таблица 1).

Таблица 1 – Факторная структура шкалы удовлетворенности карьерой

Пункты опросника	Факторные веса >0,40
Я вполне доволен(а) тем, как складывается моя карьера	0,742148
Мне кажется, что я пока еще не сумел(а) достичь профессионального успеха	-0,591094
В настоящее время моя профессиональная жизнь близка к той, о которой я мечтал(а)	0,796107
В целом я удовлетворен(а) своими достижениями в профессии	0,752166
Если бы представилась такая возможность, я бы совершенно по-другому построил(а) свою профессиональную карьеру	-0,699237
<b>Собственное значение фактора</b>	<b>2,588649</b>
<b>Доля дисперсии (%)</b>	<b>51,7730</b>

Знак факторных нагрузок позволяет четко идентифицировать прямые и обратные пункты в структуре шкалы удовлетворенности карьерой. В этой связи при подсчете индивидуальных показателей тестирования переход от номера ответа испытуемого к количеству баллов должен осуществляться с поправкой на вид утверждения: номер ответа на прямой пункт опросника ставится в прямое соответствие количеству баллов, а номер ответа на обратный пункт обращается в количество баллов путем инверсии. *Ключ для подсчета баллов* подчиняется следующему правилу: ответам испытуемого, которые сигнализируют об удовлетворенности карьерой, приписываются высокие баллы, а ответам, которые свидетельствуют о неудовлетворенности карьерой, – низкие баллы. Суммарный показатель, таким образом, отражает индивидуальный уровень удовлетворенности/неудовлетворенности испытуемого карьерой.

С целью валидации однофакторной структуры опросника проводился конфирматорный факторный анализ по методу GLS-ML (General Least Squares-Maximum Likelihood). Расчетные значения индексов качества подгонки свидетельствуют о соответствии заданной модели реальной структуре эмпирических данных (таблица 2). В целом же результаты факторного анализа убеждают в том, что апробируемая шкала одномерна и измеряет внутренне цельную психическую реальность, какой и является субъективная удовлетворенность карьерой.

Таблица 2 – Результаты конфирматорного факторного анализа

Структурная модель	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI
Однофакторная модель	3,5	0,06	0,99	0,97	0,98	0,98	0,97

**Показатели дискриминативности пунктов и надежности шкалы удовлетворенности карьерой.** Данные диагностического замера использовались для установления дискриминативности пунктов, т. е. способности дифференцировать испытуемых с различным уровнем удовлетворенности /неудовлетворенности карьерой. Показателем дискриминативности отдельно взятого пункта служит коэффициент корреляции балла, начисленного по данному пункту, с суммарным баллом по опроснику в целом [99]. Минимально допустимым уровнем дискриминативности было избрано значение 0,20.

Согласно данным таблицы 3 пункты, вошедшие в первичную версию шкалы, характеризуются достаточно высокой дискриминативностью, а шкала в целом – удовлетворительным уровнем консистентной и расщепленной надежности. Иными словами, получаемые с помощью шкалы удовлетворенности карьерой результаты обладают высокой стабильностью и мало подвержены влиянию ситуационного контекста, в котором проводится опрос испытуемых.

Таблица 3 – Показатели дискриминативности пунктов и надёжности шкалы удовлетворённости карьерой

Наименование шкалы	N	Дискриминативность пунктов	M / $\delta$	$\alpha$	$r_{SB} / r_{Guttman}$
Шкала удовлетворенности карьерой	5	0,41 – 0,62	12,96 / 2,55	0,75	0,77 / 0,74

*Примечание.* N – количество пунктов в шкале; M /  $\delta$  – среднее значение и стандартное отклонение баллов по шкале в выборке апробации;  $\alpha$  – коэффициент консистентной надёжности по Кронбаху;  $r_{SB} / r_{Guttman}$  – коэффициенты расщепленной надёжности Спирмена-Брауна и Гутмана.

Важным аспектом психометрической апробации выступает оценка диахронной надёжности, или временной устойчивости инструмента. Однако проверка такого вида надёжности требует соблюдения определенных условий, наиболее важным из которых является необходимость «выдержать» определенный временной промежуток между замерами. Так как удовлетворенность карьерой является результатом оценки длительного промежутка времени (всего карьерного пути) для адекватной проверки диахронной надёжности разработанного опросника должно пройти достаточно времени (по нашему мнению, адекватным является интервал от полугода и выше). Оценка диахронной (тест-ретестовой) надёжности анализируемого инструмента выступает задачей будущих исследований.

**Валидность шкалы удовлетворенности карьерой.** Исходя из теоретических представлений о том, что удовлетворенность карьерой выступает одним из критериев профессиональной успешности, на первом этапе валидизации показатели шкалы сопоставлялись с внешним объективным критерием карьерного прогресса, в качестве которого выступила квалификационная категория (разряд) работника. Методом контрастных групп были отсечены 33 % группы респондентов с высокой (N = 206) и низкой (N = 206) удовлетворенностью карьерой. Далее путем кросстабуляции были подсчитаны частоты сопряженности уровней субъективной карьерной удовлетворенности с присвоенными испытуемым квалификационными категориями (таблица 4).

Таблица 4 – Распределение работников разных квалификационных категорий в группах удовлетворённых/неудовлетворённых карьерой

Категория	Группа «неудовлетворенные карьерой»	Группа «удовлетворенные карьерой»
Высшая	12	53
1	92	107
2	49	20
Без категории	29	5

**Психология профессиональной успешности**

Визуальная оценка частот сопряженности показывает, что высшая категория с большей частотой встречается в группе испытуемых с высокой удовлетворенностью карьерой, а специалисты без категории заметно преобладают в группе испытуемых с низкой удовлетворенностью карьерой. Эмпирические значения статистических критериев  $\chi^2$  ( $\chi^2(3) = 56,01$ ,  $p = 0,01$ ) и коэффициента сопряженности Пирсона ( $C = 0,36$ ) указывают на наличие статистически значимой связи между показателями шкалы удовлетворенности карьерой и квалификационной категорией (разрядом) работника.

Следующим шагом валидизации шкалы выступила проверка гипотез о том, что показатель удовлетворенности карьерой значимо коррелирует с: 1) интенсивностью и разнообразностью жизненного смысла профессиональной деятельности (положительная взаимосвязь с индексами позитивности и инструментальности; отрицательная – с индексами негативности, отчуждения и конфликтности); 2) положительными и отрицательными компонентами профессионального самоотношения (положительная и отрицательная взаимосвязь соответственно) (таблица 5). Выдвинутые предположения основывались на понимании удовлетворенности карьерой как деривата регуляторных процессов контроля и оценивания профессиональных достижений в структуре карьерной саморегуляции [52; 98; 99; 103].

Таблица 5 – Результаты проверки конвергентной валидности

Критериальные переменные	Шкала удовлетворенности карьерой
Индекс инструментальности профессиональной деятельности	0,31
Индекс позитивности профессиональной деятельности	0,31
Индекс негативности профессиональной деятельности	-0,25
Индекс отчуждения от профессиональной деятельности	-0,15
Индекс конфликтности профессиональной деятельности	-0,33
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0,54
<i>Положительные компоненты профессионального самоотношения</i>	
Самоуважение в профессии	0,38
Самоуверенность в профессии	0,31
Самопривязанность в профессии	0,37
Самозффективность в профессии	0,39
Саморуководство в профессии	0,28
Самооценка личностного роста в профессии	0,41
<i>Отрицательные компоненты профессионального самоотношения</i>	
Самоуничижение в профессии	-0,48
Внутренняя конфликтность	-0,48
Самообвинение в профессии	-0,30

*Примечание.* В таблице представлены коэффициенты корреляции Пирсона, значимые на уровне  $p < 0,001$ .

Резюмируя сведения таблицы 5, следует отметить, что все найденные взаимосвязи между показателем шкалы удовлетворенности карьерой и критериальными переменными полностью соответствуют теоретическим предположениям. Это позволяет заключить, что апробируемая шкала валидна по отношению к удовлетворенности карьерой как критерию профессиональной успешности.

**Стандартизация шкалы удовлетворенности карьерой.** Параметры выборочного распределения значений диагностического показателя (в «сырых» баллах) приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Описательная статистика и оценка нормальности распределения показателей по шкале удовлетворенности карьерой

Шкала удовлетворенности карьерой (N = 627)	max D	K-S p	M	δ	Асимметрия		Эксцесс	
					Значение	Станд. ош.	Значение	Станд. ош.
	0,12	0,01	12,96	2,55	-0,11	0,1	-0,06	0,2

Расчетные показатели критерия Колмогорова-Смирнова свидетельствуют о том, что распределение по шкале удовлетворенности карьерой отклоняется от нормального ( $p < 0,01$ ). Этого следовало ожидать, имея в виду психологическую специфику диагностического конструкта. Та или иная степень асимметрии характерна для многих шкал оценки субъективной удовлетворенности и отражает склонность людей преувеличивать собственное благополучие [182]. В нашем случае распределение результатов в выборке апробации демонстрирует незначительную отрицательную асимметрию (правостороннюю скошенность), что может свидетельствовать о малой подверженности ответов фактору социальной желательности.

При оценке и интерпретации индивидуального показателя по шкале удовлетворенности карьерой диагност может воспользоваться двумя путями: 1) соотнести индивидуальный уровень карьерной удовлетворенности со средним значением в выборке стандартизации (13 баллов); 2) трансформировать сырой балл в стандартный показатель шкалы стенов сообразно с таблицей 7.

Таблица 7 – Схема перевода первичных баллов в стенов

Стенов									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Низкие значения			Средние значения				Высокие значения		
5–7	8	9	10–11	12	13	14	15	16	17–20

Процедуру разработки шкалы удовлетворенности карьерой можно подытожить выводом о том, что она удовлетворяет основным психометрическим требованиям, предъявляемым к методикам в формате стандартизированного самоотчета, в том числе обладает высокой консистентной надёжностью, а также содержательной, структурной, конструктивной валидностью.

## ГЛАВА 6 ОПРОСНИК «МЕТАФОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» (МПД): ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ И ПСИХОМЕТРИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Личностный смысл профессиональной деятельности существенно обуславливает производительность труда, дисциплинированность, организационную лояльность, профессиональное здоровье и прочие аспекты развития и функционирования личности как субъекта профессии. В этой связи особую научную и практическую ценность приобретают методы психологической диагностики, предназначенные для выявления и измерения разных видов личностного смысла профессионального труда.

**Метафора как форма субъективной репрезентации личностного смысла.** При создании инструментов смысловой психодиагностики нужно твердо осознавать, что личностный смысл чего бы то ни было – это гипотетический конструкт, а не какой-то конкретный психический феномен. По этой причине первичная задача, встающая перед исследователями и разработчиками, заключается в идентификации тех реально существующих явлений (индивидуально-психологических и социально-психологических), которые служат внутрисубъективным и интерпсихическим «субстратом», «тканью», «носителем» личностного смысла. Неизвестное в этой задаче, по сути, упирается в вопрос о формах субъективной презентации и интерсубъективной коммуникации личностного смысла. Без знания этих форм и психологических механизмов, обеспечивающих трансформацию личностного смысла (переход из одной формы в другую), практически невозможен корректный подбор стимульного материала для методов диагностики смысловой сферы личности.

В целях выделения и систематизации форм субъективной презентации личностного смысла следует обратиться к теоретическим воззрениям на психологическую структуру сознания, сложившимся в контексте деятельностно-смыслового подхода [29; 143; 145; 194; 213]. Основными образующими человеческого сознания, с точки зрения данного подхода, выступают чувственная ткань, значение и личностный смысл. Для понимания форм, в которых личностный смысл «живет» внутри и вне сознания, больший интерес представляет не структурно-статическое сечение, а динамический срез сознания, обнажающий типичные пути взаимных переходов и превращений чувственных образов, значений и личностных

10
нения
17– 20

смыслов. Ведь, как справедливо указывает В. В. Столин, «в структуре сознания личностный смысл вступает в связи с другими составляющими сознания и выражает себя в значениях и эмоциональных, чувственных переживаниях (чувственной ткани)» [216, с. 103]. Благодаря своей «вездесущести» личностные смыслы пропитывают практически любые продукты человеческого сознания и артефакты человеческой деятельности. Они оседают, опредмечиваются на самых разных субстратах и носителях: «в действиях, в языке, в отраженных и порожденных образах, в метафорах, в символах, в мифах» [83, с. 153].

Общеизвестно, что первичной формой существования личностного смысла являются непосредственные эмоциональные переживания. Эмоции представляют эволюционно выработанный механизм непосредственной презентации субъекту личностного смысла отражаемых им объектов и явлений [32; 33]; они сигнализируют о том, что объекты, явления, события находятся в значимом отношении к удовлетворению потребностей и реализации мотивов субъекта [143]; посредством эмоциональной индикации в сознании субъекта маркируются и высвечиваются те аспекты действительности, которые определяют пристрастную, избирательную направленность его предметно-практической деятельности и рефлексии [145]. В этой связи эмоции с полным основанием можно охарактеризовать как «чувственную ткань смысла» [30], а в качестве исходной субъективной «модальности» личностного смысла признать именно «эмоциональный смысл» [7]. Регулирующая функция эмоционального смысла ограничена тем, что эмоциональные переживания только лишь «метят» личностно значимые аспекты и фрагменты действительности, наводя на них сознание и деятельность субъекта. Тем не менее сами по себе они не способны раскрыть объективные основания этой значимости и отобразить конкретное содержание личностного смысла, хотя и способствуют этому, будучи одним из отправных условий процесса его осознания и содержательной расшифровки.

Данный процесс включает специальную умственную, рефлексивную работу, направленную на восстановление смыслообразующего контекста и тех реальных жизненных отношений, которые связывают разные объекты, явления и целостные ситуации с потребностями, мотивами и ценностями личности. За мыслительными задачами, в которых неизвестным и искомым служит содержание личностного смысла какого-либо аспекта мира, в психологии закрепился термин «задача на личностный смысл» [143]. Такие задачи обычно ставятся необходимостью сознательной регуляции практической деятельности и чаще всего возникают в межличностном общении, когда у личности возникает необходимость в обмене смысловым содержанием индивидуального сознания с другими людьми опять-таки для сознательной координации совместной деятельности. В этой связи конечным продуктом решения задачи выступает осознанная форма личностного смысла, содержащая рационализацию его объективных оснований и источников (ответы на вопро-



сы: «Почему это значимо для меня?», «С какими моими потребностями, мотивами и ценностями это связано?»), а операциональным средством – конвенциональные языковые и неязыковые значения, выработанные и разделяемые в рамках определенной социальной группы или всего общества. В процессе «означения» – выражения и воплощения в значениях языка – рождается новая форма личностного смысла, которую принято называть «вербализованным смыслом» [7; 145; 221].

Эмоциональная и вербальная формы субъективной репрезентации личностного смысла имеют свои регуляторные преимущества и недостатки. Вербальная форма является специфически человеческой, поскольку претворенный в значениях смысл может быть положен в основу сознательной регуляции деятельности, легче поддается коммуникации, трансляции окружающим людям. Однако конверсия смыслов в значения – психологически непростой процесс, в ходе которого нередко случаются коллизии: не находя адекватных значений, содержание личностного смысла начинает искажаться и деформироваться чуждыми ему конструктами [143]. Эмоциональная форма достовернее раскрывает объективную значимость осмысливаемого объекта или явления, меньше подвержена сознательной цензуре. В то же время, как указывает Д. А. Леонтьев, «эмоция дает лишь общую, поверхностную характеристику личностного смысла; эмоция упрощает реальную сложность жизненных отношений, что является своеобразной платой за яркость их презентации в субъективной реальности при отражении в форме эмоции» [145, с. 169].

Взаимопереходы между смыслом и значением (осмысление значения и означивание смысла) исследованы в психологии лучше, чем все остальные способы смысловой динамики сознания. Гораздо менее изучены взаимные «переливы» личностного смысла и чувственной ткани сознания (сенсорно-перцептивных образов и представлений), тогда как личностный смысл, по мнению некоторых исследователей, «тяготеет к образности» [180, с. 105]. В данном случае речь идет даже не об апперцепции – бессознательных произвольных преобразованиях и трансформациях субъективного образа (его временных, пространственных, вероятностных и прочих параметров), которые происходят под влиянием пристрастного, избирательного личностно-смыслового отношения субъекта к познаваемому объекту (об этом подробнее см. [145]), а о способности произвольного использования чувственных образов в качестве специфических средств осознания, выражения и передачи личностного смысла.

Идея вычленения образных форм воплощения личностного смысла давно «витают» в психологии, лингвистике, культурологии, искусствоведении и других науках. В качестве одной из них исследователи называют метафору – смыслонесущий эмоционально заряженный образ, чувственный состав которого служит не столько для отображения объективных свойств предмета или ситуации, сколько для фиксации личностного смысла. В метафоре личностный смысл «наслаивается» на чув-

ственную ткань и «срастается» с нею так, что вне зависимости от вариативных контекстов, обрамляющих метафорический образ, его смысловое содержание остается инвариантным. Так, В. П. Зинченко указывает, что «назначение метафор состоит в визуализации смысла» [82, с. 62]. Н. Д. Арутюнова в качестве ключевой особенности метафоры называет «слияние в ней образа и смысла» [6, с. 20]. П. Рикёр полагает, что «объяснить метафору – это значит перечислить значения, в рамках которых образ видится как смысл. «Видеть как» – это интуитивное отношение, удерживающее вместе смысл и образ» [204, с. 450]. В. Indurkha определяет метафору как «проекцию личностного смысла с помощью образного выражения» [253, р. 48].

По признакам осознанности и произвольности метафора занимает промежуточное положение между эмоциональной (неосознанной и произвольной) и вербальной (осознанной и произвольной) формами презентации личностного смысла. Еще З. Фрейдом отмечено, что образно-метафорическое мышление гораздо ближе к бессознательным процессам, нежели знаковое, словесное мышление, что оно и филогенетически, и онтогенетически старше, чем последнее. По мнению А. Б. Орлова, «благодаря своей психологической структуре метафора является «мостом» между сознанием и бессознательным. Она оказывается своего рода «тележкой», перевозящей внутренние содержания клиента из сферы бессознательного в его сознание. Вместе с тем метафора представляет собой «психологическую ловушку» для образов бессознательного, причем такую ловушку, которая позволяет расшифровывать (декодировать) их значение, осознавать и понимать бессознательное. Тем самым метафора (и процесс метафоризации) дает возможность интеграции в сознании клиента тех содержаний его опыта, доступ к которым закрыт для знакового означения» [180, с. 111]. С точки зрения Дж. МакЛенана, метафоры помогают объективировать личностный смысл, который трудно передать в вербальной форме [270]. «Вытаскивая» бессознательные смыслы, метафоризация, в отличие от вербальной рационализации, позволяет обойти защитные механизмы сознания и избежать тревоги [271].

В силу доминирования зрительной модальности в целостной сенсорно-перцептивной организации человеческого сознания ведущим способом метафоризации личностного смысла выступает его визуализация – облечение в чувственную ткань наглядных образов отдельных предметов и синкретических ситуаций. Конечно, это совершенно не исключает возможностей метафоризации смысла с привлечением других модальностей чувственного отражения (в результате личностный смысл может перетекать не только в «видимую», но также в «слышимую», «осязаемую», «обоняемую» и даже «вкушаемую» форму, например смысл «горькой конфеты» [143]). Впрочем, метафоры человеческого сознания в большинстве своем представляют мультимодальные чувственные образы, являются своего рода межмодальными синтезами.

Таким образом, визуализация и вербализация непосредственных эмоциональных переживаний выступают основными способами трансформации, перевоплощения личностного смысла в динамике индивидуального сознания. Если первичной формой принято полагать эмоциональное переживание, а производной формой, пропущенной через работу сознания, – оценочное суждение, то метафорический образ – это переходная, промежуточная форма личностного смысла. Теоретическая бесспорность этих форм презентации личностного смысла открывает различные пути и способы психологической диагностики смысловой сферы личности.

Следует заметить, что существующие на сегодняшний день методические подходы, методы и методики обеспечивают погружение в смысловую сферу испытуемого на разную глубину. На самом поверхностном уровне диагностика позволяет сделать формальный вывод о том, имеет ли определенный объект, явление, событие личностный смысл без конкретизации его модальности и без углубления в его содержание. Диагностическая процедура сводится к наблюдению и фиксации психических и поведенческих явлений, которые считаются индикаторами, маркерами или, другими словами, формами репрезентации личностного смысла. На этом уровне диагностики в качестве регистрируемых единиц часто выступают эмоциональные феномены, и диагност оценивает эмоциональность тех или иных стимулов, предъявляемых в режиме реальной экспозиции или мысленной ретроспекции. Заключение формулируется как дихотомический выбор из двух альтернатив: «имеет смысл» (значимо, осмысленно) либо «не имеет смысла» (не значимо, бессмысленно). Установление отсутствия-наличия и «количества» личностного смысла, придаваемого определенным объектам и явлениям, бывает самодостаточной диагностической задачей, которая представляет значительную трудность с методической точки зрения. На этом уровне диагностики может дополнительно решаться задача определения «знака», «направленности», «модальности» личностного смысла, которые в данном случае предстают как его формальные, а не содержательные характеристики. В качестве типичных образцов можно привести методики диагностики личностной значимости жизненных событий, например «Психологическая автобиография» [128], методики измерения общего уровня осмысленности жизни, например «Тест смысло-жизненных ориентаций» [147], методики определения бессмысленности как отчуждения, например «Опросник субъективного отчуждения» [181].

Предельно глубокое проникновение в смысловую сферу личности достигается с помощью методик, раскрывающих уникальные смысловые содержания внутреннего мира, что подразумевает воссоздание места и роли определенного объекта, явления или события (диагностического стимула) в контексте отдельной деятельности, частной сферы жизни или целостной жизнедеятельности испытуемого. «Только соотношение с онтологическим аспектом – с характеристикой объективных

жизненных отношений между субъектом и объектом – делает анализ некоторого содержания смысловым анализом; в противном случае анализ эмоций, ассоциаций, значений, образов, установок или поведения так и не становится анализом смыслов» [146, с. 68]. Здесь личностный смысл предстает уже не только как «голая» значимость, а во всей содержательной конкретике и индивидуальной специфике. Это сопровождается приростом информативности заключения: констатируется не только наличие и «знак» личностного смысла (позитивный, негативный, конфликтный), но и объективируются внутренние источники смыслообразования – потребности, ценности, мотивы испытуемого. Устанавливаемые индивидуально-психологические различия носят не только формально-количественный, но и качественный характер. Весьма наглядным примером может послужить методика предельных смыслов (МПС) [144].

Методы, рассчитанные на глубинную содержательную диагностику, преимущественно работают с вербализованными формами личностного смысла, поскольку в непосредственной эмоциональной форме содержательные нюансы трудноуловимы. Изучение феноменологических и соматовегетативных компонентов эмоционального переживания на основе методик интроспективного самоотчета и инструментальных психофизиологических методов никак не становится психодиагностикой смысла, ведь эмоция – всего лишь его внешнее «одеяние». Исследование эмоций приводит к реконструкции их смыслового содержания в единственном случае, когда перед испытуемым в той или иной форме ставится задача на объяснение причин его эмоциональной реакции или состояния, т. е. воссоздание смыслообразующих отношений и контекстов. Смысловое содержание в данном случае вкладывается испытуемым в вербальную продукцию, и это уже не эмоциональный, а вербализованный смысл. При работе с эмоциональной продукцией испытуемого возможна и иная стратегия проникновения в содержание личностных смыслов – своего рода смысловой эксперимент. Диагност помещает испытуемого в естественно сложившийся или искусственно сформированный контекст и регистрирует его эмоциональные реакции, делая вывод об их основаниях и источниках, т. е. атрибутирует испытуемому наличие-отсутствие и степень выраженности тех или иных смысловых содержаний на основе знания породившего их контекста. Более прямой доступ к смысловой сфере обеспечивают методики, в которых в качестве стимульного материала используются оценочные (и самооценочные) суждения. Такие суждения являются естественным и, пожалуй, самым распространенным способом вербализации личностно-смыслового отношения, а потому согласие или несогласие испытуемого с ними свидетельствует о характерности для него определенных смысловых содержаний. По этому принципу построены стандартизированные опросники, претендующие на выявление и измерение индивидуальных личностно-смысловых различий. Материалом для вербализации и выражения личностного смысла могут служить оценочные прилагательные, с помощью которых

испытуемый описывает самые разные объекты, явления, целостные ситуации и их словесные (понятийные) референты. Такой путь проникновения в смысловую сферу испытуемого эксплуатируется психосемантическими методами. В принципе, если сводить субъективные репрезентации личностного смысла только к эмоциональной и вербальной формам, то возможности смысловой психодиагностики оказываются на этом практически исчерпанными.

В диагностике смысловой сферы относительно слабо задействованы возможности выявления личностного смысла через прямые и косвенные пути его воплощения в чувственной ткани. Это упущение отчасти наверстывается проективным подходом, где перед испытуемым ставится задача конструирования, структурирования, дополнения, интерпретации аморфного, неоднозначного стимульного материала. Предполагается, что его деятельность управляется механизмами апперцепции и проекции, которые обуславливают «вложение» личностного смысла в конечный продукт (рассказ, интерпретацию, рисунок и т. д.). Для расшифровки этого смысла психодиагносту надлежит понять логику смысловых трансформаций психического образа, который выступил в качестве сюжета для рассказа, эскиза для рисунка и т. д. На современном этапе развития смысловой психодиагностики практически не востребованы диагностические возможности метафоры как одной из форм выражения личностного смысла. А между тем метафоры обыденного сознания представляют собой непревзойденный по смысловой насыщенности и выразительности стимульный материал.

**Метафора в психодиагностике интеллекта и личности.** Наряду с пословицами и поговорками метафоры традиционно используются для диагностики познавательных психических процессов и интеллекта, в особенности мышления и отдельных мыслительных операций (абстрагирование, обобщение). Еще К. Бюлер в целях изучения закономерностей мышления предлагал испытуемым пословицы и метафоры в качестве материала для интерпретации [5]. Ж. Пиаже, изучая возрастные особенности понимания вербального материала, предлагал детям соотнести пословицы и фразы, передающие одинаковую мысль [195]. Широко распространены методики диагностики познавательной сферы личности, основным стимулом в которых выступают метафоры, например: «Толкование пословиц» [81], «Сравнение пословиц, метафор и фраз» [211, с. 43] и т. д. Метафоры оказываются вполне пригодным и при этом весьма удобным стимульным материалом для диагностики не только предметного, но и эмоционального интеллекта. В этом убеждает хотя бы опыт создания и применения современного опросника «Тест метафор» («*Metaphors Test*»), который выявляет способность распознавать эмоциональное содержание метафор. Испытуемому предлагается оценить, в какой степени предъявленные метафоры передают различные эмоции, например, которая из трех эмоций – благодарность, любовь или испуг – вкладывается в фигуральное выражение «ребенок – это пода-

рок» [248]. Применимость метафор в исследованиях эмоционального интеллекта свидетельствует о том, что метафорические образы, суждения, высказывания представляют привычное средство, которым обыденное сознание оперирует при необходимости расшифровки, перекодировки, рационализации эмоционального смысла.

Учитывая, что метафоры являются средством осознания и выражения личностного смысла, они могут быть использованы в качестве смыслоемкого диагностического материала. По мнению исследователей, их диагностическая ценность обусловлена тем, что личностный смысл, который несет метафора, выходит за пределы буквального значения метафорического высказывания; словесная формулировка метафоры не требует специальной экспликации того эмоционального переживания, которое обернуто в метафорическую форму [248]. Кроме того, методы смысловой диагностики, предлагающие метафору в качестве стимула, менее уязвимы для психологических защит, социальной желательности и иных побочных факторов в сопоставлении с методами, требующими вербализации, проговаривания личностного смысла [149]. Примером успешного применения метафор в диагностике личностного смысла является популярный за рубежом тест «Метафоры личной смерти» («Metaphors of Personal Death») [270; 271]. При работе с ним респонденту необходимо с помощью 5-разрядной шкалы выразить степень соответствия предлагаемых метафор («большое приключение», «черная дыра» и т. п.) своим мыслям и переживаниям по поводу смерти. Авторы ссылаются на высокую валидность и надежность данной методики [271].

**Разработка пилотажной версии опросника «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД).** Главная задача при создании пилотажной версии опросника МПД заключалась в подборе метафор, адекватно отражающих смысловое отношение субъекта к профессиональной деятельности. В этой связи были проанализированы научные исследования концепта «труд»; фразеологические обороты на тему «карьера», «труд», «работа»; художественные описания процесса труда; бытовые высказывания людей о своей работе [27; 28; 68; 121; 228 и др.]. В результате было отобрано 39 метафор, которые в дальнейшем подверглись экспертизе на предмет содержательной валидности. В качестве экспертов были приглашены кандидат психологических наук (специалист в области профессиональной психологии и психологии личности) и кандидат филологических наук. Эксперты оценивали каждую метафору с помощью баллированной шкалы на соответствие следующим критериям:

а) образность (низкие оценки присуждались тем метафорам, которые могли интерпретироваться совершенно буквально, например «адский труд»);

б) лексическая простота (низкие оценки получали те метафоры, которые были сформулированы в слишком абстрактной, труднодоступной для понимания форме либо допускали двусмысленность, много-

значное толкование со стороны «наивного испытуемого», например «закалка характера»);

в) общеизвестность (низкие баллы приписывались редко употребляемым метафорам, толкование которых зависит от культурной осведомленности, например «нить Ариадны»).

Метафоры, набравшие по итогам экспертного оценивания минимальное количество баллов, были отсеяны, что позволило сократить стимульный материал опросника до 23 метафор. По инструкции испытуемый должен оценить, насколько каждая из предложенных метафор соответствует его восприятию и переживанию собственной профессиональной деятельности. Степень соответствия при этом измеряется градуальной вербально-числовой шкалой ответов: «1 – полностью не соответствует», «2 – пожалуй, не соответствует», «3 – скорее не соответствует (затрудняюсь ответить)», «4 – нейтрально», «5 – скорее соответствует», «6 – пожалуй, соответствует», «7 – полностью соответствует».

Пилотажная версия опросника включила в себя «прямые» и «обратные» метафоры. К прямым отнесены те метафоры, которые несут в себе позитивный образ личностного смысла (например, «увлекательное путешествие», «дар судьбы»); обратными признаны те метафоры, которые отражают негативный образ личностного смысла (например, «кара Божья», «соль на рану» и др.). С целью предотвращения установочного поведения испытуемых при заполнении опросника прямые и обратные пункты комбинировались в случайном порядке. При подсчете индивидуальных результатов, полученных в процессе работы с опросником, переход от номера ответа испытуемого к сырому баллу осуществлялся с поправкой на вид утверждения: номер ответа на прямую метафору ставился в прямое соответствие количеству баллов, а номер ответа на обратную метафору подвергался инверсии.

**Выборка апробации.** Пилотажная версия опросника апробировалась на гетерогенной популяционной выборке численностью 576 человек (после отбраковки неправильно заполненных анкет) в возрасте от 22 до 64 лет ( $M = 40$  лет,  $SD = 8,5$  года). Выборочная совокупность характеризовалась гетерогенностью по социально-демографическим и половозрастным признакам, должностному положению, стажу работы, а также уровню оплаты труда испытуемых. Основное требование, предъявляемое к респондентам, заключалось в наличии оплачиваемой трудовой занятости на момент привлечения к исследованию. Испытуемые принимали участие в исследовании на добровольной, безвозмездной основе.

Попутно с пилотажной версией опросника «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) испытуемым предъявлялись методики, в последующем выполнявшие функцию критериев валидации:

1. *Опросник профессионального самоотношения* – многошкальный стандартизированный тест, определяющий выраженность положительных (самоуважение и самооффективность в профессии) и отрица-

тельных (внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии) компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры [91]. В отношении выборочного контингента настоящего исследования опросник продемонстрировал высокую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха для общего показателя равняется 0,88), что позволяет рассматривать результаты тестирования как достоверные.

2. *Шкала удовлетворенности карьерой* – стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [108]. Включает 5 утверждений, по поводу которых испытуемый должен выразить степень своего согласия по четырехразрядной шкале (от «1 – абсолютно не согласен» до «4 – полностью согласен»). Три утверждения являются прямыми («Я вполне доволен тем, как складывается моя карьера», «В настоящее время моя профессиональная жизнь близка к той, о которой я мечтал», «В целом я удовлетворен своими достижениями в профессии»), два утверждения – обратными («Мне кажется, что я пока еще не сумел достичь профессионального успеха», «Если бы представилась такая возможность, я бы совершенно по-другому построил свою профессиональную карьеру»).

3. *Источники смысла жизни* – методика смешанного номотетико-идиографического типа, нацеленная на изучение содержательных и структурно-функциональных особенностей индивидуального смысла жизни [103]. В настоящем исследовании применялась модифицированная версия, позволяющая выявить жизненный смысл профессиональной деятельности для испытуемого. На первом этапе работы с методикой задача испытуемого заключалась в том, чтобы идентифицировать собственное понимание смысла жизни с предъявленными ценностями и выбрать из списка те, которые наиболее полно и точно соответствуют этому пониманию. В качестве стимульного материала послужил перечень из 18 терминальных ценностей, предложенных М. Рокичем. На втором этапе работы с методикой испытуемый должен был определить, как профессиональная деятельность влияет на практическую реализацию каждой выбранной ценности в его жизни. Для ответов предлагалась шкала от «-3» (препятствует в большой степени) до «+3» (помогает в большой степени). На основе полученных оценок рассчитывались такие диагностические показатели, как *индекс инструментальности*, *индекс позитивности*, *индекс негативности*, *индекс конфликтности жизненного смысла*, а также *индекс отчуждения* от профессиональной деятельности.

**Факторная (структурная) валидность опросника «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД).** Данные пилотажного диагностического замера использовались для установления дискриминативности пунктов. Минимально допустимым уровнем дискриминативности было



**Психология профессиональной успешности**

избрано значение 0,20. Психометрические расчеты показали, что среднее значение дискриминативности для всего массива пунктов первичной версии опросника составило 0,40. Показатели дискриминативности для отдельных пунктов укладывались в диапазон от 0,002 до 0,67. С учетом полученных данных в первой итерации были отбракованы 7 метафор с недопустимо низким показателем дискриминативности. Во второй итерации была удалена еще 1 метафора с недопустимо низким значением коэффициента дискриминативности. Оставшиеся 15 метафор полностью удовлетворяли требованиям дискриминативности и внутренней согласованности (коэффициенты дискриминативности – от 0,29 до 0,71 при среднем показателе 0,58; коэффициент надежности  $\alpha$ -Кронбаха – 0,90).

В таком варианте опросник был подвергнут процедуре эксплораторного (разведочного) факторного анализа по методу главных компонент (Principal components) с последующим варимакс-вращением (Varimax normalized). Критическое значение факторной нагрузки для пунктов опросника установлено на уровне 0,50 (таблица 8).

Таблица 8 – Факторная структура опросника «Метафоры профессиональной деятельности»

Метафоры	Факторы и значимые факторные веса >0,50		
	I	II	III
1. Увлекательное путешествие		-0,77	
2. Бальзам для души		-0,76	
3. Хождение по мукам			0,84
4. Тяжелая ноша			0,86
5. Мышиная возня	0,68		
6. Дамоклов меч			0,58
7. Топтание на месте	0,77		
8. Сизифов труд	0,60		
9. Путь в никуда	0,74		
10. Мартышкин труд	0,78		
11. Дар судьбы		-0,77	
12. Бег по кругу	0,65		
13. Черпание воды решетом	0,80		
14. Соль на рану	0,65		
15. Кара Божья	0,56		
<b>Собственное значение фактора</b>	<b>6,37</b>	<b>1,62</b>	<b>1,2</b>
<b>Доля дисперсии (%)</b>	<b>42,5</b>	<b>10,8</b>	<b>8</b>

*Примечание.* В таблице приведены только значимые факторные нагрузки пунктов опросника.

С целью валидизации выявленной факторной структуры опросника проводился конфирматорный факторный анализ по методу GLS (General Least Squares). Расчетные значения индексов структурного соответствия для модели с тремя коррелированными факторами свидетельствуют о ее приемлемости (RMSEA = 0,06, AGFI = 0,90, GFI = 0,92). Окончательная редакция опросника, таким образом, включает 15 метафор, разбитых на 3 шкалы. Согласно данным таблицы 9, пункты, вошедшие в данную версию опросника, характеризуются достаточно высокой дискриминативностью, а шкалы – удовлетворительным уровнем консистентной и расщепленной надежности. Оценка диахронной (тест-ретестовой) надежности предлагаемого инструмента выступает неотложной задачей будущих исследований.

Таблица 9 – Показатели дискриминативности пунктов и надёжности шкал опросника «Метафоры профессиональной деятельности»

Наименование шкал	N	Дискриминативность пунктов	M / $\delta$	$\alpha$	$r_{SB} / r_{Guttman}$
Отчуждение профессии	9	0,57–0,76	25,2 / 11,2	0,90	0,91 / 0,89
Увлечение профессией	3	0,45–0,60	12 / 4,1	0,71	
Разочарование в профессии	3	0,51–0,72	10,4 / 4,4	0,80	

*Условные обозначения:* N – количество метафор в шкале; M /  $\delta$  – среднее значение и стандартное отклонение баллов по шкале в выборке апробации;  $\alpha$  – коэффициент консистентной надежности по Кронбаху;  $r_{SB} / r_{Guttman}$  – коэффициенты расщепленной надежности Спирмена-Брауна и Гутмана.

С учетом семантики метафор, вошедших в состав шкал, можно заключить, что первая шкала манифестирует бессмысленность, а вторая и третья шкалы презентуют позитивный и негативный личностный смысл профессии. Способ расщепления опросника на шкалы соответствует теоретическим взглядам на основные модальности личностного смысла [92; 192] и факторным раскладкам других опросников, в которых в качестве стимульного материала используются метафоры. По мотивам исследования Л. Г. Перетяшко, подразделившей четыре типа значимого отношения личности к профессии [192, с. 17–18], первая шкала опросника была названа «Отчуждение профессии», вторая шкала – «Увлечение профессией», третья шкала – «Разочарование в профессии». Следует отметить, что низкие баллы по шкале «Отчуждение профессии» не позволяют сделать вывод об осмысленности профессиональной деятельности. Такой же принцип справедлив для двух других шкал: низкие

баллы по шкале позитивного смысла не означают высокую выраженность негативного смысла и наоборот. Следует помнить, что профессиональная деятельность является полимотивированной и, способствуя реализации одних мотивов, она может в то же самое время препятствовать достижению других.

**Валидность опросника «Метафоры профессиональной деятельности».** Первый этап валидизации заключался в расчете коэффициентов интеркорреляции шкал опросника МПД (таблица 10). Увлечение профессией обнаруживает теоретически предсказуемую отрицательную взаимосвязь с отчуждением профессии и разочарованием в профессии. Обращает на себя внимание достаточно тесная прямая корреляция разочарования и отчуждения от профессиональной деятельности. Она вполне объяснима, поскольку негативное осмысление профессии зачастую сменяется ее полным обесмысливанием, а вместе с этим разочарование стремится перерасти в отчуждение. Аналогичная закономерность была установлена в исследовании Л. Г. Перетясько [192, с. 17].

Таблица 10 – Интеркорреляции шкал опросника «Метафоры профессиональной деятельности»

Наименование шкал	Отчуждение профессии	Увлечение профессией	Разочарование в профессии
Отчуждение профессии		-0,36	0,60
Увлечение профессией			-0,36

*Примечание.* Все коэффициенты значимы при  $p < 0,001$ .

Конвергентная валидность устанавливалась путем корреляции показателей опросника МПД с набором переменных, связь с которыми является теоретически ожидаемой исходя из концептуальных представлений о механизмах смыслообразования и смысловой регуляции профессиональной деятельности, а также результатов предшествующих эмпирических исследований [90; 98; 91; 92]. Показатели шкал опросника МПД гипотетически коррелируют с: 1) интенсивностью и разнообразностью жизненного смысла профессиональной деятельности; 2) положительными и отрицательными компонентами профессионального самоотношения; 3) субъективной удовлетворенностью карьерой. Предполагаемое направление корреляционных связей указано в таблице 11, фактические значения коэффициентов корреляций – в таблице 12.

Таблица 11 – Предполагаемое направление связей шкал опросника МПД с критериальными переменными

Критериальные методики		Шкалы опросника МПД		
		Отчуждение профессии	Увлечение профессией	Разочарование в профессии
Источники смысла жизни	Индекс инструментальности профессиональной деятельности	Отрицательная взаимосвязь	Положительная взаимосвязь	Отрицательная взаимосвязь
	Индекс позитивности профессиональной деятельности			
	Индекс негативности профессиональной деятельности	Положительная взаимосвязь	Отрицательная взаимосвязь	Положительная взаимосвязь
	Индекс отчуждения от профессиональной деятельности			
	Индекс конфликтности профессиональной деятельности			
Опросник профессионального самоотношения	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	Отрицательная взаимосвязь	Положительная взаимосвязь	Отрицательная взаимосвязь
	Положительные компоненты профессионального самоотношения (самоуважение в профессии, самоуверенность в профессии, самопривязанность в профессии, самозффективность в профессии, саморуководство в профессии, самооценка личностного роста в профессии)			
	Отрицательные компоненты профессионального самоотношения (самоуничижение в профессии, внутренняя конфликтность, самообвинение в профессии)	Положительная взаимосвязь	Отрицательная взаимосвязь	Положительная взаимосвязь
Шкала удовлетворенности карьерой	Удовлетворенность карьерой	Отрицательная взаимосвязь	Положительная взаимосвязь	Отрицательная взаимосвязь

Психология профессиональной успешности

Таблица 12 – Результаты проверки конвергентной валидности опросника МПД

Критериальные методики		Шкалы опросника МПД		
		Отчуждение профессии	Увлечение профессией	Разочарование в профессии
Источники смысла жизни	Индекс инструментальности профессиональной деятельности	-0,32	0,39	-0,25
	Индекс позитивности профессиональной деятельности	-0,25	0,32	-0,21
	Индекс негативности профессиональной деятельности	0,29	-0,32	0,23
	Индекс отчуждения от профессиональной деятельности		-0,14	
	Индекс конфликтности профессиональной деятельности	0,33	-0,39	0,28
Опросник профессионального самоотношения	<i>Положительные компоненты профессионального самоотношения</i>			
	Самоуважение в профессии	-0,12	0,22	-0,09
	Самоуверенность в профессии	-0,10	0,25	-0,10
	Самопривязанность в профессии	-0,10	0,15	
	Самозффективность в профессии	-0,36	0,45	-0,29
	Саморуководство в профессии	-0,25	0,34	-0,18
	Самооценка личного роста в профессии	-0,39	0,44	-0,35
	<i>Отрицательные компоненты профессионального самоотношения</i>			
	Самоуничижение в профессии	0,48	-0,41	0,42
	Внутренняя конфликтность	0,51	-0,44	0,41
	Самообвинение в профессии	0,25	-0,20	0,30
<i>Общий показатель позитивности профессионального самоотношения</i>	-0,44	0,46	-0,37	
Шкала удовлетворенности карьерой	Удовлетворенность карьерой	-0,41	0,35	-0,34

Примечание. В таблице представлены коэффициенты корреляции, значимые на уровне  $p < 0,000$ .

Резюмируя полученные результаты, следует подчеркнуть, что практически все найденные взаимосвязи шкал опросника МПД с критериальными переменными соответствуют теоретическим гипотезам. Исключением из этого общего порядка выступает отсутствие значимой связи между индексом отчуждения профессиональной деятельности методики «Источники смысла жизни» и шкалами «Отчуждение профессии» и «Разочарование в профессии» апробируемого опросника. В целом же имеющиеся данные свидетельствуют в пользу конвергентной валидности опросника МПД.

**Алгоритм анализа и интерпретации диагностических показателей. Стандартизация опросника «Метафоры профессиональной деятельности».** Первая шкала опросника, выделившаяся в качестве самого мощного фактора, выступает параметром наиболее выраженной поляризации испытуемых по индивидуальным особенностям смыслообразования и смысловой регуляции профессиональной деятельности. По этой шкале оценивается общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, в зависимости от которого испытуемые дифференцируются на тех, кто усматривает в профессии тот или иной смысл, и тех, кто не находит в ней никакого смысла. Главная задача диагноста при обработке и интерпретации диагностических показателей по шкале «Отчуждение профессии» заключается в том, чтобы ответить на вопрос, имеет ли профессия личностный смысл для испытуемого в принципе. Отчужденность и бессмысленность профессиональной деятельности резонно констатировать при высоких баллах по данной шкале. При этом надлежит ориентироваться на значение в 36,35 балла, которое совпадает с верхней границей интервала  $M + 1\delta$  в выборке апробации и стандартизации методики МПД. Следовательно, тестовый показатель 37 и более баллов свидетельствует о бессмысленности и отчужденности, а показатель 36 и менее баллов – о той или иной степени осмысленности профессионального труда для испытуемого. Если первая шкала выявляет резко выраженную бессмысленность, показатели шкал «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии» дальнейшей интерпретации не подлежат. В случае, когда первая шкала обнаруживает хотя бы минимальный уровень осмысленности, то диагност переходит к следующему этапу анализа и интерпретации диагностических показателей – распознаванию устойчиво присущего испытуемому виду личностного смысла профессиональной деятельности.

Отталкиваясь от теоретических представлений о потенциально возможных видах личностно-смыслового отношения личности к профессии, было выдвинуто предположение о том, что в группе респондентов с низкими и средними баллами по шкале «Отчуждение профессии» могут быть выделены 3 подгруппы в зависимости от сочетания показателей по шкалам «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии». Данное предположение проверялось с помощью кластерного анализа (k-means clustering) на выборке испытуемых ( $N = 478$ ). Данная выборка получена в результате отсека от выборки стандартизации той части

испытуемых, у которых выявлен высокий уровень бессмысленности по шкале «Отчуждение профессии» ( $N = 98$ ). В качестве критериев кластеризации использовались переменные «увлечение профессией» и «разочарование в профессии», измеренные одноименными шкалами опросника МПД. В соответствии с априорными соображениями о видах личностного смысла профессиональной деятельности (позитивный, негативный, конфликтный) исходное число кластеров было задано в количестве трёх. Построенная в результате кластерного анализа эмпирическая классификация испытуемых является статистически обоснованной: различия выделенных групп по критериальным переменным устанавливаются на высоком уровне значимости (по шкале «Увлечение профессией»  $F(2, 475) = 274,96$  при  $p = 0,000$ ; «Разочарование в профессии»  $F(2, 475) = 431,75$  при  $p = 0,000$ ). Численность выделенных групп и среднегрупповые значения по переменным-классификаторам приведены в таблице 13.

Таблица 13 – Результаты кластерного анализа

Группы \ Название шкал	Увлечение профессией ( $M = 12,43$ )	Разочарование в профессии ( $M = 9,67$ )	N/%
<b>Группа 1</b> Негативный личностный смысл профессиональной деятельности	8,23 (низкое)	11,9 (высокое)	152/32
<b>Группа 2</b> Позитивный личностный смысл профессиональной деятельности	14,33 (высокое)	5,15 (низкое)	168/35
<b>Группа 3</b> Конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности	14,43 (высокое)	12,32 (высокое)	158/33

Результаты кластерного анализа подтверждают правомерность концептуального различия позитивного, негативного и конфликтного смысла как основных модальностей осмысления личностью своей профессиональной деятельности. В свете полученных данных опросник МПД может быть признан валидным средством дифференциации испытуемых по индивидуальным вариациям личностно-смыслового отношения к профессии. Разные варианты соотношения баллов, набранных по шкалам «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии», отвечают психологически различным видам личностного смысла профессиональной деятельности.

Для оптимизации процедуры психодиагностического обследования может быть предложен следующий ступенчатый алгоритм анализа и интерпретации показателей опросника МПД:

1. Исходя из количества баллов, начисленных испытуемому по шкале «Отчуждение профессии», определить уровень общей осмысленности-бессмысленности профессиональной деятельности. Для данной шкалы высокими считаются тестовые показатели от 37 баллов включительно. При условии, что диагностический показатель лежит в диапазоне от 9 до 36 баллов, диагност приступает к толкованию диагностических показателей по шкалам «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии».

2. В зависимости от сочетания баллов, набранных испытуемым по упомянутым шкалам, определить психологическую разновидность личностного смысла профессиональной деятельности. Негативному личностному смыслу соответствует высокий уровень разочарования при низком уровне увлечения профессией; позитивному личностному смыслу – высокий уровень увлечения при низком уровне разочарования в профессии; конфликтному личностному смыслу – высокий уровень и разочарования, и увлечения профессией. Уровень выраженности во всех случаях оценивается путем сопоставления индивидуальных показателей испытуемого со средними значениями «увлечения» и «разочарования», подсчитанными на выборке стандартизации (12,43 и 9,67 балла соответственно).

В контексте практической психодиагностики нередко возникает необходимость в проведении интра- и интериндивидуальных сравнений, а также построения индивидуальных профилей по психологическим признакам, измеряемым разными методиками. При решении задач подобного рода диагност сталкивается с необходимостью перевода первичных, сырых баллов в показатели какой-либо стандартной шкалы. В целях конвертации сырых баллов по шкалам опросника МПД в стандартную шкалу стенов следует воспользоваться таблицей 14.

Таблица 14 – Схема перевода первичных баллов опросника МПД в стенов

Шкалы опросника	Стенов									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Отчуждение профессии	9	10	11	12–17	18–24	25–30	31–36	37–40	41–48	49–63
Увлечение профессией	3	4–5	6–7	8–9	10–11	12–13	14–15	16–17	18–19	20–21
Разочарование в профессии	3	4	5	6–7	8–10	11–12	13–14	15–16	17–19	20–21

Подводя итог проделанной работе, следует отметить, что опросник МПД является одним из первых инструментов в семействе методов диагностики смысловой сферы личности, использующих метафоры в каче-



стве стимульного материала. Учитывая преимущества метафор перед другими формами фиксации и трансляции личностного смысла, в первую очередь перед повсеместно применяемыми в личностных опросниках оценочными суждениями, этот методический прием является весьма многообещающим. Новаторский характер опросника МПД также обусловлен тем, что он является одним из первых диагностических средств, предназначенных для определения личностного смысла профессиональной деятельности – относительно нового конструкта в психологических исследованиях профессионального труда, общения и карьеры. И хотя его психометрические испытания еще далеки от завершения, по имеющимся на сегодняшний день данным можно с уверенностью заявить, что данный метод соответствует самым взыскательным требованиям к надежности и валидности. Немаловажно, что опросник МПД экономичен и удобен в эксплуатации, а метафорическая форма стимульного материала пробуждает живой интерес и эффективно нейтрализует механизмы психологической защиты при выполнении испытуемым диагностического задания.

### РАЗДЕЛ 3

## ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФАКТОРОВ И ТИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ



### ГЛАВА 7

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Теоретический обзор позволяет предполагать, что между удовлетворённостью карьерой и профессиональным самоотношением личности существует тесная функциональная связь. Тем не менее, до настоящего времени не осуществлялись специальные эмпирические исследования, раскрывающие характер взаимодействия профессиональной успешности и удовлетворенности карьерой личности.

Исходя из изложенных в теоретической части посылок, а также из концептуальных представлений о механизмах осознанной саморегуляции профессиональной карьеры общую гипотезу исследования можно сформулировать следующим образом: *профессиональное самоотношение и удовлетворенность карьерой являются разными аспектами профессиональной успешности личности – профессиональное самоотношение результирует оценку себя как субъекта профессиональной деятельности, в то время как удовлетворенность карьерой отражает оценку пройденного профессионального пути.* Данное предположение конкретизируется в частных гипотезах: 1) *удовлетворенность карьерой личности связана с модальностью профессионального самоотношения: чем выше удовлетворенность карьерой, тем меньше выражена отрицательная и больше положительная модальность профессионального самоотношения личности;* 2) *определенная конфигурация профессионального самоотношения с удовлетворенностью карьерой является основанием для выделения качественно специфических типов профессиональной успешности личности.*

Выдвинутые гипотезы проверялись на данных эмпирического исследования, которое охватило выборку численностью 615 человек (после отбраковки неверно заполненных анкет) в возрасте от 21 до 64 лет ( $M = 40$  лет,  $SD = 8,6$  лет) с трудовым стажем от полугода до 40 лет ( $M = 18$  лет,  $SD = 8,8$  лет). Выборка была гетерогенной по социально-демографическим признакам (семейное положение, родительский статус), должностному положению, уровню оплаты труда, а также квалификационной категории. Испытуемые принимали участие в исследовании на добровольной безвозмездной основе.

Сбор эмпирических данных производился с помощью следующих **методик:**

1. *Опросник профессионального самоотношения* – многошкальный стандартизированный тест, определяющий выраженность отрицательных (внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии) и положительных (самоуважение и самооэффективность в профессии) компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры [99]. В отношении выборочно-го контингента настоящего исследования шкалы и общий показатель опросника продемонстрировал высокую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха варьирует от 0,70 до 0,88), что позволяет рассматривать результаты тестирования как достоверные.

2. *Шкала удовлетворенности карьерой* – стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [170]. В отношении обследованной выборки шкала продемонстрировала приемлемую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха равняется 0,75), что вызывает доверие к полученным с помощью данной шкалы диагностическим данным.

Для доказательства раздельности и качественной специфичности профессионального самоотношения и удовлетворенности карьерой утверждения методик, направленных на их диагностику, были объединены в общий список и подвергнуты эксплораторному факторному анализу по методу главных компонент (Principal components) с последующим варимакс-вращением (Varimax normalized). Критическое значение факторной нагрузки для пунктов опросников установлено на уровне 0,50.

Факторный анализ показал, что пункты по шкале удовлетворенности карьерой группируются в отдельный фактор и не смешиваются с факторами, отражающими профессиональное самоотношение личности (собственное значение фактора 2,10; доля дисперсии (%) 4,78; факторная нагрузка пунктов от 0,56 до 0,74).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение являются качественно специфическими психическими феноменами, отражающими различные аспекты профессиональной успешности личности. Удовлетворенность карьерой отражает оценку личностью прямых результатов и косвенных выгод от профессиональной деятельности, в то время как функция профессионального самоотношения заключается в оценке личностью самого себя, как субъекта карьеры. Удовлетворенность карьерой является прямым, а профессиональное самоотношение косвенным индикатором, отражающим реальное продвижение личности к профессионально значимым целям и фактическую продуктивность самореализации в профессии.

На следующем этапе с помощью корреляционного анализа Пирсона анализировались взаимосвязи профессионального самоотношения личности с удовлетворенностью карьерой (таблица 15).

Таблица 15 – Результаты анализа взаимосвязи профессионального самоотношения личности с удовлетворённостью карьерой

Переменные		Удовлетворенность карьерой
Профессиональное самоотношение	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0,54
	<i>Положительные компоненты профессионального самоотношения</i>	
	Самоуважение в профессии	0,38
	Самоуверенность в профессии	0,31
	Самопривязанность в профессии	0,37
	Самозффективность в профессии	0,39
	Саморуководство в профессии	0,28
	Самооценка личностного роста в профессии	0,41
	<i>Отрицательные компоненты профессионального самоотношения</i>	
	Самоуничижение в профессии	-0,48
	Внутренняя конфликтность	-0,48
Самообвинение в профессии	-0,30	

*Примечание.* В таблице представлены коэффициенты корреляции Пирсона, значимые на уровне  $p < 0,0001$ .

Резюмируя полученные результаты, следует отметить, что все найденные взаимосвязи соответствуют выдвинутым гипотезам. Существует взаимосвязь между удовлетворенностью карьерой и профессиональным самоотношением личности: с одной стороны, удовлетворенность личностью собственной карьерой приводит к повышению удовлетворенности собой как её субъектом; с другой стороны, специфические особенности профессионального самоотношения обуславливают удовлетворенность карьерой.

Следует обратить внимание на умеренную силу обнаруженных корреляционных связей, которая ещё раз подтверждает тот факт, что удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности являются связанными между собой, но не идентичными друг другу критериями профессиональной успешности. Каждое из них имеет качественную специфику, в силу которой неудовлетворенность карьерой не равнозначна отрицательному профессиональному самоотношению личности, а позитивное профессиональное самоотношение не эквивалентно удовлетворенности карьерой.

При анализе полученных эмпирических данных нами были выявлены различные варианты сочетания общего показателя профессионального самоотношения (ПС) с удовлетворенностью карьерой (УК) (рисунок 1). Уровень выраженности исследуемых признаков оценивался путем сопоставления индивидуальных показателей испытуемого со сред-

ними значениями удовлетворенности карьерой и общего показателя профессионального самоотношения, подсчитанными на выборке настоящего исследования (12,95 и 108,99 балла соответственно).



Рисунок 1 – Варианты сочетания профессионального самоотношения с удовлетворённостью карьерой

На основании такого анализа выявлено два основных типа профессиональной успешности личности, которые можно обозначить как «*профессионально неуспешный*» тип и «*профессионально успешный*» тип [42; 48; 57; 50].

Профессионалы, переживающие *профессиональную неуспешность* (N = 174), испытывают выраженную неудовлетворенность карьерой и собой в качестве субъекта данной карьеры. Специалисты, входящие в данную группу, относятся в группу риска в плане профессионального выгорания и дезадаптации. Как отмечает С. А. Дружилов, сотрудники, характеризующиеся низкой удовлетворенностью труда, своим положением в коллективе, негативным отношением к образовательному учреждению «воспринимают процесс осуществления своей профессиональной деятельности как работу “на износ”, как постоянный прессинг требований со стороны администрации. То, что они делают, зачастую теряет для них смысл, остается лишь необходимость зарабатывать своей профессией средства для существования» [74, с. 38].

В группу *профессионально успешных* (N = 441) входят те сотрудники, у которых хотя бы один из критериев профессиональной успешности обнаруживает уровень выше среднего.

Внутри данной группы можно выделить *гармоничный* (N = 242) и *дисгармоничный* (N = 199) типы профессиональной успешности.

Профессионалы, обнаруживающие *гармоничную профессиональную успешность*, удовлетворены своей карьерой, как совокупностью профессиональных достижений и собой, как субъектом собственного профессионального пути.

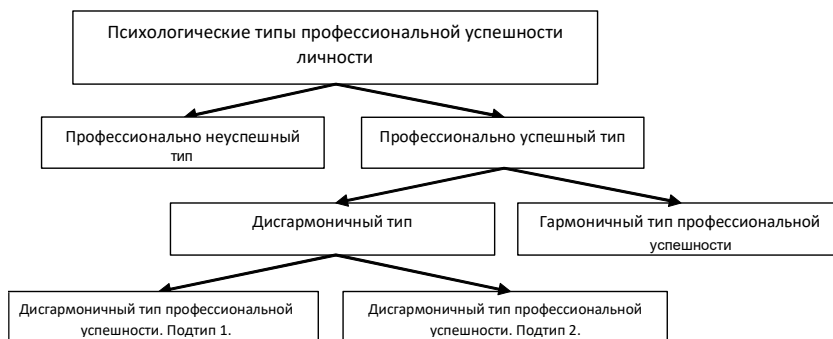
У специалистов, относящихся к дисгармоничному типу профессиональной успешности, один из исследуемых критериев обнаруживает низ-

кий уровень выраженности при высоком уровне второго критерия. Дисгармония встречается в двух вариациях, что позволяет выделить два качественно специфических подтипа:

1) сотрудники *первого подтипа* ( $N = 118$ ) характеризуются высоким уровнем удовлетворенности карьерой при низком уровне общего показателя позитивности профессионального самоотношения. Такая диспропорция может быть вызвана тем, что человек, склонен приписывать свои успехи внешним факторам, считая свой карьерный успех незаслуженным;

2) сотрудникам *второго подтипа* ( $N = 81$ ) присущ низкий уровень удовлетворенности карьерой при высоком уровне интегрального показателя позитивности профессионального самоотношения. Иными словами, специалисты, вошедшие в данный подтип, испытывая удовлетворенность собой как субъектом карьеры, неудовлетворены тем, как складывается их профессиональная жизнь. Данное несоответствие может быть вызвано тем, что человек обладая уверенностью в собственной компетентности, а также высокими притязаниями на профессиональный успех и социальное признание, не получает желаемых и ожидаемых дивидендов в виде конкретных профессиональных достижений, в том числе в виде материального поощрения. Как отмечает А. А. Корнилова, «неудовлетворенность заработной платой служит проявлением переживания чувства недостаточного признания заслуг» [129, с. 130].

Полученную эмпирическую типологию профессиональной успешности личности можно представить в виде рисунка 2.



**Рисунок 2 – Психологические типы профессиональной успешности личности**

Для доказательства правомерности выделения вышеназванных типов были проведены две серии однофакторного дисперсионного анализа: - первая серия была направлена на подтверждение правомерности обособления профессионально успешного типа в его вариациях (гар-

**Психология профессиональной успешности**

моничный и дисгармоничный) и профессионально неуспешного типа личности;

- целью второй серии выступило доказательство возможности выделения гармоничного типа профессиональной успешности и двух под-типов дисгармоничной профессиональной успешности (таблица 16).

Таблица 16 – Результаты однофакторного дисперсионного анализа

<b>Первая серия однофакторного дисперсионного анализа</b>			
<b>Типы профессиональной успешности личности</b>	<b>N</b>	<b>Профессиональное самоотношение</b>	<b>Удовлетворённость карьерой</b>
		среднее значение (M)	среднее значение (M)
Профессионально неуспешный тип	174	96,32	10,28
Гармоничный тип профессиональной успешности	242	119,76	15,0
Дисгармоничный тип профессиональной успешности	199	106,97	12,78
<b>F-критерий Фишера</b>		F (2; 612)=381,24 p=0,00	F (2; 612)= 395,19 p=0,00
<b>Post-hoc сравнение типов. Критерий Шеффе.</b>		ПН↔ГУ (p=0,00); ПН↔ДУ (p=0,00); ГУ↔ДУ (p=0,00)	ПН↔ГУ (p=0,00); ПН↔ДУ (p=0,00); ГУ↔ДУ (p=0,00)
<b>Вторая серия однофакторного дисперсионного анализа</b>			
Гармоничный тип профессиональной успешности	242	119,76	15,0
Дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 1	118	101,04	14,13
Дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 2	81	115,6	10,81
<b>F - критерий Фишера</b>		F (2; 438) = 267,97 p=0,00	F (2; 438) = 280,93 p=0,00
<b>Post-hoc сравнение типов. Критерий Шеффе.</b>		ГУ↔ДУ1 (p=0,00); ГУ↔ДУ2 (p=0,000055); ДУ1↔ДУ2 (p=0,00)	ГУ↔ДУ1 (p=0,00) ГУ↔ДУ2 (p=0,00) ДУ1↔ДУ2 (p=0,00)

*Примечание.* ПН – профессионально неуспешный тип; ГУ – гармоничный тип профессиональной успешности; ДУ – дисгармоничный тип профессиональной успешности; ДУ1 – дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 1; ДУ2 – дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 2.

Резюмируя полученные результаты, можно заключить, что построенная эмпирическая классификация типов профессиональной успешности является статистически обоснованной: различия выделенных типов по критериальным переменным устанавливаются на высоком уровне значимости ( $p < 0,001$ ). Средние значения исследуемых переменных в группах специалистов с разным типом профессиональной успешности представлены на рисунке 3.



ГУ – гармоничный тип профессиональной успешности; ДУ1 – дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 1; ДУ2 – дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 2; ПН – профессионально неуспешный тип

**Рисунок 3 – Среднегрупповая выраженность критериальных переменных в типах профессиональной успешности**

Далее проводилась оценка достоверности построенной типологии на основании внешнего по отношению к ней критерия. Адекватность использования объективного критерия подтверждается результатами исследований, доказавших взаимосвязь экстринсивного (внешнего) успеха и интринсивного успеха (профессиональной успешности). Объективный и субъективный успех связаны кольцевой зависимостью: за высокую продуктивность работник удостоивается всевозможных материальных и нематериальных благ, которые подкрепляют его удовлетворенность карьерой и собой как ее субъектом; а высокая удовлетворенность в свою очередь заставляет работника еще больше усердствовать в труде и служебном продвижении [104]. На взаимосвязь субъективного и объективного успеха указывает Я. С. Хаммер: «объективный успех ведет к субъективному как непосредственно (через личностную удовлетворенность собственным объективным успехом), так и опосредствованно (через признание со стороны социума)» [230, с. 148]. А. К. Маркова, указывает, что положительное оценивание сотрудником себя в целом, определение своих положительных качеств, перспектив повышает эффективность работы, стимулирует стремление к самореализации [158].



Психология профессиональной успешности

В качестве внешнего критерия была выбрана *квалификационная категория (разряд)*, выступающая объективным индикатором профессионального успеха работника.

Путем кросстабуляции были подсчитаны частоты сопряженности типов профессиональной успешности с присвоенными испытуемым квалификационными категориями (таблица 17). Процедура проводилась на сокращенной выборке (N = 559) по причине отсутствия данных о квалификационной категории ряда испытуемых.

Таблица 17 – Распределение работников разных квалификационных категорий (разрядов) в выделенных типах

Категория	Профессионально неуспешный тип		Гармоничный тип профессиональной успешности		Дисгармоничный тип профессиональной успешности.			
					Подтип 1.		Подтип 2.	
	n	% от N	n	% от N	n	% от N	n	% от N
Высшая категория (N=104)	11	10	58	56	28	27	7	7
1 категория (N=308)	71	23	125	40	64	21	48	16
2 категория (N=98)	43	44	29	30	12	12	14	14
Без категории (N=49)	30	61,2	10	20,4	3	6,2	6	12,2

Визуальная оценка частот сопряженности показывает, что высшая категория с большей частотой встречается в группе работников, переживающих гармоничный тип профессиональной успешности, а специалисты без категории заметно преобладают в группе профессионально неуспешных сотрудников. Эмпирические значения статистических критериев  $\chi^2$  ( $\chi^2(9) = 71,59$ ,  $p = 0,01$ ) и коэффициента сопряженности Пирсона ( $C = 0,34$ ) указывают на наличие статистически значимой связи между типом профессиональной успешности и квалификационной категорией (разрядом) сотрудника. Это доказывает два предположения: во-первых, объективный успех и профессиональная успешность действительно взаимосвязаны, во-вторых, распределение по группам не является случайным, что указывает на правомерность предлагаемой типизации.

Результаты проведенного анализа подтверждают правомерность выделения типов, отражающих различные варианты переживания личностью профессиональной успешности. Выделенные типы легли в основу дальнейшего анализа.

## ГЛАВА 8 СУБЪЕКТИВНАЯ КАРТИНА КАРЬЕРЫ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Ключевая идея настоящего исследования заключается в исследовании роли субъективной картины карьеры в достижении личностью профессиональной успешности. Эта идея послужила общей теоретической гипотезой для эмпирического исследования, которое охватило выборку численностью 647 человек в возрасте от 21 до 64 лет ( $M = 40,49$  лет,  $SD = 8,6$  лет). Выборка была гетерогенной по социально-демографическим признакам (семейное положение, родительский статус), должностному положению в рамках учреждений образования, уровню оплаты труда, квалификационной категории и трудовому стажу.

Сбор эмпирических данных производился с помощью следующих методик:

1. *Опросник профессионального самоотношения* – многошкальный стандартизированный тест, определяющий выраженность отрицательных (внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии) и положительных (самоуважение и самооффективность в профессии) компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры [99]. В отношении выборочного контингента настоящего исследования шкалы и общий показатель опросника продемонстрировал высокую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха варьирует от 0,70 до 0,88), что позволяет рассматривать результаты тестирования как достоверные.

2. *Шкала удовлетворенности карьерой* – стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [108]. В отношении обследованной выборки шкала продемонстрировала приемлемую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха равняется 0,75), что вызывает доверие к полученным с помощью данной шкалы диагностическим данным.

3. *Оценивание пятилетних интервалов карьеры (ОПИК)* – модифицированный вариант методики А. А. Кроника и Е. И. Головахи «Оценивание пятилетних интервалов» (ОПИ). ОПИК направлена на выявление следующих психометрических показателей: ожидаемая продолжительность карьеры, профессионально-психологический возраст, реализованность карьеры, коэффициент своевременности, насыщенность значимыми событиями прошлого, настоящего, будущего и в целом СКК, профессиональный оптимизм [61].

4. *Каузометрия профессиональной карьеры (КПК)* – модификация каузометрического психобиографического анализа, разработанного А. А. Кроником и Е. И. Головахой. КПК позволяет выявить следующие психометрические показатели СКК: профессионально-психологический возраст, коэффициент своевременности, мотивационная насыщенность прошлого, настоящего, будущего и в целом СКК, целеустремленность, рациональность, стратегичность, уверенность, индекс негативности, индекс позитивности, конфликтность, коэффициент многослойности [61].

На первом этапе обработки данных проверялась частная гипотеза о наличии связи параметров субъективной картины карьеры с удовлетворенностью карьерой и профессиональным самоотношением (таблица 18).

Таблица 18 – Результаты анализа связи параметров СКК с профессиональной успешностью

Параметры СКК	Критерии профессиональной успешности										
	Профессиональное самоотношение личности										
	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самоэффективность в профессии	Саморуководство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоунижение в профессии	Внутренняя конфликтность	Самобвинение в профессии	Общий показатель профессионального самоотношения	Удовлетворенность карьерой
<b>ОПК</b>	0,23 <sup>3</sup>	0,23 <sup>3</sup>	0,17 <sup>3</sup>	0,22 <sup>3</sup>	0,18 <sup>3</sup>	0,21 <sup>3</sup>	-0,25 <sup>3</sup>	-0,29 <sup>3</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	0,30 <sup>3</sup>	0,26 <sup>3</sup>
Ожидаемая продолжительность карьеры	0,16 <sup>3</sup>	0,16 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,24 <sup>3</sup>	-0,21 <sup>3</sup>	-0,21 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	0,26 <sup>3</sup>	0,23 <sup>3</sup>
Насыщенность настоящего значимыми событиями	0,28 <sup>3</sup>	0,17 <sup>3</sup>	0,32 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,14 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	-0,18 <sup>3</sup>	-	0,24 <sup>3</sup>	0,34 <sup>3</sup>
Насыщенность прошлого значимыми событиями		0,12 <sup>2</sup>	-0,11 <sup>2</sup>	0,13 <sup>2</sup>	0,12 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	-0,17 <sup>3</sup>	-0,16 <sup>3</sup>	-0,11 <sup>2</sup>	0,14 <sup>3</sup>	-
Насыщенность будущего значимыми событиями	0,28 <sup>3</sup>	0,28 <sup>3</sup>	0,21 <sup>3</sup>	0,32 <sup>3</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,29 <sup>3</sup>	-0,30 <sup>3</sup>	-0,33 <sup>3</sup>	-0,13 <sup>2</sup>	0,37 <sup>3</sup>	0,32 <sup>3</sup>
Насыщенность СКК значимыми событиями	0,11 <sup>2</sup>	-	0,21 <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-	-	0,18 <sup>3</sup>
Реализованность карьеры	0,19 <sup>3</sup>	-	0,27 <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-	0,10 <sup>1</sup>	0,27 <sup>3</sup>
Профессионально-психологический возраст	0,13 <sup>2</sup>	-	0,20 <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-	-	0,17 <sup>3</sup>
Кoeffициент своевременности	0,12 <sup>2</sup>	0,11 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	0,17 <sup>3</sup>	0,14 <sup>3</sup>	0,14 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	-0,13 <sup>2</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	0,18 <sup>3</sup>	0,18 <sup>3</sup>
Профессиональный оптимизм											

Параметры СКК	Критерии профессиональной успешности											Удовлетворенность карьерой
	Профессиональное самоотношение личности											
	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Саморивязанность в профессии	Самозадействительность в профессии	Саморукводство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоничужение в профессии	Внутренняя конфликтность	Самобвинение в профессии	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	Удовлетворенность карьерой	
Мотивационная насыщенность прошлого	0,16 <sup>3</sup>	-	0,21 <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	0,16 <sup>3</sup>
Мотивационная насыщенность настоящего	-0,14 <sup>3</sup>	-	-0,19 <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,10 <sup>1</sup>
Мотивационная насыщенность будущего	-0,19 <sup>3</sup>	-0,12 <sup>2</sup>	-0,22 <sup>3</sup>	-	-0,10 <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-0,21 <sup>3</sup>
Мотивационная насыщенность СКК	0,16 <sup>3</sup>	0,11 <sup>2</sup>	0,16 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>	0,21 <sup>3</sup>	-	-	-	-	0,14 <sup>2</sup>	0,11 <sup>1</sup>
Профессионально-психологический возраст	0,23 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,14 <sup>2</sup>	0,15 <sup>3</sup>	-	-0,09 <sup>1</sup>	-	-	-	0,17 <sup>3</sup>	0,23 <sup>3</sup>
Коэффициент своевременности	0,11 <sup>1</sup>	-	0,11 <sup>3</sup>	-	0,09 <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	0,09 <sup>1</sup>
Целеустремленность	0,09 <sup>3</sup>	-	0,11 <sup>1</sup>	0,12 <sup>2</sup>	0,12 <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	0,10 <sup>1</sup>	-
Индекс негативности СКК	-	-	-	-	-	-0,09 <sup>1</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,22 <sup>3</sup>	-	-	-0,16 <sup>3</sup>	-0,12 <sup>2</sup>
Индекс позитивности СКК	-	-	-	-	-	-	-0,20 <sup>3</sup>	-0,23 <sup>3</sup>	-	-	0,14 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>
Конфликтность СКК	-0,17 <sup>3</sup>	-0,15 <sup>3</sup>	-0,15 <sup>3</sup>	-0,20 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>2</sup>	-0,23 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	-	-	-0,21 <sup>3</sup>	-0,17 <sup>3</sup>
Рациональность	0,12 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	0,11 <sup>1</sup>	0,13 <sup>2</sup>	-	0,15 <sup>3</sup>	-	-	-	-	0,10 <sup>1</sup>	0,10 <sup>1</sup>
Стратегичность	0,14 <sup>1</sup>	0,10 <sup>1</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,11 <sup>1</sup>	0,16 <sup>3</sup>	-	-	-	-	0,11 <sup>1</sup>	0,10 <sup>1</sup>
Уверенность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Коэффициент многослойности	-0,11 <sup>1</sup>	-0,09 <sup>1</sup>	-0,09 <sup>1</sup>	-0,18 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>2</sup>	-0,17 <sup>3</sup>	0,16 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>	-	-0,19 <sup>3</sup>	-0,15 <sup>3</sup>

*Примечание.* В таблице представлены коэффициенты корреляции Пирсона, значимые на уровне <sup>1</sup>  $p \leq 0,05$ , <sup>2</sup>  $p \leq 0,01$ , <sup>3</sup>  $p \leq 0,001$ .

Как видно из таблицы 18, обнаружено большое количество значимых корреляций слабой и умеренной силы между параметрами субъективной картины карьеры и критериями профессиональной успешности. Из 253 потенциально возможных корреляций 155 корреляций статистически значимы (уровень значимости в диапазоне  $0,05 > p \leq 0,001$ ) коэффициент корреляции варьирует от 0,09 (при  $p \leq 0,05$ ) до 0,37 (при  $p \leq 0,001$ ). Низкие коэффициенты корреляции были ожидаемы, так как согласно эмпирическим данным, полученным В. И. Моросановой, степень корреляционной взаимосвязи различных компонентов самосознания и саморегуляции в основном носит слабый и умеренный характер [166; 167].

Относительно невысокий уровень корреляции объясняется опосредованным влиянием параметров субъективной картины карьеры на профессиональную успешность личности. Иными словами, успешное осуществление процесса осознанной саморегуляции, исходя из общепсихологических представлений, помимо субъективной картины карьеры обуславливается прочими психическими явлениями, функционирующими в рамках целостного контура регуляции. Более того, связь субъективной картины карьеры и профессиональной успешности опосредована деятельностью. Здесь следует дать некоторые пояснения. Согласно П. Я. Гальперину, «в каждом человеческом действии есть ориентировочная, исполнительная и контрольная часть» [40, с. 417]. Данная структура может быть распространена не только на сложные виды деятельности, но и на метадеятельности к числу которых относится деятельность по организации своей профессиональной жизни в соответствии с собственными ценностями и целями. *Ориентировочная часть деятельности* осуществляется благодаря работе таких функциональных звеньев осознанной саморегуляции карьеры, как полагание карьерных целей, моделирование значимых условий карьеры (продуктом которого является субъективная картина карьеры) и программирование карьеры. Итогом работы названных звеньев саморегуляции выступает *исполнительная часть деятельности*, результаты которой подлежат контролю и оценке. Положительная оценка результатов исполнительного этапа саморегуляции карьеры приводит к переживанию личностью *профессиональной успешности*, которая выражается через удовлетворенность карьерой и собой как её субъектом. Отрицательная оценка результатов исполнительного этапа саморегуляции приводит к переживанию профессиональной неуспешности и запускает работу следующего функционального звена осознанной саморегуляции (корректирование карьеры), которая может затрагивать как ориентировочный, так и исполнительный этапы деятельности (рисунок 4).

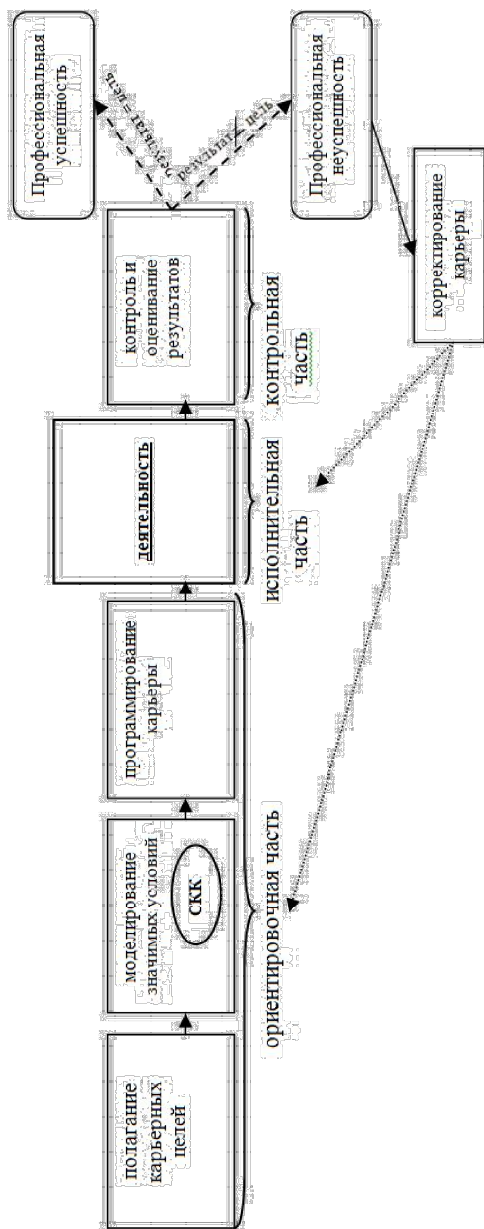


Рисунок 4 – Место субъективной картины карьеры и профессиональной успешности в структуре осознанной саморегуляции карьеры

Наиболее индикативным параметром субъективной картины карьеры выступает насыщенность данного образа значимыми событиями, рассчитанная с помощью методики ОПИК (среднее значение коэффициента корреляции по модулю равно 0,28). Согласно каузометрическому подходу, степень насыщенности СКК значимыми событиями – это интегральный показатель субъективной картины карьеры, который выступает индикатором продуктивности профессионального пути. Восприятие своей карьеры как продуктивной и насыщенной закономерно приводит личность к переживанию профессиональной успешности.

На следующем этапе обработки эмпирических данных был проведен множественный регрессионный анализ, нацеленный на оценку совокупного влияния параметров многомерной субъективной картины карьеры на переживание личностью удовлетворенности карьерой и собой как её субъектом.

Поочередно осуществлялась проверка четырех регрессионных моделей, в которых набор независимых переменных был представлен параметрами субъективной картины карьеры, выявленными с помощью ОПИК и КПК, а в качестве зависимой переменной фигурировали удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение (таблица 19).

Таблица 19 – Результаты иерархического регрессионного анализа

Предикторы		Зависимые переменные	
		Профессиональное самоотношение	Удовлетворенность карьерой
		Модель 1	Модель 3
ОПИК	Насыщенность настоящего значимыми событиями	0,12 <sup>1</sup>	0,12 <sup>1</sup>
	Насыщенность СКК значимыми событиями	0,2 <sup>1</sup>	
	Профессиональный оптимизм	0,11 <sup>1</sup>	0,13 <sup>2</sup>
	<b>Статистика модели</b>	$R = 0,395, R^2 = 0,156$ $F(8, 521) = 12,044^3$	$R = 0,41, R^2 = 0,168$ $F(8, 521) = 13,189^3$
		Модель 2	Модель 4
КПК	Мотивационная насыщенность будущего		-0,32 <sup>2</sup>
	Профессионально-психологический возраст	0,71 <sup>3</sup>	0,66 <sup>3</sup>
	Коэффициент своевременности	-0,25 <sup>2</sup>	-0,44 <sup>3</sup>
	Стратегичность		0,15 <sup>1</sup>
	Уверенность	0,14 <sup>1</sup>	
	Коэффициент многослойности	-0,12 <sup>2</sup>	-0,10 <sup>1</sup>
	<b>Статистика модели</b>	$R = 0,419, R^2 = 0,176$ $F(14, 487) = 7,413^3$	$R = 0,427, R^2 = 0,182$ $F(14, 486) = 7,742^3$

Примечания:

1) в таблице представлены только те параметры СКК, которые обнаружили значимые коэффициенты регрессии на уровне <sup>1</sup>p ≤ 0,05, <sup>2</sup>p ≤ 0,01, <sup>3</sup>p ≤ 0,001;

2) в качестве показателей связи предикторов с зависимой переменной в таблице приведены стандартизированные коэффициенты регрессии ( $\beta$ ).

Из представленной таблицы видно, что все построенные регрессионные модели статистически достоверны (в диапазоне от  $R^2 = 0,156$  до  $0,182$  при  $p \leq 0,001$ ). Параметрами субъективной картины карьеры определяется от 15,6 % до 17,6 % дисперсии профессионального самоотношения; влиянием со стороны субъективной картины карьеры обусловлено от 16,8 % до 18,2 % дисперсии удовлетворенности карьерой. Учитывая, что в действительности эффективность осознанной саморегуляции обуславливается также компонентами других блоков (целеполагания, программирования и пр.) выявленный вклад субъективной картины карьеры в профессиональную успешность личности является существенным. Примечательно, что параметры субъективной картины карьеры, выявленные с помощью ОПИК и КПК, оказывают разное по силе влияние на профессиональную успешность. Объясняется это тем, что использованные в исследовании методики диагностики определяют параметры субъективной картины карьеры личности на разных уровнях осознания: ОПИК на более осознаваемом уровне (предсознательное); КПК на неосознанном уровне (бессознательное) [138].

Полученные результаты можно представить в следующих выводах:

1) повышение профессионально-психологического возраста способствует росту удовлетворенности карьерой и позитивности профессионального самоотношения. Данный факт особенно интересен в связи с тем, что А. А. Кроник указывает на негативный эффект повышения психологического возраста, который отражает переживание личностью высокой степени реализованности [136]. В этом нам видится основное отличие субъективной картины карьеры от субъективной картины жизни. Можно предположить, что если в случае субъективной картины жизни повышение психологического возраста свидетельствует о «психологической старости» личности, то в случае с субъективной картиной карьеры профессионально-психологический возраст свидетельствует об ощущении личностью «профессионального багажа», прошлого опыта профессиональных достижений, который не только не тяготит её, но, напротив, способствует чувству профессиональной успешности. Данный факт объясняет парадоксальную на первый взгляд отрицательную связь удовлетворенности карьерой с мотивационной насыщенностью будущего, которая указывает на преобладание у личности профессиональных желаний (целевой мотивации), что может быть обусловлено отсутствием значительных достижений в профессиональном прошлом и настоящем;

2) восприятие личностью своего настоящего (текущего жизненного периода) как событийно насыщенного в равной степени способствует росту удовлетворенности карьерой и собой как её субъектом. Данная закономерность объясняется тем, что удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение фиксируют степень профессиональной успешности личности в каждый конкретный момент времени [103];



3) высокий уровень профессионального оптимизма, свидетельствующий о том, что личность воспринимает собственную карьеру как процесс профессионального роста, увеличения запаса карьерных достижений, способствует переживанию удовлетворенности карьерой и позитивного профессионального самоотношения. Данную картину лучше всего отражает утверждение А. А. Кроника «успех порождает новые надежды, новые планы, новую цепочку событий. Богатое, насыщенное прошлое превращается в снежный ком, он катится в будущее, растет...» [139, с. 6];

4) многослойность субъективной картины карьеры, которая проявляется во включенности в данный образ различных по степени личностной значимости событий, приводит к снижению удовлетворенности карьерой и собой как субъектом карьеры. В ходе дополнительного анализа была обнаружена положительная связь между профессиональной успешностью и средним значением значимости событий, включенных в субъективную картину карьеры (для удовлетворенности карьерой  $r = 0,1544$  при  $p = 0,000$ ; для профессионального самоотношения  $r = 0,1916$  при  $p = 0,000$ ). То есть, чем более значимыми событиями наполнена субъективная картина карьеры, тем в большей степени она способствует переживанию профессиональной успешности [54]. Это объясняется тем, что события, имеющие высокую субъективную значимость для личности, вызывают выраженную эмоциональную реакцию, чаще всего – положительную [86]. Следует отметить, что люди, наполняя субъективную картину карьеры, часто ориентируются на объективную значимость событий (получение категории, повышение должности), при этом отмечая их низкую личностную значимость. Субъективная картина карьеры, составленная по такому принципу, не является картиной «для себя» и не может в полной мере выполнять свои функции в контуре осознанной саморегуляции;

5) высокая событийная насыщенность субъективной картины карьеры способствует росту позитивности профессионального самоотношения личности. Такая тенденция легко объясняется исходя из понимания событийной насыщенности субъективной картины карьеры как показателя продуктивности [136]. В данном случае личность, выступая субъектом карьеры, испытывает удовлетворенность собой, как основной «причиной» продуктивности своего профессионального пути;

6) высокий уровень уверенности личности в наличии/отсутствии межсобытийных связей, указывающий на то, что он легко ориентируется в сложных переплетениях событий профессиональной жизни, является важным условием позитивного самоотношения. В таком случае личность обнаруживает больше закономерных связей, меньше случайностей на своем карьерном пути, что свидетельствует о большей вовлеченности его в собственную профессиональную жизнь;

7) важным предиктором удовлетворенности карьерой выступает высокий уровень стратегичности. С точки зрения каузометрического подхода этот показатель связан с восприятием профессиональной жизни как непрерывного, целостного пути в направлении реализации масш-

табных карьерных замыслов [136; 138]. На наш взгляд, стратегичность является важным параметром субъектного отношения личности к собственной профессиональной жизни, указывающим на ответственное отношение человека к времени своей карьеры. Благодаря стратегичности профессиональная жизнь организуется в *форме карьеры* – процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности. В соответствии с каузометрическим подходом, высокий уровень стратегичности указывает на присущее личности биографическое дальновидение, то есть способность обзирать свои более отдаленные перспективы [136]. А результатом такого видения, такой оценки выступает чувство удовлетворенности/неудовлетворенности карьерой. Примечательно, что стратегичность также тесно связана с чувством профессионального призвания [138].

Отдельное внимание привлекают различия в результатах, полученных в ходе корреляционного и регрессионного анализов: коэффициент своевременности положительно коррелирует с позитивными компонентами профессионального самоотношения и удовлетворенностью карьерой (таблица 18) и в то же время демонстрирует отрицательное влияние на удовлетворенность карьерой и собой как её субъектом (таблица 19). Такие результаты указывают на неоднозначное влияние *коэффициента своевременности* на профессиональную успешность. Мы предположили, что коэффициент своевременности, отражающий соотношение хронологического и профессионально-психологического возрастов, достигает своей оптимальности «на пике», то есть и опережение, и отставание профессионально-психологического возраста от хронологического будут отрицательно влиять на профессиональную успешность, в то время как соответствие одного возраста другому будет способствовать росту профессиональной успешности. С целью проверки данного предположения нами были построены линейная и квадратичная модели в качестве предиктора в которых выступил коэффициент своевременности, а зависимыми поочередно назначались профессиональное самоотношение и удовлетворенность карьерой. Результаты указывают на более высокую достоверность квадратичной модели, чем линейной как для профессионального самоотношения (квадратичная модель  $R^2 = 0,018$ ;  $F(2, 507) = 4,764$ ,  $p = 0,009$ ; линейная модель  $R^2 = 0,004$ ,  $F(1, 508) = 2,119$ ,  $p = 0,146$ ), так и для удовлетворенности карьерой (квадратичная модель  $R^2 = 0,027$ ,  $F(2, 507) = 7,049$ ,  $p = 0,001$ ; линейная модель  $R^2 = 0,008$ ,  $F(1, 508) = 4,274$ ,  $p = 0,039$ ). Полученные при квадратичной модели стандартизированные  $\beta$ -коэффициенты указывают на то, что своевременность, скоординированность хронологического и профессионально-психологического возрастов выступает значимым предиктором профессиональной успешности личности (в случае удовлетворенности карьерой  $\beta_1 = 0,516$  при  $p = 0,000$ ,  $\beta_2 = -0,446$  при  $p = 0,002$ ; профессионального самоотношения  $\beta_1 = 0,438$  при  $p = 0,003$ ,  $\beta_2 = -0,392$  при  $p = 0,000$ ). К. А. Абульханова-Славская отмечает, что «своевременность – это способность человека определить момент наибольшего соответствия логики событий и своих внутренних возможностей и желаний для решительного действия. Это способность определить момент готовности начать то или иное

дело (и уже не только в смысле настроения, желания и т. д., но и в смысле трезвой оценки своих «шансов», умений, учета возможных трудностей и т. д.)» [1, с. 18–19]. Негативный характер асинхронии субъективного и объективного возрастов ёмко схвачен классиком русской литературы А. С. Пушкиным в строках: «Всё чередой идет определенной, Всеми пора, всему свой миг; *Смешон и ветреный старик, Смешон и юноша степенный*» [168, с.137].

Соответствие психологического и хронологического возрастов указывает на умение человека найти приемлемый для себя темп жизни, соразмерить притязания с возможностями [138]. «Таким людям, – отмечает А. А. Кроник, – присущ многомерный, целостный, гибкий стиль познания мира, готовность воспринимать новое во всей его полноте и противоречивости» [138, с. 26].

Множественный регрессионный анализ показал статистически значимые эффекты влияния параметров субъективной картины карьеры на удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности. Полученные результаты позволили предположить, что субъективная картина карьеры будет иметь отличия у профессионально успешных и профессионально неуспешных работников.

Далее посредством однофакторного и многомерного дисперсионного анализа проверялась гипотеза о различии параметров субъективной картины карьеры у сотрудников, относящихся к разным типам профессиональной успешности. В первую очередь был проведен многомерный дисперсионный анализ, в котором в качестве предиктора фигурировал тип профессиональной успешности личности, а в роли многомерной зависимой переменной субъективная картина карьеры, сначала представленная совокупностью параметров, выявленных с помощью ОПИК, а затем посредством КПК (таблица 20).

Таблица 20 – Результаты многомерного дисперсионного анализа различий субъективной картины карьеры у работников, относящихся к разным типам профессиональной успешности

Группирующий фактор	Тест	ОПИК			КПК		
		Значение	F	P	Значение	F	P
Тип профессиональной успешности	Wilks	0,828	3,67	0,00000	0,786	2,85	0,00000
	Pillai's	0,178	3,59	0,00000	0,227	2,80	0,00000
	Hotelling	0,199	3,75	0,00000	0,256	2,90	0,00000
	Roy's	0,151	8,56	0,00000	0,174	5,94	0,00000

Результаты всех использованных критериев (Wilks, Pillai's, Hotelling, Roy's) указывают на наличие статистически значимых различий ( $p = 0,000000$ ) параметров субъективной картины карьеры в группах работников с разным типом профессиональной успешности. Для детализации полученных результатов был выполнен однофакторный дисперсионный анализ (таблица 21).

Таблица 21 – Результаты однофакторного дисперсионного анализа различий субъективной картины карьеры у сотрудников, относящихся к разным типам профессиональной успешности

Параметры СКК	Критерий Фишера F, p	Средние значения в группах работников с разным типом профессиональной успешности			
		ПН	ГУ	ДУ1	ДУ2
<i>ОПИК</i>					
Ожидаемая продолжительность карьеры	F (3; 591) = 13,6; p = 0,000000	50,81	55,37	52,95	54,75
Насыщенность настоящего значимыми событиями	F (3; 543) = 8,98; p = 0,000008	7,03	8,05	7,11	7,38
Насыщенность прошлого значимыми событиями	F (3; 543) = 14,015; p = 0,000000	22,00	31,96	28,35	26,35
Насыщенность будущего значимыми событиями	F (3; 543) = 3,88; p = 0,009214	16,18	17,27	13,31	20,75
Насыщенность СКК значимыми событиями	F (3; 543) = 19,14; p = 0,000000	45,198	57,285	48,772	54,478
Реализованность карьеры	F (3; 543) = 5,22; p = 0,001469	0,59	0,64	0,68	0,57
Профессионально–психологический возраст	F (3; 543) = 8,83; p = 0,000010	29,73	36,63	35,84	30,96
Коэффициент своевременности	F (3; 544) = 3,43; p = 0,016956	77,06	80,93	83,77	75,85
Профессиональный оптимизм	F (3; 517) = 5,12; p = 0,001682	-0,18	0,06	-0,04	0,01
<i>КПК</i>					
Мотивационная насыщенность прошлого	F (3; 498) = 3,42; p = 0,017269	71,87	78,87	83,28	76,24
Мотивационная насыщенность будущего	F (3; 498) = 4,87; p = 0,002378	7,32	3,16	2,71	5,72
Профессионально–психологический возраст	F (3; 498) = 7,79; p = 0,000043	34,996	43,572	42,410	40,785
Целеустремленность	F (3; 501) = 2,96; p = 0,032113	52,36	53,94	49,15	55,97
Конфликтность СКК	F (3; 501) = 4,42; p = 0,004417	-64,46	-81,48	-69,51	-69,17
Рациональность	F (3; 500) = 2,95; p = 0,032131	36,65	44,62	41,32	35,797
Коэффициент многослойности	F (3; 493) = 4,04; p = 0,007446	20,23	15,94	19,18	17,27

*Примечания:*

1) в таблице представлены только те параметры СКК, в отношении которых обнаружены значимые различия;

**Психология профессиональной успешности**

2) *условные обозначения:* ПН – профессионально неуспешный тип, ГУ – гармоничный тип профессиональной успешности, ДУ1 – дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 1, ДУ2 – дисгармоничный тип профессиональной успешности. Подтип 2.

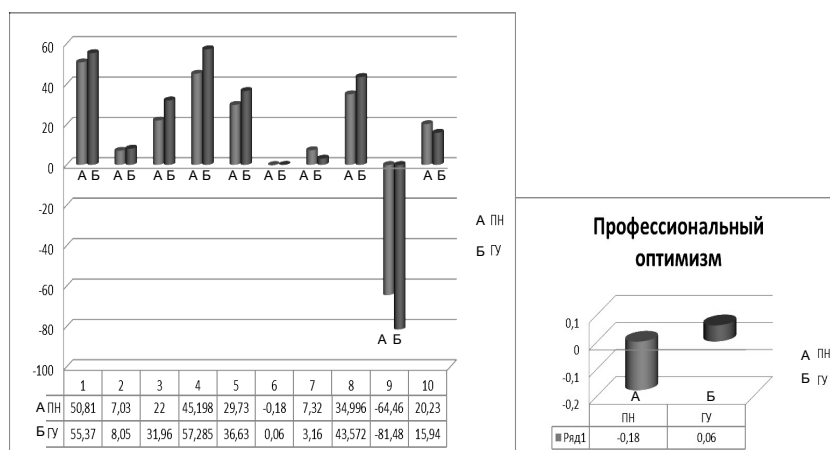
Опираясь на табличные данные, можно сделать вывод о том, что работники с разным типом профессиональной успешности отличаются по ряду параметров субъективной картины карьеры. Исходя из анализа средних значений, можно предположить, что наиболее значимые отличия существуют между двумя полярными типами: профессионально неуспешным типом и гармоничным типом профессиональной успешности. Для доказательства выдвинутого предположения было проведено сравнениями средних значений параметров субъективной картины карьеры в двух полярных группах по методу Шеффе (таблица 22).

Таблица 22 – Post hoc сравнения средних значений параметров СКК профессионально неуспешных и гармонично успешных сотрудников (ПН ↔ ГУ) по методу Шеффе

Параметры СКК									
ОПИК						КПК			
Ожидаемая продолжительность карьеры	Насыщенность настоящего значимыми событиями	Насыщенность прошлого значимыми событиями	Насыщенность СКК значимыми событиями	Профессионально-психологический возраст	Профессиональный оптимизм	Мотивационная насыщенность будущего	Профессионально-психологический возраст	Конфликтность СКК	Коэффициент многослойности
0,000000	0,000107	0,000000	0,000000	0,000204	0,001980	0,011375	0,000089	0,008037	0,013759

*Примечание.* В таблице представлены статистически значимые уровни различий  $p$  ( $p < 0,05$ ) между сравниваемыми группами.

Визуальное представление выявленных отличий средних значений сравниваемых групп отражено на рисунке 5.



ГУ – гармоничный тип профессиональной успешности; ПН – профессионально неуспешный тип; 1 – ожидаемая продолжительность карьеры; 2 – насыщенность настоящего значимыми событиями; 3 – насыщенность прошлого значимыми событиями; 4 – насыщенность СКК значимыми событиями; 5 – профессионально-психологический возраст, измеренный по ОПИК; 6 – профессиональный оптимизм; 7 – мотивационная насыщенность будущего; 8 – профессионально-психологический возраст, измеренный по КПК; 9 – конфликтность СКК; 10 – коэффициент многослойности

**Рисунок 5 – Среднегрупповая выраженность параметров СКК в полярных типах профессиональной успешности**

Субъективная картина карьеры работников, относящихся к *гармоничному типу профессиональной успешности*, имеет следующие особенности:

- 1) более длительная ожидаемая продолжительность карьеры. Профессионально успешные работники в среднем планируют работать на 5 лет дольше профессионально неуспешных ( $M = 55,37$ );
- 2) высокая событийная насыщенность прошлого, настоящего и субъективной картины карьеры в целом, которая, во-первых, может свидетельствовать о сформированности субъективной картины карьеры как регуляторного образа, а во-вторых, выступает показателем субъективной продуктивности профессионального пути;
- 3) высокий уровень профессионального оптимизма, который, как было сказано ранее, отражает отношение к карьере как планомерному приросту лично значимых достижений;
- 4) высокий профессионально-психологический возраст при низкой мотивационной насыщенности будущего, что в совокупности указывает на наличие у личности прошлого опыта профессиональных достижений;

5) доминирование положительных межсобытийных связей, которое проявляется в выраженном отрицательном показателе конфликтности субъективной картины карьеры. Профессионально успешная личность видит и осознает свою карьеру как путь реализации собственных целей и ценностей, которому способствуют ранее созданные условия;

6) однородность субъективной картины карьеры, включенность в данный образ событий близких по степени личностной значимости. Высокая однородность субъективной картины карьеры может свидетельствовать о продуманности данного образа, об его моделировании исходя из собственных карьерных целей, мотивов и ценностей [45; 56; 60].

*Субъективная картина карьеры профессионально неуспешных работников* характеризуется диаметрально противоположными особенностями в сравнении с профессионально успешными сотрудниками:

1) низкая ожидаемая продолжительность карьеры. Среднее значение ожидаемой продолжительности карьеры профессионально неуспешных работников равняется 50,81 годам;

2) низкая событийная насыщенность прошлого, настоящего и субъективной картины карьеры в целом, указывающая на переживание непродуктивности собственного карьерного пути;

3) «профессиональный пессимизм». Работники воспринимают свою профессиональную жизнь, как «спуск», что может быть косвенным свидетельством разочарования в профессии;

4) низкий профессионально-психологический возраст при высокой мотивационной насыщенности будущего. Такой работник считает, что все его профессиональные достижения впереди, при этом «надеется лишь на то, что необходимые обстоятельства появятся вне зависимости от его настоящей активности и от уже достигнутого» [136, с. 58];

5) наличие отрицательных межсобытийных связей в субъективной картине карьере. Данный параметр перекликается с профессиональным пессимизмом и указывает на восприятие личностью своего профессионального пути как «борьбы», «преодоления препятствий»;

6) многослойность субъективной картины карьеры, включенность в данный образ разных по степени личностной значимости событий. Это может являться свидетельством несформированности субъективной картины карьеры, которая выражается через включения в данный образ случайных событий, не являющихся условиями достижения поставленных карьерных целей. При таком подходе субъективная картина карьеры не может в полной мере выполнять регулирующие функции, что затрудняет достижение личностью собственных целей, а значит, и профессиональной успешности.

Учитывая результаты множественного регрессионного анализа подтвердившего, что субъективная картина карьеры значимо обуславливает удовлетворенность личностью карьерой и собой как её субъектом, можно предположить, что возможна опосредованная коррекция профессиональной успешности путём приведения параметров субъективной картины карьеры в соответствие с параметрами данного образа профессионально успешных сотрудников.

ГЛАВА 9  
**ЛИЧНОСТНЫЙ СМЫСЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
 УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ**

На данном этапе эмпирического исследования последовательно осуществлялась проверка двух предположений:

1) личностный смысл профессии выступает непосредственным регулятором профессиональной деятельности и является фактором профессиональной успешности;

2) личностный смысл профессиональной деятельности детерминирует познавательную-рефлексивную активность личности, направленную на построение субъективной картины карьеры. Подобно тому, как строение субъективной картины жизненного пути определяется смыслом жизни [102; 217], субъективная картина карьеры во многом обусловлена отношением субъекта к профессиональной деятельности [44; 96; 95; 59; 41].

Эмпирическое исследование проводилось на выборке 647 человек с помощью методик: Опросник профессионального самоотношения [99]; Шкала удовлетворенности карьерой [108]; Метафоры профессиональной деятельности [93; 94; 109]; Оценивание пятилетних интервалов карьеры (модифицированный вариант методики А. А. Кроника и Е. И. Головахи «Оценивание пятилетних интервалов»); Каузометрия профессиональной карьеры (модификация каузометрического психобиографического анализа, разработанного А. А. Кроником и Е. И. Головахой).

На первом этапе обработки данных проверялась частная гипотеза о наличии связи между личностным смыслом профессиональной деятельности и профессиональной успешностью (таблица 23).

Таблица 23 – Результаты анализа взаимосвязи личностного смысла профессиональной деятельности с профессиональной успешностью

Шкалы опросника «Метафоры профессиональной деятельности»	Профессиональное самоотношение личности										
	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самоэффективность в профессии	Саморуководство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоуничижение в профессии	Внутренняя конфликтность	Самообвинение в профессии	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	Удовлетворенность карьерой
Отчуждение профессии	-0,12 <sup>2</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	-0,36 <sup>3</sup>	-0,25 <sup>3</sup>	-0,39 <sup>3</sup>	0,48 <sup>3</sup>	0,51 <sup>3</sup>	0,25 <sup>3</sup>	-0,44 <sup>3</sup>	-0,41 <sup>3</sup>
Увлечение профессией	0,22 <sup>3</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,45 <sup>3</sup>	0,34 <sup>3</sup>	0,44 <sup>3</sup>	-0,41 <sup>3</sup>	-0,44 <sup>3</sup>	-0,20 <sup>3</sup>	0,46 <sup>3</sup>	0,35 <sup>3</sup>
Разочарование в профессии	-0,09 <sup>1</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	-	-0,29 <sup>3</sup>	-0,18 <sup>3</sup>	-0,35 <sup>3</sup>	0,42 <sup>3</sup>	0,41 <sup>3</sup>	0,30 <sup>3</sup>	-0,37 <sup>3</sup>	-0,34 <sup>3</sup>

*Примечание.* В таблице представлены коэффициенты корреляции Пирсона, значимые на уровне <sup>1</sup> p ≤ 0,05, <sup>2</sup> p ≤ 0,01, <sup>3</sup> p ≤ 0,001.



Психология профессиональной успешности

Как видно из таблицы 23, удовлетворенность карьерой и собой как её субъектом выше тогда, когда личность не просто видит смысл в своей профессиональной деятельности, но и увлечен ею. В таком случае личность переживает позитивную значимость собственной профессиональной деятельности, психологической близости с нею.

Поскольку нас интересовала не столько взаимосвязь, сколько обусловленность профессиональной успешности личностным смыслом профессиональной деятельности, была выдвинута гипотеза о том, что повышению удовлетворенности карьерой и собой как её субъектом способствуют: *во-первых*, осмысленность профессиональной деятельности и, *во-вторых*, выраженный позитивный смысл профессиональной деятельности при слабовыраженном негативном смысле. Статистическая проверка этой гипотезы осуществлялась при помощи метода *множественной иерархической регрессии*. Общий алгоритм обработки данных состоял в ступенчатом введении в регрессионную модель независимых переменных и оценке прироста объяснимой дисперсии зависимой переменной, полученного на каждом шаге анализа. В роли независимых переменных (предикторов) фигурировали показатели осмысленности профессиональной деятельности (отчуждение профессии) и модальности личностного смысла (увлечение профессией, разочарование в профессии), а зависимой переменной поочередно назначались: общий показатель позитивности профессионального самоотношения и удовлетворенность карьерой. Последовательность включения предикторов в регрессионную модель соответствовала алгоритму работы с опросником МПД: шаг 1 – введение предиктора «отчуждение профессии», позволяющего выявить детерминирующее воздействие общего уровня осмысленности профессиональной деятельности; шаг 2 – введение предикторов «увлечение профессией» и «разочарование в профессии», оценивающих влияние модальности личностного смысла на профессиональную деятельность. Статистическая значимость прибавки дисперсии, достигнутой на каждом шаге, тестировалась инкрементным F-критерием Фишера. Полученные результаты представлены в таблице 24.

Таблица 24 – Результаты иерархического регрессионного анализа

Предикторы	Зависимые переменные			
	Профессиональное самоотношение		Удовлетворенность карьерой	
	Шаг 1	Шаг 2	Шаг 1	Шаг 2
Отчуждение профессии	-0,439 <sup>3</sup>	-0,256 <sup>3</sup>	-0,414 <sup>3</sup>	-0,274 <sup>3</sup>
Увлечение профессией		0,327 <sup>3</sup>		0,219 <sup>3</sup>
Разочарование в профессии		-0,103 <sup>1</sup>		-0,102 <sup>1</sup>
R <sup>2</sup>	0,192 <sup>3</sup>	0,307 <sup>3</sup>	0,177 <sup>3</sup>	0,225 <sup>3</sup>
ΔR <sup>2</sup>		0,109 <sup>3</sup>		0,054 <sup>3</sup>

*Примечания:*

1) <sup>1</sup>p ≤ 0,05, <sup>2</sup>p ≤ 0,01, <sup>3</sup>p ≤ 0,001;

2) в качестве показателей связи предикторов с зависимой переменной в таблице приведены стандартизированные коэффициенты регрессии (β).

Из табличных данных видно, что итоговые регрессионные модели оказались статистически достоверными и схожими по своим объяснительным и прогностическим возможностям (для профессионального самоотношения  $R^2 = 0,301$ , для удовлетворенности карьерой  $R^2 = 0,225$  при  $p \leq 0,001$ ). Во всех регрессионных моделях на втором шаге анализа после включения в набор предикторов показателей модальности личностного смысла произошло значимое повышение доли объяснимой дисперсии: профессионального самоотношения ( $\Delta R^2 = 0,109$ ,  $p \leq 0,001$ ) и удовлетворенности карьерой ( $\Delta R^2 = 0,054$ ,  $p \leq 0,001$ ). Отсюда напрашивается вывод о том, что профессиональную успешность значительно обуславливают, во-первых, сам по себе общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, а во-вторых, модальность личностного смысла профессиональной деятельности. Таким образом, иерархический множественный регрессионный анализ показал статистически значимые эффекты влияния личностного смысла профессиональной деятельности на удовлетворенность карьерой и собой, как субъектом профессиональной жизни.

С целью детализации полученных результатов был выполнен однофакторный дисперсионный анализ, с последующим post hoc сравнением средних значений групп по методу Шеффе (таблица 25). Подготовкой к данному виду анализа явилось разделение испытуемых на группы в зависимости от смыслового отношения к профессиональной деятельности. Опросник МПД позволил дифференцировать работников на 4 группы: 1) переживающих бессмысленность профессиональной деятельности, а также обладающих: 2) позитивным, 3) негативным 4) конфликтным видом личностного смысла.

Таблица 25 – Результаты однофакторного дисперсионного анализа

Критерии профессиональной успешности	Критерий Фишера F, p	Средние значения в группах с разным видом личностного смысла				Post hoc сравнения средних значений групп по методу Шеффе, p					
		Б	Н	К	П	Б↔Н	Б↔К	Б↔П	Н↔К	Н↔П	К↔П
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	F (3; 562) = 47,97 p = 0,000000	101,17	104,33	110,60	116,61	0,224002	0,000000	0,000000	0,000057	0,000000	0,000083
Удовлетворенность карьерой	F(3; 571) = 38,16 p = 0,000000	11,09	12,39	13,29	14,10	0,000429	0,000000	0,000000	0,009606	0,000000	0,021395

*Примечание.* Б – бессмысленность; П – позитивный личностный смысл профессиональной деятельности; Н – негативный личностный смысл профессиональной деятельности; К – конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности.

Полученные данные позволяют сделать *вывод* о том, что наличие и модальность личностного смысла профессиональной деятельности производит статистически значимые эффекты на удовлетворенность карьерой и на профессиональное самоотношение личности. По средним значениям в группах переживающих бессмысленность профессиональной деятельности, а также негативный, конфликтный и позитивный личностный смысл четко вырисовывается *общая закономерность* изменчивости удовлетворенности карьерой и собой в зависимости от смыслового отношения личности к профессиональной деятельности. Так, выраженность удовлетворенности карьерой и позитивного профессионального самоотношения при переходе от бессмысленности к видам личностного смысла профессиональной деятельности (в направлении: негативный → конфликтный → позитивный) прямолинейно возрастает: позитивность профессионального самоотношения (101,17 > 104,33 > 110,60 > 116,61), удовлетворенность карьерой (11,09 > 12,39 > 13,29 > 14,10).

Из результатов проведенного множественного регрессионного и однофакторного дисперсионного анализа можно извлечь несколько *общих наблюдений*: во-первых, общий уровень осмысленности профессиональной деятельности оказывает синхронизированное воздействие на удовлетворенность карьерой и на профессиональное самоотношение, что обуславливает особую болезненность и травматичность бессмысленности профессиональной жизни для личности; во-вторых, как удовлетворенность карьерой, так и удовлетворенность собой как её субъектом демонстрируют прямолинейную зависимость от вида личностного смысла профессиональной деятельности; в-третьих, позитивный личностный смысл профессии оказывает большее детерминирующее воздействие на профессиональную успешность, чем негативный. Выявленная закономерность особенно важна для разработки психотерапевтических программ, направленных на повышение профессиональной успешности работника. Стратегия психологической помощи должна делать акцент на развитии позитивного личностного смысла профессиональной деятельности, вместо снижения выраженности негативного личностного смысла профессии.

Следующим этапом анализа стала проверка гипотезы о *влиянии личностного смысла профессиональной деятельности на субъективную картину карьеры*. В первую очередь, изучалось наличие связи между личностным смыслом профессиональной деятельности и параметрами субъективной картины карьеры (таблицы 26–27).

Таблица 26 – Результаты анализа взаимосвязи личностного смысла профессиональной деятельности с параметрами СКК, выявленными по методике ОПИК

МПД	ОПИК							
	Ожидаемая продолжительность карьеры	Насыщенность настоящего значимыми событиями	Насыщенность прошлого значимыми событиями	Насыщенность СКК значимыми событиями	Реализованность карьеры	Профессионально-психологический возраст	Коэффициент своевременности	Профессиональный оптимизм
Отчуждение профессии	-0,22 <sup>3</sup>	-0,11 <sup>1</sup>	-0,22 <sup>3</sup>	-0,24 <sup>3</sup>	-0,09 <sup>1</sup>	-0,17 <sup>3</sup>	-0,12 <sup>2</sup>	
Увлечение профессией	0,23 <sup>3</sup>	0,14 <sup>2</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,27 <sup>3</sup>		0,11 <sup>2</sup>		0,10 <sup>1</sup>
Разочарование в профессии	-0,11 <sup>2</sup>	-0,14 <sup>2</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	-0,16 <sup>3</sup>		-0,10 <sup>1</sup>		

*Примечание.* В таблице представлены коэффициенты корреляции, значимые на уровне <sup>1</sup>p < 0,05, <sup>2</sup>p < 0,01, <sup>3</sup>p < 0,001.

Таблица 27 – Результаты анализа взаимосвязи личностного смысла профессиональной деятельности с параметрами СКК, выявленными по методике КПК

МПД	КПК								
	Мотивационная насыщенность СКК	Профессионально-психологический возраст	Целеустремленность	Индекс негативности СКК	Индекс позитивности СКК	Конфликтность СКК	Стратегичность	Уверенность	Коэффициент многослойности
Отчуждение профессии		-0,14 <sup>2</sup>	-0,09 <sup>1</sup>	0,196 <sup>3</sup>	-0,21 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>		-0,11 <sup>1</sup>	0,13 <sup>2</sup>
Увлечение профессией	0,11 <sup>1</sup>	0,12 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	-0,14 <sup>2</sup>	0,17 <sup>3</sup>	-0,19 <sup>3</sup>	0,12 <sup>1</sup>		-0,15 <sup>3</sup>
Разочарование в профессии				0,11 <sup>1</sup>	-0,12 <sup>2</sup>				0,15 <sup>3</sup>

*Примечание.* В таблице представлены коэффициенты корреляции значимые на уровне <sup>1</sup>p < 0,05, <sup>2</sup>p < 0,01, <sup>3</sup>p < 0,001.

Представленные в таблицах данные позволяют заключить, что при условии присутствия у личности позитивного отношения к собственной профессиональной деятельности, у него увеличивается ожидаемая продолжительность карьеры, субъективная картина карьеры мотивационно и событийно насыщена, в ней преобладают позитивные межсобытийные связи и карьера воспринимается как поступательное движение к цели.

Для более глубокого анализа взаимосвязи субъективной картины карьеры и личностного смысла профессии нами было проверено предположение о наличии различий в субъективной картине карьеры работников в зависимости от вида личностного смысла профессиональной деятельности. Мы предположили, что наиболее оптимальными функциональными параметрами субъективной картины карьеры будет обладать при позитивном личностном смысле профессии. Статистическим методом проверки выдвинутого предположения выступил однофакторный дисперсионный анализ (таблица 28).

Для анализа результатов, отраженных в таблице необходимо остановиться на определении *функционального оптимума субъективной картины карьеры*, под которым мы понимаем наиболее эффективное выполнение субъективной картиной карьеры своих регуляторных функций в контуре процесса осознанной саморегуляции карьеры, способствующих достижению личностью профессиональной успешности. По ранее полученным данным (таблицы 21–22) оптимальными для достижения профессиональной успешности личности являются следующие параметры многомерной субъективной картины карьеры: более длительная ожидаемая продолжительность карьеры ( $M = 55,37$ ); высокая событийная насыщенность прошлого ( $M = 31,96$ ), настоящего ( $M = 8,05$ ) и субъективной картины карьеры в целом ( $M = 57,285$ ); высокий уровень профессионального оптимизма ( $M = 0,06$ ); высокий профессионально-психологический возраст (по ОПИК  $M = 36,63$ ); низкий уровень конфликтности, т. е. преобладание позитивных межсобытийных связей ( $M = -81,48$ ); низкий коэффициент многослойности субъективной картины карьеры ( $M = 15,94$ ), указывающий на включенность в данный образ событий близких по степени личностной значимости. Мы привели только те параметры, которые необходимы нам для дальнейшего анализа, то есть те из них, которые демонстрируют свои отличия в зависимости как от типа профессиональной успешности, так и от вида личностного смысла профессиональной деятельности.

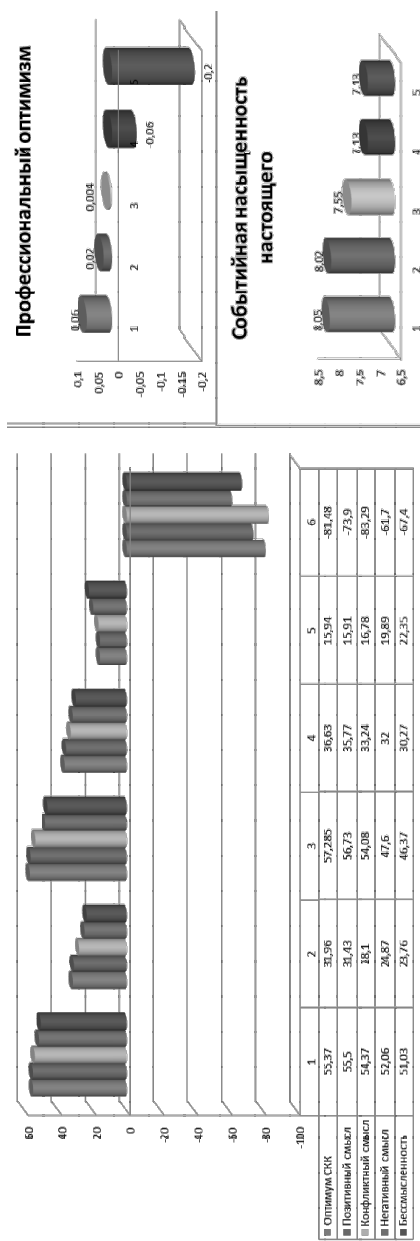
По средним значениям в группах испытуемых с различным смысловым отношением к профессиональной деятельности прорисовывается закономерность изменения параметров субъективной картины карьеры. При переходе от позитивного личностного смысла к конфликтному смыслу, негативному смыслу и, наконец, бессмысленности профессиональной деятельности все отмеченные параметры субъективной картины карьеры закономерно отдаляются от оптимального профиля. Исключением выступает показатель конфликтности субъективной картины карьеры, который демонстрирует наибольшее совпадение с оптимумом в случае наличия у работника конфликтного личностного смысла профессии (рисунок 6).

Таблица 28 – Результаты однофакторного дисперсионного анализа

Критерии профессиональной успешности	Критерий Фишера F, p	Средние значения в группах с разным видом личностного смысла					Post hoc сравнения средних значений групп по методу Шеффе, p					
		Б	Н	К	П	ОПК	Б ↔ П	Б ↔ К	Б ↔ Н	Н ↔ П	Н ↔ К	К ↔ П
		ОПК					КПК					
Ожидаемая продолжительность карьеры	F(3; 551) = 9,898 p = 0,000002	51,03	52,06	54,37	55,5	0,000097	0,008514	0,777955	0,007059	0,067182	0,609815	
Насыщенность настоящего значимыми событиями	F(3; 505) = 5,13 p = 0,001671	7,13	7,13	7,55	8,02	0,032269	0,582826	1,0	0,006605	0,443326	0,318980	
Насыщенность прошлого значимыми событиями	F(3; 505) = 6,77 p = 0,000175	23,76	24,87	28,1	31,43	0,003262	0,225750	0,963224	0,002997	0,346273	0,291752	
Насыщенность СКК значимыми событиями	F(3; 505) = 11,44 p = 0,000000	46,37	47,6	54,08	56,73	0,000137	0,010949	0,963968	0,000064	0,012539	0,581485	
Профессионально-психологический возраст	F(3; 505) = 3,94 p = 0,008461	30,27	32,0	33,24	35,77	0,020438	0,423982	0,815024	0,094434	0,882452	0,391944	
Профессиональный оптимизм	F(3; 482) = 2,77 p = 0,041027	-0,20	-0,06	0,004	0,02	0,064260	0,110643	0,408876	0,721994	0,855257	0,995147	
Индекс негативности СКК	F(3; 472) = 3,19 p = 0,023438	9,57	7,24	5,25	4,32	0,045516	0,145208	0,673494	0,354814	0,684437	0,951814	
Индекс позитивности СКК	F(3; 472) = 4,28 p = 0,005377	89,16	92,76	94,75	95,68	0,010625	0,042399	0,344216	0,398036	0,715597	0,957759	
Конфликтность СКК	F(3; 472) = 4,46 p = 0,004191	-61,7	-67,4	-83,29	-73,9	0,320282	0,012645	0,865055	0,727112	0,052703	0,415320	
Стратегичность	F(3; 471) = 3,55 p = 0,014446	58,7	55,95	66,14	58,15	0,999189	0,284165	0,917139	0,931800	0,02862	0,112664	
Уверенность	F(3; 471) = 3,24 p = 0,021969	67,86	69,98	64,68	72,35	0,51180	0,765021	0,920047	0,840535	0,248772	0,028539	
Коэффициент многослойности	F(3; 464) = 6,18 p = 0,000398	22,35	19,89	16,78	15,91	0,002846	0,015815	0,575263	0,066760	0,232050	0,950081	

Примечания:

- 1) в таблице представлены только те параметры СКК, в отношении которых обнаружены значимые различия;
- 2) условные обозначения: Б – бесмысленность, П – позитивный личностный смысл профессиональной деятельности, Н – негативный личностный смысл профессиональной деятельности, К – конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности.



1 – ожидаемая продолжительность карьеры; 2 – событийная насыщенность прошлого; 3 – событийная насыщенность СКК в целом; 4 – профессионально-психологический возраст; 5 – коэффициент многослойности; 6 – конфликтность СКК

**Рисунок 6 – Параметры СКК в группах с разным личностным смыслом профессиональной деятельности**

С целью оценки степени сходства выявленных профилей субъективной картины карьеры личности был рассчитан коэффициент  $G_T$ -Vegeiusa [249, с. 562–564]. Выявленные профили субъективной картины карьеры в группах сотрудников с разным видом личностного смысла поочередно сравнивались с оптимальным профилем картины (таблица 29).

Таблица 29 – Результаты расчёта коэффициента  $G_T$ -Vegeiusa

	Профиль СКК в группах с разным видом личностного смысла профессии			
	Позитивный личностный смысл профессиональной деятельности	Конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности	Негативный личностный смысл профессиональной деятельности	Бессмысленность профессиональной деятельности
Оптимальный профиль СКК	$G_T = 1$	$G_T = 0,5$	$G_T = -1$	$G_T = -1$

Из данных таблицы видно, что при позитивном личностном смысле профессиональной деятельности профиль субъективной картины карьеры совпадает с оптимумом ( $G_T = 1$ ), при негативном смысле и бессмысленности профессии – является полностью противоположным ( $G_T = -1$ ), конфликтный смысл занимает промежуточную позицию ( $G_T = 0,5$ ).

Проведенный анализ позволил нам выделить и описать оптимальный, субоптимальный и пессимальный личностный смысл профессиональной деятельности с точки зрения выполнения регуляторных функций.

*Оптимальным* как с точки зрения качества регуляции профессиональной деятельности, так и с точки зрения качества регуляции познавательной активности направленной на конструирование субъективной картины карьеры, является *позитивный личностный смысл*, при котором у личности присутствует переживание позитивной значимости собственной профессиональной деятельности, психологической близости к ней. Такое смысловое отношение личности к профессиональной деятельности обозначено Л. Г. Перетясько формулой «Она своя» [193]. Позитивный личностный смысл способствует формированию субъектного отношения личности к своей профессиональной жизни, отношения к ней как к *карьере* – поступательному целенаправленному движению к реализации карьерных целей, мотивов, ценностей. Ведь, несмотря на рутину и стрессогенность, значимое выверяется и организуется так, чтобы обеспечить его выполнение, как бы ни сложились жизненные обстоятельства [114].

*Субоптимальным* является конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности. Промежуточное положение данного вида смысла объясняется наличием у работника одновременно как негативного, так и позитивного личностного смысла профессии. Как было сказано ранее, любая реальная деятельность является полимотивированной, вследствие чего возможно возникновение внутреннего смыслового конфликта.



*Пессимальным* вариантом с точки зрения регуляторных функций является как наличие у личности негативного смысла, так и бессмысленность профессиональной деятельности. Отсутствие статистически значимых отличий по параметрам субъективной картины карьеры в группах работников с негативным личностным смыслом и бессмысленностью профессиональной деятельности вполне объяснимо, поскольку негативное осмысление профессии зачастую сменяется ее полным обесмысливанием, а вместе с этим разочарование стремится перерасти в отчуждение. Отчуждение профессии, по Л. Г. Перетясько, понимается как «тип значимого отношения, который может быть описан формулой “Она чужая”. Профессия настолько далека, что никогда не сможет ни привязать, ни увлечь личность, ни стать ее призванием» [193, с. 18]. Такому сотруднику присуще бессубъектное отношение к своей профессиональной жизни, он не желает тратить время и силы на построение и управление собственной карьерой, отдаваясь «на волю судьбе». В случае отсутствия личностного смысла профессиональной деятельности у работника его субъективная картина карьеры максимально отдалена от своего функционального оптимума. Сотрудникам, испытывающим отчуждение от собственной профессиональной деятельности, присуща низкая ожидаемая продолжительность карьеры, низкая событийная и мотивационная насыщенность субъективной картины карьеры, низкий профессионально-психологический возраст, указывающий на чувство нереализованности, профессиональный пессимизм и наличие негативных межсобытийных связей. Отчуждение от профессиональной деятельности может привести к драматическим последствиям, так как оно «влечет за собой стагнацию личностного развития человека, провоцирует возникновение профессиональных и биографических кризисов» [90, с. 25].

РАЗДЕЛ 4  
**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ БИОГРАФИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ  
КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ**



ГЛАВА 10  
**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПТИМИЗАЦИИ  
СУБЪЕКТИВНОЙ КАРТИНЫ КАРЬЕРЫ**

Субъективная картина карьеры является неотъемлемой частью более широкого психического образа – субъективной картины жизненного пути личности. Включенность субъективной картины карьеры в структуру субъективной картины жизненного пути человека позволяет использовать методический инструментарий, разработанный для её коррекции и оптимизации при работе с субъективной картиной карьеры. Одна из попыток систематизации имеющихся психотерапевтических практик, в которых основным объектом воздействия выступает субъективная картина жизненного пути личности, принадлежит Я. А. Суриковой. Среди них автор называет психодраму (Я. Морено), биографический тренинг (А. А. Кроник и Р. А. Ахмеров), направленную автобиографию (Дж. Биррен), «автограф памяти» (И. Шрутс), футуропрактику (Н. Долгополое), «психотерапию, ориентированную на реконструкцию будущего» (Ф. Мелджес), создание life-story с привлечением семейных фотографий и дневников (Х. Хевит, Д. Миддлетон), метод «творческого переживания прошлого» (Ф. Е. Василюк), автобиографическую мнемотерапию (В. В. Нуркова) и др. [217]. Как указывает Я. А. Сурикова, «данные методы и методики направлены на оптимизацию и коррекцию субъективной картины жизни путем переосмысления прошлых воспоминаний или представлений личности о своем будущем» [217, с. 36]. В процессе переосмысления своего жизненного пути личность выступает по отношению к нему в рефлексивной позиции, что позволяет ей дистанцироваться от своего прошлого, настоящего и будущего и пересмотреть выбранные стратегию и тактику развития. Переосмысление событий, достижений и ошибок прошлого с позиции актуальной ситуации способствует интеграции временных модусов субъективной картины жизненного пути и является важнейшим условием успешной жизни [217].

Проведенный теоретико-эмпирический анализ показал, что механизмы осмысления и переосмысления событий прошлого, настоящего и будущего действительны при формировании и реконструкции субъективной картины карьеры. Подобно тому, как строение и архитектоника субъективной картины жизненного пути определяется смыслом жизни, содержательные и структурно-функциональные свойства субъективной

картины карьеры во многом обусловлены отношением к профессиональной деятельности со стороны субъекта, её личностным смыслом [101; 102; 219]. Нами доказано, что субъективная картина карьеры различается у работников с разным типом смыслового отношения к профессиональной деятельности: функционального оптимума субъективная картина карьеры достигает при позитивном личностном смысле профессиональной деятельности, в то время как бессмысленность профессиональной деятельности и негативный личностный смысл профессии сопряжены с доминированием неоптимальных параметров субъективной картины карьеры. Полученные результаты указывают на необходимость разработки программы оптимизации субъективной картины карьеры, базирующейся на психотехнике осмысления и переосмысления событий профессиональной жизни.

В настоящее время одним из наиболее эффективных способов оптимизации и коррекции субъективной картины жизненного пути выступает биографический тренинг, разработанный А. А. Кроником и Р. А. Ахмеровым в рамках *причинно-целевой концепции* психологического времени [136]. «Цель биографического тренинга состоит в формировании у личности особого «чувства пути» – своего рода «компаса», помогающего точнее ориентироваться в изменяющихся жизненных обстоятельствах, вернее оценивать значимость тех или иных событий прошлого, настоящего и будущего, принимать оптимальные решения в ситуациях выбора, психологически грамотно строить отношения с членами различных событийных групп на своем жизненном пути» [136, с. 197]. В ряде работ было доказано, что биографический тренинг позитивно влияет на отношение личности к своей жизни, способствуя развитию позитивного биографического мышления, которое проявляется через позитивную переоценку прошлого, увеличение значимости текущего периода жизни, нахождении путей самореализации себя в будущем [136; 138; 239; 239]. Более того, в ходе лонгитюдного исследования доказано, что процессы обдумывания и переоценки своей жизни участниками биографического тренинга продолжают самостоятельно [136]. В конечном итоге, как подчеркивает Р. А. Ахмеров, «в ходе биографического тренинга устойчиво во времени увеличивается переживание продуктивности своего жизненного пути» [9, с. 17].

Существуют различные виды биографического тренинга: индивидуальный, парный, групповой [136]. При групповом биографическом тренинге задачи формирования «чувства пути», оптимизации картины жизни, нахождения стимулов для жизни осуществляются в рамках групповых занятиях с применением методов групповой дискуссии, ролевых игровых методов, посредством специально разработанных биографических приемов и др. В то время как индивидуальный биографический тренинг и парный биографический тренинг основываются на процедуре *каузометрического анализа* [136].

*Каузометрия* разработана в результате операционализации базовых понятий причинно-целевой концепции психологического време-

ни. Название метода происходит от латинских слов *causa* (причина) и *metrum* (измерение, мера) и отражает его непосредственную задачу – обнаружить представления личности о характере причинных и целевых связей между событиями ее жизни [66]. Каузометрия относится к классу биографических методов, с тем отличием от традиционных методов этого вида, что с её помощью возможна оценка целостной субъективной картины жизненного пути, включающей в себя как происшедшие, так и предстоящие, ожидаемые и планируемые человеком события [66]. Каузометрический анализ проводится в форме интервью, которое включает в себя следующие основные процедуры: биографическая разминка, формирование списка значимых событий, их датировка, причинный и целевой анализ межсобытийных связей [138]. А. А. Кроник отмечает, что «каждая такая связь – это попытка человека ответить самому себе на вопросы, почему, как, зачем вошло в его биографию то или иное событие, будь то перемены в сугубо личной жизни или поступки, изменяющие судьбы других людей. Каузометрический анализ, облегчая процесс объективизации, позволяет человеку глубже осознать мотивационные связи в своей жизни, увидеть ее целостную картину как единство прошлого, настоящего и будущего» [136, с. 54].

Психотерапевтический потенциал каузометрии обусловлен, прежде всего, тем, что человек осуществляет целостное осмысление своего жизненного пути. Объединение в единую целостную структуру отдельных разрозненных, самодовлеющих моментов прошлого приводит к существенному психотерапевтическому эффекту, который проявляется в повышении степени принятия человеком собственной жизни [136].

В настоящее время существует большое количество модификаций каузометрического анализа, нацеленных на достижение различных диагностических, коррекционных и терапевтических целей, к их числу можно отнести «каузометрию жизненных альтернатив», «сценарную каузометрию», «каузометрию проблемных жизненных ситуаций», «инструментальную каузометрию», «ситуативную каузометрию», «каузометрию совместной семейной жизни», «каузометрию совместной деловой жизни», программу LifeLine (компьютерный вариант каузометрии), которые показали свой богатый терапевтический потенциал в работе с разными категориями клиентов: потерпевшими от аварии на Чернобыльской АЭС, воспитанниками интернатов и детских домов, трудными подростками, людьми преклонного возраста, тяжелобольными людьми [66; 136; 139; 239].

В методической главе описана разработанная нами модификация каузометрического анализа – каузометрия профессиональной карьеры (КПК), уже зарекомендовавшая себя в качестве адекватного инструментария диагностики субъективной картины карьеры. На её основе возможна организация индивидуального биографического тренинга, направленного на оптимизацию субъективной картины карьеры личности.

В качестве доводов за индивидуальную форму работы выступают следующие факты:

1) в отличие от групповой формы работы, в которой ведущей ориентацией является интеракционная, индивидуальная форма в значи-

тельно большей степени ориентирована на анализ индивидуальной биографии личности. Иными словами, в рамках работы с биографией клиента, где основной задачей выступает осмысление жизненных событий, более органичной является индивидуальная форма работы [2; 183];

2) индивидуальная работа даёт возможность клиенту многократно пересматривать свой жизненный путь, добиваясь устранения противоречий, более высокой сбалансированности субъективной картины карьеры, её большей реалистичности и эффективности [239];

3) индивидуальная работа предъявляет минимальные требования к оборудованию и месту проведения [136].

В процедуре предлагаемого нами индивидуального биографического тренинга можно выделить два этапа: *диагностический* и *формирующий*. Следует отметить, что выделение названных этапов является условным, так как сама процедура объективации жизненных событий прошлого, настоящего, будущего, способствуя целостному осознанию текущей жизненной ситуации в контексте всей профессиональной жизни, имеет психотерапевтический эффект. Иными словами, «уже в ходе диагностики начинается психокоррекционный процесс» [239, с. 145].

Задача *диагностического этапа* заключается в актуализации сложившейся субъективной картины карьеры личности и выявлении её существенных особенностей. Данный этап включает в себя следующие процедуры: поиск лично значимых и профессионально важных событий, определение их значимости, установление хронологии событий, целевой и причинный анализ межсобытийных связей [43]. Психологическая реконструкция системы причинных и целевых связей между событиями карьеры способствует пониманию личностью её профессионального пути, позволяет осмыслить собственную карьеру, по-новому взглянуть на события своей профессиональной жизни, увидеть собственную роль в её детерминации и, как результат, психологически овладеть ею. Здесь уместно отметить, что переживание психологической близости с собственной профессиональной деятельностью, её позитивной значимости характерно для позитивного личностного смысла профессии, который был обозначен Л. Г. Перетясько формулой «Она своя» [193, с. 17].

После ознакомления испытуемых с результатами диагностического среза целесообразно приступить к процедуре оптимизации субъективной картины карьеры. Как верно заметил А. А. Кроник, «самосовершенствование имеет смысл только после честного самоанализа – подобно тому как поправлять причёску лучше, глядя на себя в зеркало» [239, с. 20]. Показателями, задающими ориентиры на формирующем этапе, будут выступать параметры функционального оптимума субъективной картины карьеры, выявленного нами на эмпирическом этапе исследования (таблицы 3.7–3.8). В соответствии с этим индивидуальный биографический тренинг, *целью* которого является оптимизация субъективной картины карьеры личности, должен решать следующие задачи:

1. *Осознание личностью позитивного профессионального опыта при чувстве нереализованности.* Чувство нереализованности воз-

никает из-за обесценивания имеющихся достижений, своего профессионального опыта и может быть изменено через повышение удельного веса прошлого в целостной картине профессионального пути [239]. Основным приёмом повышения у личности чувства реализованности собственной карьеры может стать приём «обогащения жизненного опыта», предложенный А. А. Кроником [138, с. 54–55]. В результате такой работы, опыт, воспринимавшийся в прошлом как малозначимый, может обрести новое значение – таким образом, происходят, словами А. А. Кроника, «биографические открытия» [136].

2. *Повышение профессионального оптимизма личности.* Несовпадение между идеальным представлением о своей судьбе и реально проживаемой жизнью может быть скомпенсировано за счет расширения репертуара осознаваемых воспоминаний. В процессе такой работы перенесенные травмы в контексте всего профессионального пути личности уравниваются «драгоценными» содержаниями [174]. Как указывает В. В. Нуркова, «нормальным состоянием личности является не элиминация травматического опыта, а достижение его баланса с позитивными содержаниями автобиографической памяти, что ведет к положительному отношению к своей судьбе (“трудная, но счастливая жизнь”» [174, с. 24]. Для решения поставленной задачи могут применяться следующие приёмы: «встреча с чудом вместо очернения прошлого», переосмысление трудной ситуации, «позитивное истолкование» неприятного переживания и др. [218; 239]. Результатом использования перечисленных приемов должно стать более позитивное восприятие своего профессионального пути и рост сензитивности личности к позитивным моментам своей профессиональной жизни.

3. *Повышение субъективной продуктивности профессиональной карьеры личности* возможно путём заполнения «белых пятен», выявленных на диагностическом этапе, дополнительными содержаниями. Приёмами здесь могут быть: обращение к воспоминаниям о начале карьеры и субъективно «пустым» отрезкам профессионального пути (В. В. Нуркова [174]), «актуализация сверхзначимых событий» (А. А. Кроник [138, с. 53–54]). В результате такой работы происходит присвоение личностью репертуара «драгоценных» фрагментов карьеры, которые в дальнейшем становятся ресурсом для саморегуляции.

4. *Повышение степени однородности субъективной картины карьеры личности*, которое возможно путём «стирания» из субъективной картины карьеры случайно названных событий, представляющих собой «скорее суету и мелочи жизни, а не то, о чем стоит думать и чем жить» [239, с. 51]. Благодаря этому освобождается место для более значимых событий, с последующей работой над осознанием их роли в карьере. Важным моментом здесь является переориентация фокуса оценки своей жизни с внешней формальной стороны на оценку, соответствующую внутренне принятым критериям успешности.

Индивидуальный биографический тренинг способствует оптимизации субъективной картины карьеры путём целостного осмысления и

осознания личностью своего профессионального пути. По верному замечанию Н. А. Логиновой, «осмысленность, осознанность жизненного пути – один из способов его *субъектной* детерминации, которая проявляется в активном волевом вмешательстве самого человека в ход собственной жизни» [150, с. 15]. Выступая в позиции субъекта по отношению к своей профессиональной жизни, личность самостоятельно строит и осуществляет её план в соответствии с собственными ценностями, мотивами и целями, иными словами, организует свою профессиональную жизнь в форме *карьеры*.

## ГЛАВА 11 ПРОЦЕДУРА И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО БИОГРАФИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

С целью апробации индивидуального биографического тренинга были сформированы экспериментальная и контрольная группы. В экспериментальную группу вошли 17 педагогов в возрасте от 27 до 52 лет ( $M = 38,64$ ), педагогический стаж от 7 до 30 лет ( $M = 15,17$ ). В состав контрольной группы вошли 19 педагогов в возрасте от 25 до 59 лет ( $M = 38,35$ ), стаж работы от 1,5 до 37 лет ( $M = 14,29$ ). Состав обеих групп был гетерогенным по социально-демографическим признакам, уровню оплаты труда, квалификационной категории и педагогическому стажу. Работа с контрольной группой ограничивалась проведением трех серий замеров (подробнее о них в 4.3), с педагогами экспериментальной группы был проведен индивидуальный биографический тренинг, направленный на оптимизацию субъективной картины карьеры.

Отбор педагогов для участия в индивидуальном биографическом тренинге осуществлялся на добровольной основе. Предварительно была проведена встреча с педагогическим коллективом с целью первичного знакомства и формирования готовности педагогов к участию в тренинге, на котором было сообщено о форме и сроках планируемой работы, сделан акцент на результатах и выгодах прохождения индивидуального биографического тренинга для его участников. Ориентировочный текст предложен А. А. Кроником в [66].

Индивидуальный биографический тренинг включает в себя диагностический и формирующий этапы, время прохождения которых жестко не задано и варьируется в зависимости от особенностей протекания формирующего процесса у конкретного человека. Первая встреча посвящена диагностическому этапу, в рамках которого решается задача актуализации биографической информации личности, выявление актуальных особенностей субъективной картины карьеры, реконструирование межсобытийных связей. На второй и последующих встречах реализуется *формирующий этап*, цель которого заключается в оптимизации субъективной картины карьеры, то есть её приведении к оптимальным функциональным параметрам.

Работа была организована в формате индивидуальных встреч, продолжительностью от часа и более (в зависимости от темпов работы отдельного участника) периодичностью один раз в неделю. Количество встреч варьировалось в зависимости от их необходимости при фиксированном минимуме в две встречи. Авторы каузометрического подхода указывают на краткосрочность данной работы, на реализацию которой достаточно одной-двух встреч [136]. Это объясняется тем, что индивидуальный биографический тренинг ставит задачу *пробудить* интерес к анализу собственной профессиональной жизни и *фасилитировать* позитивное биографическое мышление.

В первую очередь следует остановиться на практических советах, способствующих эффективному проведению индивидуального биографического тренинга (в основу положены рекомендации А. А. Кроника [136, с. 106–107]):

1. Для работы следует выбирать тихое, спокойное место, не связанное у работника с какими-либо ассоциациями, задающими определенное направление его размышлениям над профессиональной жизнью. Помещение должно быть изолировано от внешнего вмешательства (случайных гостей или присутствия посторонних людей), хорошо освещено, оборудовано мебелью, обязательно наличие письменного стола, за которым располагаются участник тренинга и психолог.

2. Заранее следует подготовить письменные принадлежности (ручки, цветные карандаши), заготовить бланки, образцы которых будут представлены далее.

3. Встречи должны проводиться по договоренности с каждым из участником, в удобное для него время.

4. Работа должна проводиться в условиях *конфиденциальности*, способствующей снижению тревоги работника относительно того, что личная информация будет передана третьим лицам, в частности администрации или коллегам.

5. В ходе биографического тренинга психолог должен способствовать принятию личностью роли эксперта по вопросам собственной жизни, в которых нет никого более компетентного, чем он сам. В зависимости от ситуации можно внести игровой момент, предложив работнику написать сценарий своей жизни, создать фильм о самом себе, создать своеобразные кадры для диафильма (отыскать самые главные эпизоды, кадры – события своего прошлого, настоящего и будущего). Такой приём способствует снятию «биографической защиты», присущей некоторым участникам.

6. Профессиональный путь каждого человека и отношение к нему глубоко индивидуальны, в связи с чем психологу в ходе работы необходимо быть:

а) *терпеливым*: не следует торопить клиента, советовать или навязывать свой взгляд на события. А. А. Кроник предостерегает «помните, что психолог выявляет не свои представления о жизни другого человека, а представления опрашиваемого» [136, с. 107];



б) *гибким*: психолог должен приспосабливаться к особенностям каждого клиента, его темпу и манере работы;

в) *внимательным*: необходимо замечать и предупреждать ошибки в ходе анализа (особенно на диагностическом этапе), отслеживать реакцию испытуемого на инструкции, быть готовому дать дополнительные объяснения при необходимости;

г) *доброжелательным*: психолог должен занимать доброжелательную позицию и воздерживаться от оценочных суждений.

**Диагностический этап индивидуального биографического тренинга.**

Начало индивидуального биографического тренинга схоже с началом любой индивидуальной работы. Как верно указывает Л. А. Пергаменик, «первое, что необходимо сделать, – это доброжелательно встретить человека. Клиент, приходящий к психологу впервые, испытывает определенное чувство дискомфорта и беспокойства, поэтому ему нужно дать время прийти в себя, освоиться, привыкнуть к новому помещению, рассмотреть все, что заинтересовало. Этому может способствовать пауза около минуты» [188, с. 128]. Прежде чем приступить к работе, необходимо познакомиться с клиентом, ещё раз проговорить цели предстоящей работы, её формат и ожидаемые результаты.

Задача первого процедурного этапа заключается в *формировании* исходного достаточно полного списка наиболее важных, с точки зрения клиента, событий его профессиональной жизни. Здесь важным моментом является разъяснение клиенту, без приведения конкретных примеров, понятия «событие» (в качестве инструкций к этому и последующим этапам работы можно использовать инструкции к «Каузометрии профессиональной карьеры»). Далее клиенту предлагается написать названия событий на девяти заранее подготовленных карточках в той последовательности, в которой они приходят ему в голову (рисунок 7).

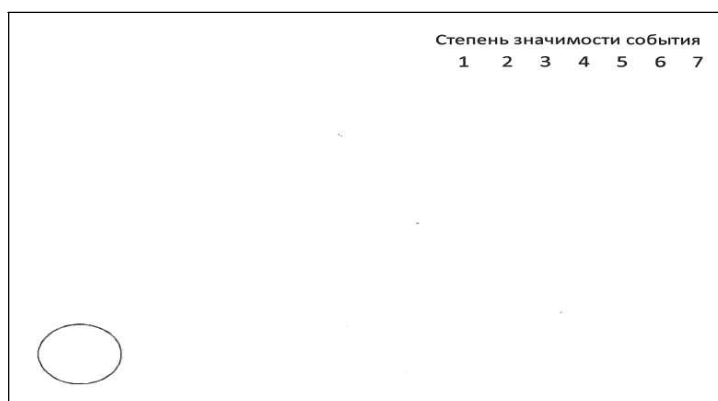


Рисунок 7 – Образец карточки

При формировании списка событий заостряется внимание клиента на возможности обозначения как прошлых, так и будущих событий. Формулировка названия события может быть любой, допустимо обозначение событий условным словом, символом, рисунком. Данный приём помогает снизить защиту биографии, тревогу клиента и способствует продуктивности дальнейшей работы. Например, О.С.\* все события обозначила символически, каждое событие было оформлено в виде эскиза и обозначало определенную веху профессионального пути, что отражалось в рассказе педагога о содержании каждого символа-события (рисунок 8). Н. А. Логинова отмечает, что люди, способные изобразить символически суть своего жизненного пути «обнаруживают более ответственное и осознанное отношение к ходу своей жизнедеятельности и стремление дорожить временем жизни» [150, с. 159].

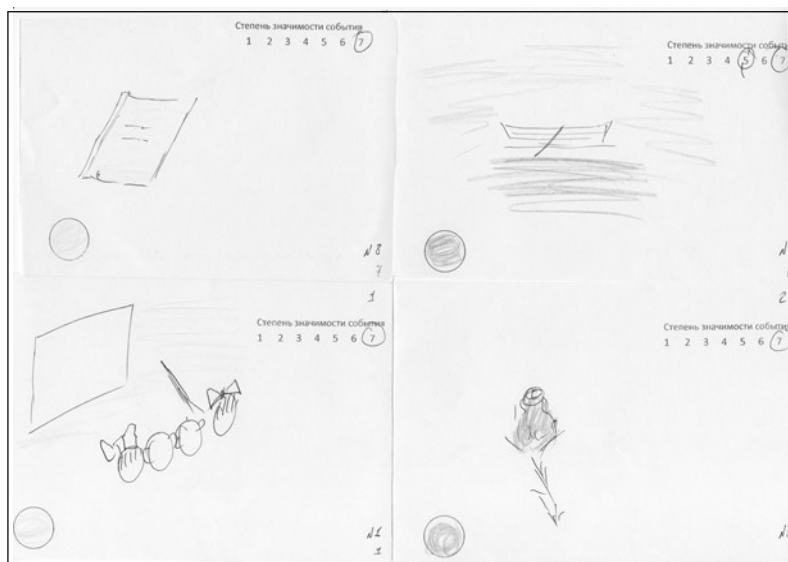


Рисунок 8 – Пример символического изображения профессиональных событий

На этом шаге важно помочь клиенту углубиться в суть каждого события, определить его смысловую нагрузку, роль в профессиональной жизни. Рекомендуется поощрять высказывания клиента о содержании названных событий, используя, например, наводящие вопросы («*чем запомнилось данное событие?*»). С этой целью можно использовать

\* Обозначение участников тренинга.

такие микротехники, как минимальное подкрепление, поддержка, выяснение (прояснение, уточнение) и т. д. подробно описанные Н. И. Олифирович [179, с. 153–156]. Их использование способствует открытым и непринужденным высказываниям клиента, помогает минимизировать напряженность клиента, выразить заинтересованность и понимание со стороны психолога. Возможно выполнение процедуры «левитации», введенной и описанной Л. А. Пергаменщиком, которая «позволяет мысленно переместиться на место события с воспроизведением пространства, на фоне которого происходило данное событие» [188, с. 124–125]. Например, *Е.П.*, назвав одно из событий, вспоминает: «Стою я перед дверью завуча, дверь белая. Ручка такая золотистая, стою, смотрю на неё, а зайти не решаюсь».

Формирование списка событий выполняет ряд функций:

- *диагностическую*: позволяет выявить особенности осмысления и понимания личностью значимых событий карьеры. Л. А. Пергаменщик справедливо отмечает, что «наиболее важным для психолога является качественный (содержательный) анализ событий. Именно он дает возможность выявить, какие события жизненного пути переживаются (оцениваются) личностью как положительные или отрицательные, возможно, даже травмирующие. Характерной особенностью травмированной личности является концентрация внимания на одном или нескольких взаимосвязанных событиях» [189, с. 198].

- *формирующую*: способствует проведению ревизии собственной профессиональной жизни. А. А. Кроник указывает, что «объективация опрашиваемым представлений о своей жизни может выполнить психотерапевтическую роль и помочь человеку лучше справиться с жизненными трудностями» [66, с. 88]. Анализ личностью событий, оказавших влияние на его профессиональное становление, способствует обобщению и последующим выводам, необходимым для решения актуальных проблем и определения путей построения дальнейшей профессиональной карьеры. Мысленное путешествие в прошлое и будущее помогает глубже понять логику своей карьеры, выработать «чувство пути».

Следующий процедурный этап работы направлен на определение *значимости выделенных событий*. Клиенту предлагается определить значимость названных событий по шкале от 1 до 7, отметив соответствующую цифру в правом верхнем углу карточки (рисунок 7). Эта процедура направлена на выявление степени однородности субъективной картины карьеры, которая является важным параметром её оптимальности. После оценки событий испытуемому предлагается ещё раз просмотреть заполненные карточки и при желании заменить события, получившие минимальную значимость на события более значимые для него. Возможно, после проведенного на первом этапе анализа клиент вспомнил о чем-то случайно забытом – более важном – и захотел его указать вместо менее значимого события. В таком случае клиенту предлагается новая карточка для заполнения. Например, *С.В.* на этапе определения значимости сама высказала желания заменить событие («*Не знаю за-*

чем его написала, поставила бы ему оценку 1. А можно заменить?»). После чего заменила событие на высоко значимое с присвоением ему максимального балла.

Не рекомендуется настаивать на замене того или иного события даже при его минимальной значимости. Работу, направленную на повышение однородности субъективной картины карьеры, следует проводить после процедуры опроса, в противном случае возможно искажение ответов клиента. После того как психолог убедился, что все написанные события устраивают клиента, следует перейти к следующему этапу анализа.

Исходя из того, что эмоциональные переживания являются первичной формой существования личностного смысла, целесообразно оценить отношение клиента к каждому событию. Это помогает выявить доминирующие личностные смыслы профессиональной деятельности.

Для определения осознанного эмоционального отношения к событиям предлагается осуществить их оценку по шкале «приятное-неприятное». Для этого клиенту предлагается карточка с вербальной шкалой от +2 «очень приятное» до –2 «очень неприятное» (рисунок 9).

- +2 Очень приятное
- +1 Приятное
- 0 Безразличное
- 1 Неприятное
- 2 Очень неприятное

Рисунок 9 – Шкала оценки событий

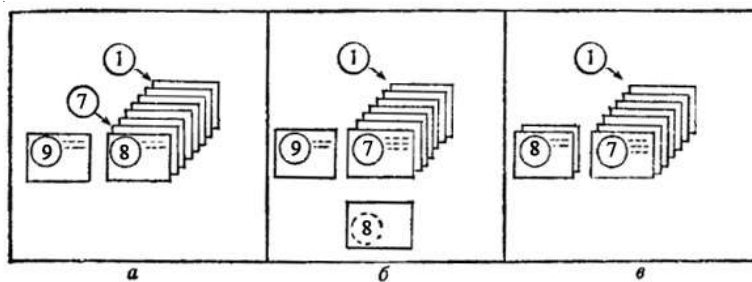
Для определения менее осознанного эмоционального отношения к событиям рекомендуется выявить *их цветовые ассоциации*. Для этих целей клиенту предлагается указать, с каким цветом у него ассоциируется то или иное событие, закрасив кружок в левом нижнем углу карточки выбранным цветным карандашом (рисунок 7). Клиенту также предлагается расположить цвета в порядке предпочтения. Интерпретация эмоционального отношения строится по схеме: «Если цвет, использованный для ассоциирования, занимает первые три места в ранговом ряду цветовых выборов, делается вывод об эмоционально положительном отношении к символизируемому им объекту. Средняя позиция цвета (4–5 места) – нейтральное или равнодушное отношение. Последние три места – негативное, конфликтное отношение» [14, с. 194]. Некоторые педагоги, обозначая цветовые ассоциации для одного события одновременно выбирают несколько цветов, в большинстве случаев сочетая приятные и неприятные. Такую инициативу следует поощрять, так как она указывает на работу процесса переосмысления выявленных событий. Например, Л.И. при выборе цветовой ассоциации к событию «первая практика» сразу взяла фиолетовый карандаш, проговорив, что это её самый нелюбимый цвет («мне трудно далась эта практика, никто не помогал, не подсказывал, зато дети попались хорошие»). После некоторых воспоминаниях о детях (первой встрече с ними, знакомстве,

отдельных учениках) педагог в анализируемое событие наряду с нелюбимым фиолетовым цветом добавила желтый цвет, который впоследствии отнесла на первое место среди предпочитаемых.

Следующим шагом анализа является *датировка событий*, в процессе которой клиенту предлагается указать дату каждого названного события. На наш взгляд, нецелесообразно требовать максимально точную дату, так как это может вызвать сопротивление клиента. Основная задача этого этапа – установить хронологию событий, в связи с чем достаточно выявить год, а в случае наличия событий произошедших в течение одного года следует попросить клиента определить, какое из них произошло раньше. После датировки всех событий психолог совместно с клиентом упорядочивает их в хронологической последовательности, проставляя в углу карточки соответствующий хронологический номер события. На данном этапе следует внимательно проверить, нет ли ошибок в последовательности событий.

Следующим шагом является *анализ межсобытийных отношений*, который способствует дальнейшему осмыслению событий. Как указывает А. А. Кроник, «смысл любого события становится яснее, если понять его причины» [139, с. 44]. Началом данного анализа является выявление представлений личности о причинно-следственных межсобытийных связях. Для причинно-следственного анализа клиенту необходимо объяснить инструкцию анализа и предоставить шкалу ответов (инструкция подробно представлена в [Приложение 2]).

Перед проведением причинно-следственного анализа карточки располагаются следующим образом: первое событие (1) находится снизу, а последнее (9) – сверху. Верхняя карточка откладывается в сторону и клиент начинает анализировать все имеющиеся отношения последнего 9 события с 8 предшествующими, отвечая на вопрос «9 событие произошло (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от события n?». После анализа всех отношений события 9 клиент начинает анализировать отношения события 8 с предшествующими ему событиями (рисунок 10). Подобным образом анализируются причины событий 8, 7, ..., 2.



а – перед анализом причин события 9; б – после ответа на первый вопрос; в – перед анализом причин события 8 [66, с. 82–83]

Рисунок 10 – Расположение карточек при причинно-следственном анализе

С каждым шагом анализа количество анализируемых отношений сокращается, в итоге на каждый следующий цикл причинно-следственного анализа затрачивается меньшее количество усилий и времени, и респондент легко втягивается в ситуацию анализа.

Регистрацию ответов необходимо вести самому ведущему тренинга, пользуясь при этом протоколом, образец которого представлен на рисунке 11.

		События-следствия										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
События-цели	1											События-причины
	2											
	3											
	4											
	5											
	6											
	7											
	8											
	9											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
		События-средства										

**Рисунок 11 – Протокол для фиксации ответов в ходе анализа межсобытийных связей**

Регистрация результатов причинно-следственного анализа производится в треугольной части таблицы, расположенной над выделенной диагональю. При таком варианте заполнения строки протокола содержат события-причины, а столбцы – события-следствия. Ответы записываются в соответствующих клетках матрицы знаком по шкале от +3 до –3. Например, +3, стоящее на пересечении 8 строки и 9 столбца, обозначает, что событие 9 произошло «конечно благодаря» событию 8; 0, находящийся на клетку выше, указывает на отсутствие причинной связи между 7 и 9 событиями. Иными словами, столбец 8 содержит представления клиента о причинах события 8, столбец 7 – о причинах события 7 и т. д. Выделенные диагональные клетки протокола не заполняются.

После причинно-следственного анализа карточки событий в колоде разложены уже так, как необходимо для *целевого* анализа: сверху находится событие 1, а снизу – 9 (рисунок 12).

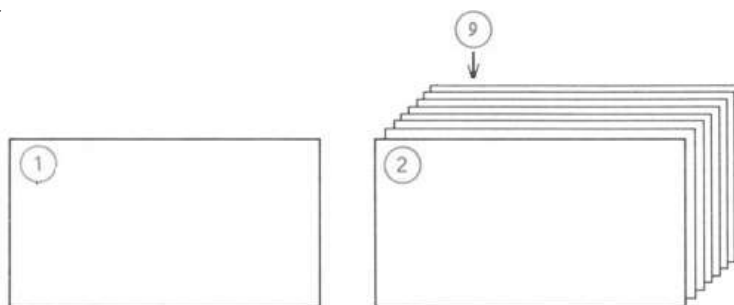


Рисунок 12 – Расположение карточек перед началом целе-средственного анализа

На этапе целевого анализа определяются представления клиента о наличии межсобытийных связей в его карьере типа «цель–средство». Клиенту предлагается подумать над тем, для чего произошло то или иное событие, какие цели он преследовал, совершая его. В первую очередь работник анализирует связи первого события со всеми последующими, отвечая на вопрос «Событие 1 произошло (произойдет) для того, чтобы достичь или избежать события n?». Подобным образом анализируются цели событий 2, 3, ..., 8. Ответы записываются психологом под выделенной диагональю, в нижней части матрицы (рисунок 11). При таком анализе столбцы протокола соответствуют событиям-средствам, а строки – событиям-целям. Например, +3, записанный на пересечении 4 строки и 1 столбца, свидетельствует о том, что 1 событие произошло, чтобы «конечно, достичь» событие 4, а зафиксированный в клетке ниже 0 обозначает, что событие 5 не выступает целью события 1.

Причинный и целевой анализ позволяет клиенту более зрело посмотреть на профессиональную жизнь, осознать её целостность и оценить свою роль в её течении.

Некоторые респонденты плохо различают причинно-следственные и целе-средственные отношения. По утверждению А. А. Кроника, «это является показателем сниженного уровня понимания каузальных связей» [136, с. 104]. При возникновении затруднений необходимо разъяснить ещё раз инструкцию, на примерах показать разницу между двумя видами анализа. Для уточнения ответов можно задавать наводящие вопросы (например, «Вы считаете, что 1-е событие произошло специально, чтобы достичь 9-го события?», «То есть 1-е событие является средством достижения 9-го?», «Целью 1-го события было 9-е?»). Большинство педагогов экспериментальной группы легко включались в процедуру межсобытийного анализа, увлечённо пытались найти связи между событиями.

Каузометрический анализ наряду с диагностической выполняет формирующую функцию, способствуя целостному осмыслению личностью собственной карьеры, адекватному оцениванию её этапов, лучшему осознанию карьерных планов и намерений. Каузометрический анализ «приводит к существенному психотерапевтическому эффекту, который проявляется в снижении тревожности и в повышении степени принятия человеком картины собственной жизни» [136, с. 242].

Повторная встреча проводится спустя неделю. Перерыв между встречами дает возможность клиенту в привычной обстановке продолжить анализ собственной профессиональной жизни. Клиентам предлагаются «домашние задания», среди которых можно выделить общие задания, предлагаемые всем участникам индивидуального биографического тренинга, и индивидуальные. Общие задания направлены на:

1) повышение насыщенности субъективной картины карьеры значимыми событиями. Клиентам предлагается вспомнить и проанализировать события, не вошедшие в сформированный в ходе работы список;

2) развитие навыков позитивного биографического мышления, которые создадут «почву» для последующей формирующей работы. Клиентам предлагается, *во-первых*, в течение недели в конце каждого рабочего дня вспомнить (найти) три события, которые сложились хорошо и определить собственную роль в их осуществлении, *во-вторых*, вспоминая о прошлых событиях или планируя будущее, сфокусироваться на позитивных моментах профессиональной жизни, на собственных успехах, на радостных моментах и т. д. (в основу заданий легли методы позитивной психологии, описанные И. Бонивелл: «Три хорошие вещи» и «Позитивные воспоминания» [25]).

Индивидуальные задания выдаются в зависимости от выявленных особенностей субъективной картины карьеры и выполняют задачу оптимизации данного образа. Например, в случае отсутствия будущих событий клиенту предлагается подумать о своих планах на ближайший год, пять, десять лет и т. д. В случае если все названные события отнесены в далекое прошлое (*например, начало карьеры*), клиенту предлагается вспомнить события, которые происходили в промежутке от последнего названного и до сегодняшнего дня. В случае доминирования отрицательных межсобытийных связей («вопреки», «не для»), целесообразно прояснить клиенту особенность отношения к профессиональной жизни, о котором свидетельствуют такие связи и предложить найти события, которые способствовали профессиональному продвижению, вспомнить людей, благодаря которым происходили те или иные события карьеры.

**Формирующий этап индивидуального биографического тренинга** непосредственно направлен на оптимизацию субъективной картины карьеры.

В начале второй встречи важно восстановить содержание предыдущего занятия: для этого работа начинается с анализа воспоминаний клиента о наиболее интересных моментах предыдущей работы, о резуль-



татах выполнения домашнего задания и связанных с ним затруднений. Обращение к предыдущим событиям позволяет настроиться на последующую работу, выявить общее отношение к проводящемуся анализу.

Затем клиенту предлагается ещё раз вернуться к выявленным в ходе прошлого занятия событиям, оживить их образы. На это отводится некоторое время. В данный промежуток респондент может высказывать свои мысли, замечания, которые стимулируются психологом. Например, А.В. в начале встречи проговорила: *«Я как только в прошлый раз от Вас вышла сразу вспомнила про обучение в университете, свою первую практику, это было моё “боевое крещение”. Я ещё удивилась, почему раньше про это не вспомнила и не записала на карточку»*; С.В.: *«Мне на протяжении этой недели много чего вспомнилось, я даже фотоальбом пересмотрела, который уже давно не открывала, выпускников своих вспомнила»*; Е.П.: *«Наша с Вами прошлая работа заставила задуматься к чему меня приведут сегодняшние события, для чего и почему я их делаю. Это очень интересно»*. Такого рода высказывания указывают на продолжение внутренней работы по осмыслению и переосмыслению событий карьеры, начало которой было задано на прошлом занятии.

После завершения возникших обсуждений, следует перейти к определению *важности* каждого события. Работа на этом процедурном этапе направлена на сравнение представлений личности о важности каждого события с оценкой его важности, полученной с помощью каузометрического анализа. Предварительной подготовкой к данному анализу является расчет психологом мотивационной насыщенности каждого события (путём сложения набранных «баллов» каждого из событий без учета модальности) и их ранжировании, где на 1 место ставится событие, обладающее наибольшей мотивационной насыщенностью. Психологические исследования, проведенные в рамках каузометрического подхода, доказали, что «чем крепче связано событие с другими событиями, чем чаще является их причиной или следствием, целью или средством, тем сильнее вплетено оно в ткань жизни, тем важнее. В повседневной жизни осознать все существующие связи бывает сложно: одни из них – неактуальны, другие – нежеланны, какие-то – еще слишком слабы, чтобы обращать на них внимание. Различные психологические барьеры и защитные механизмы нередко приводят к своеобразным иллюзиям: из “мухи” мы делаем “слона”, действительно значимые события считаем мелочами жизни» [136, с. 140].

Клиенту предлагается расположить события по значимости для себя, на первое место поставив самое значимое, а на 9 – наименее значимое. При этом разрешается переставлять карточки, менять ранг события до тех пор пока окончательный вариант его полностью не устроит. Сравнение рангов, которые занимает каждое событие, способствует более трезвому отношению к собственной профессиональной жизни, порождает новые размышления и в целом способствует развитию био-

графического мышления. Отдельно следует обратить внимание на мотивационную насыщенность малозначимых событий или событий, получивших отрицательную эмоциональную оценку. Такого рода анализ способствует переосмыслению роли того или иного события в профессиональной жизни личности и направлен на повышение *однородности субъективной картины карьеры*.

Следует также обратить внимание на события, которые по результатам каузометрии имеют схожий ранг. Как показывает практика, в большинстве случаев данные события имеют схожие цветовые ассоциации и уровень значимости. Такие события образуют своего рода «смысловые группы» и их анализ способствует осознанию концепции собственной карьеры. Например, у Л.И. событие прошлого (*получение категории*), объединилось с событием будущего, обозначенного символически и тоже отражающее получение категории. Клиент сам выделил в этих событиях много общего (переживания, мысли), на основании чего спрогнозировала благоприятный исход предстоящего события (*«тогда получилось и сейчас получится»*). Такого рода анализ способствует осознанию собственного успешного опыта прохождения трудностей, что способствует будущим победам и выступает стимулом для их реализации.

Содержание дальнейшей работы строится исходя из особенностей субъективной картины карьеры, выявленных на предыдущем этапе, и направлено на приведение данного образа к оптимальным параметрам. Иными словами, оптимальные параметры субъективной картины карьеры задают ориентиры в психологической работе по формированию и оптимизации данного образа. Рассмотрим вкратце основные пути оптимизации.

В случае наличия в субъективной картине карьеры клиента негативных событий, окрашенных в неприятные для него цвета, помощь направлена на **формирование и тренинг позитивного биографического мышления**. С этой целью ведется работа по переосмыслению негативной ситуации, «позитивному истолкованию» неприятного переживания. Этому способствует размышление относительно тех жизненных выгод и преимуществ, которые принесло или принесет каждое из анализируемых событий [101]. Прием поиска позитивных аспектов в негативных ситуациях лежит в основе упражнений и методов психокоррекции (например, «Список Робинзона», «Хорошее в плохом», «Переписанная автобиография»), в пословицах и поговорках (например, «*Нет худа без добра*») [189; 190]. Психолог стимулирует и поддерживает работу клиента, направленную на анализ каждой ситуации, её разностороннее изучение. Например, в ходе проведения индивидуального биографического тренинга Е.В. выделила негативное событие «*Расписание*», обозначив его серым цветом («*серые будни*»), оценив его как «неприятное» (-1). В процессе работы, она разбавила это событие позитивными моментами, которые обозначила как «*удобство для себя*», «*в курсе событий*», «*хорошо для классного руководства*». Каждый выделяемый аспект Е.В.

сопровождала развернутым толкованием, способствующим более ясному пониманию позитивных сторон негативного события.

После завершения данного этапа работы клиенту предлагается еще раз подумать над цветом событий и повторить цветовой тест. По данным каузометрического подхода, путём сближения цветовых ассоциаций происходит гармонизация субъективной картины [138]. А. А. Кроник отмечает, что «когда картина жизненного пути приобретает колористическую цельность, решается творческая задача интеграции самой личности» [136, с. 244]. Эффективность приёма гармонизации обуславливает его применение в различных терапевтических упражнениях (например, «Гармонизация рисунка» [31, с. 115]).

Проведенная работа способствует развитию смысловой гибкости, навыков многостороннего осмысления событий, умения клиента концентрироваться на позитивных моментах профессиональной жизни.

При выявлении «белых пятен», отсутствия событий, относящихся к прошлому, настоящему или будущему проводится работа по **расширению репертуара осознаваемых воспоминаний**.

С этой целью актуализируются воспоминания клиента о начале карьеры и субъективно «пустым» отрезкам профессионального пути, клиенту предлагается мысленно вернуться в необходимый отрезок времени и воскресить в памяти относящиеся к нему воспоминания. Для стимулирования размышлений целесообразно задавать вопросы, например: «*Какое событие приходит на ум первым?*», «*Кто участвовал в этом событии?*», «*Какова фабула этого события?*», «*Какие переживания оно вызвало в то время?*», «*Какие чувства оно рождает сейчас?*» (использованы вопросы из упражнения «Первое воспоминание» [101, с. 75]).

Согласно каузометрическому подходу, «для ощущения полноты жизни во всем ее многообразии, можно воспользоваться психотехническим приемом “встреча с чудом”» [136, с. 208]. Согласно данному приёму, клиенту предлагается вспомнить одно или несколько необычных событий, поразивших его воображение, удививших своей необычностью, которое можно было бы назвать «маленьким чудом» [138]. Например, в ходе нашей работы О.И. вспомнила неожиданный визит бывших выпускников. Проведение индивидуального биографического тренинга показывает, что помимо необычных событий возможно обращение к юмористическим событиям, которые «оживляют» целый пласт воспоминаний. Например, Е.П. вспомнила, как ученик (младший школьник) путался и называл её «мама» («*Помню, начался урок, я спросила кто хочет к доске и он, тянет руку и такой на весь класс “Мама, мама, можно я пойду”*»).

Еще одним приёмом, расширяющим репертуар осознаваемых воспоминаний, является поиск личностно-значимых событий исторического масштаба по принципу «*У жизни нет границ*» [136]. Например, педагогам, предлагается обратиться к событиям до начала своей карьеры, вспомнить что или кто повлиял на её выбор, а также своих учеников,

которые стали взрослыми людьми и являются некоторым «результатом» труда педагога. В ходе такой работы *Е.П.* вспомнила своего школьного учителя, а *А.В.*, припомнила одну из первых своих олимпиадниц, которая закончила школу и поступила в престижный вуз за границей.

Перечисленные приёмы призваны помочь клиенту отыскать значимые позитивные события-достижения его профессиональной жизни. После завершения этого этапа рекомендуется включить эти автобиографические находки в общий список событий, определить их цвет, а затем «попутешествовать» по изменившейся карте карьеры.

Заполнение «белых пятен» субъективной картины карьеры, во-первых, позволяет повысить продуктивность образов карьерного прошлого, настоящего и будущего, во-вторых, способствует «биографическим открытиям» уникальных событий, которые обладают символическим характером и отражают индивидуальный опыт взаимодействия клиента с действительностью, и, в-третьих, стимулируют осмысление внутреннего и внешнего мира в соответствии с собственными карьерными целями, мотивами и ценностями.

Индивидуальный биографический тренинг направлен на формирование способности клиента выходить за пределы наличной ситуации, воспринимать и осмысливать свою профессиональную жизнь в целостности и на этом основании строить свою карьеру. Здесь целесообразно отметить, что эффективность биографического тренинга зависит от ряда причин, среди которых можно выделить заинтересованность опрашиваемого, выраженность биографических защит, уровень развития его познавательных способностей и биографической рефлексии, а также ряд объективных факторов (опыта психолога, времени и места проведения) и пр. [136].

Описанная процедура индивидуального биографического тренинга не обладает жесткой структурой и строгой последовательностью этапов. Она призвана обозначить подход к оптимизации субъективной картины карьеры и может варьировать в зависимости от особенностей клиента. Иными словами, в ходе индивидуального биографического тренинга определяется набор приемов (способов) его реализации, исходя из особенностей субъективной картины карьеры клиента. Приемы могут совершенствоваться, видоизменяться, добавляться в зависимости от ряда условий (количества встреч, времени отведенного на встречу, особенностей СКК клиента и пр.), но общая логика проведения индивидуального биографического тренинга должна быть сохранена. Следует отметить, что предлагаемая технология индивидуального биографического тренинга не может использоваться как единственное и окончательное средство оптимизации субъективной картины карьеры, а направлена на обеспечение базиса этого процесса, на знакомство клиента с приемами самокоррекции субъективной картины карьеры. Самый общий эффект, который достигается в результате прохождения личностью индивидуального биографического тренинга – это овладение клиентом приемами саморегуляции, что способствует росту его субъектности.

## ГЛАВА 12 РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО БИОГРАФИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Результативность индивидуального биографического тренинга оценивалась путем сопоставления параметров смысловой и осознанной саморегуляции карьеры педагога до и после участия в нём. Такой способ оценки результатов формирующего воздействия широко распространён в психологической науке и практике, на его продуктивность указывает А. А. Кроник: «Сравнивая показатели методик до и после тренинга, мы можем статистически проверить связь эффекта с воздействием и установить его психотерапевтическую эффективность» [136, с. 240].

С этой целью было осуществлено три диагностических сессии с каждым из участников:

- первая диагностика осуществлялась до тренинга и была направлена на выявление исходных параметров психической регуляции;
- результаты второй диагностики, проводимой непосредственно после тренинга, свидетельствовали о его «моментальной» эффективности;
- третий срез проводился спустя четыре недели после окончания тренинга и был направлен на оценку не только устойчивости сдвигов в системе психической регуляции, но и успешности использования психических новообразований в реальной жизни.

Диагностические замеры производились с помощью методов, использованных в эмпирической части нашего исследования, обследование проводилось анонимно, для идентификации результатов использовался специальный шифр.

Первоочередной задачей апробации тренинга выступает определение типичных сдвигов параметров психической регуляции, на которых направлено оптимизирующее воздействие. Предполагалось, что индивидуальный биографический тренинг стимулирует позитивные сдвиги в смысловой регуляции карьеры, заключающиеся в снижении уровня бессмысленности и негативного смысла профессиональной деятельности, на фоне повышения позитивного личностного смысла профессиональной деятельности. Свидетельством положительного сдвига по данным параметрам выступит динамика изменения баллов по шкалам методики «Метафоры профессиональной деятельности». Следующим было выдвинуто предположение об оптимизирующем влиянии индивидуального биографического тренинга на субъективную картину карьеры личности, которое заключается в повышении ожидаемой продолжительности карьеры, субъективной насыщенности значимыми событиями прошлого, настоящего и будущего профессиональной жизни. Характеристика сдвига выявлялась исходя из динамики параметров субъективной картины карьеры, измеренной с помощью методики «Оценивание пятилетних интервалов карьеры». Исходя из рассмотрения субъективной

картины карьеры как фактора профессиональной успешности, было выдвинуто предположение о возможности опосредованной коррекции профессиональной успешности. Динамика изменения профессиональной успешности диагностировалась путем сопоставления удовлетворенности карьерой и профессионального самоотношения педагогов до и после участия в тренинге. Диагностика профессиональной успешности осуществлялась два раза: до тренинга и спустя четыре недели. Замер непосредственно после участия педагога в индивидуальном биографическом тренинге нецелесообразен, так как коррекция профессиональной успешности осуществляется опосредованно путем применения полученных навыков в реальной жизнедеятельности. Замер профессиональной успешности является косвенным критерием эффективности индивидуального биографического тренинга как средства оптимизации субъективной картины карьеры, так как «долговременная, биографическая эффективность коррекционной работы связана в конечном счете с повышением успешности (...) человека» [138, с. 59].

Оценка статистической значимости сдвигов в психической регуляции карьеры между первым и вторым, первым и третьим, вторым и третьим диагностическими замерами осуществлялась с помощью критерия Т-Вилкоксона.

При проведении формирующего эксперимента дополнительная методическая сложность определения эффекта коренится в том, что положительные сдвиги могут быть обусловлены не только специальным психологическим воздействием, но и неучтенными факторами, с целью преодоления данной сложности целесообразно ввести контрольную группу, которая не была подвергнута формирующему фактору [101]. Нами была сформирована контрольная группа общей численностью 19 педагогов, которые также проходили три диагностических замера через временные промежутки, равные прохождению аналогичных замеров в экспериментальной группе. Для доказательства эффективности индивидуального биографического тренинга проводилось два вида статистического анализа: во-первых, синхронизированная оценка статистической достоверности сдвигов исследуемых параметров у педагогов экспериментальной и контрольной групп, а во-вторых, сравнение между собой анализируемых параметров у педагогов экспериментальной и контрольных групп. Эффективность индивидуального биографического тренинга признавалась в двух случаях: во-первых, если сдвиг в экспериментальной группе оказывался достоверным при его недостоверности в контрольной группе и, во-вторых, если анализируемые параметры у педагогов экспериментальной группы после проведения тренинга имели статистические отличия от параметров у педагогов контрольной группы. Для доказательства правомерности второго варианта анализа было проведено сравнение исходных характеристик исследуемых параметров в двух группах с помощью U-критерия Манна-Уитни (таблица 30).

Таблица 30 – Результаты сравнения параметров карьерной регуляции и профессиональной успешности у педагогов экспериментальной и контрольной группы до формирующего эксперимента (U-критерий Манна-Уитни)

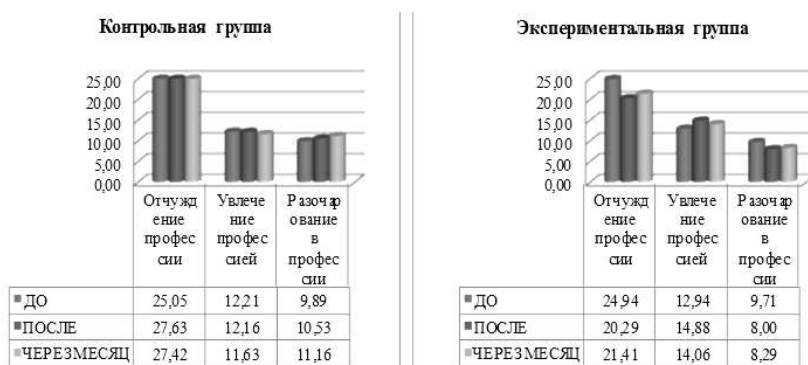
Параметры карьерной регуляции и профессиональной успешности педагога	Сумма рангов (ЭГ)	Сумма рангов (КГ)	U	Z	P	Z	P	R	Кол-во (ЭГ)	Кол-во (КГ)	Точное P
ОПК	328,5	337,5	147,5	0,44	0,657	0,47	0,640	0,640	17	19	0,661
Насыщенность настоящего значимыми событиями	311,0	355,0	158,0	-0,11	0,912	-0,11	0,910	0,910	17	19	0,925
Насыщенность СКК значимыми событиями	334,5	331,5	141,5	0,63	0,526	0,63	0,526	0,526	17	19	0,531
Насыщенность прошлого значимыми событиями	341,0	325,0	135,0	0,84	0,401	0,84	0,400	0,400	17	19	0,415
Насыщенность будущего значимыми событиями	318,5	347,5	157,5	0,13	0,899	0,13	0,899	0,899	17	19	0,900
Отчуждение профессией	314,0	352,0	161,0	-0,02	0,987	-0,02	0,987	0,987	17	19	1,000
Увлечение профессией	335,0	331,0	141,0	0,65	0,516	0,65	0,513	0,513	17	19	0,531
Разочарование в профессии	308,5	357,5	155,5	-0,19	0,849	-0,19	0,849	0,849	17	19	0,851
Профессиональное самоотношение	311,0	355,0	158,0	-0,11	0,912	-0,11	0,912	0,912	17	19	0,925
Удовлетворенность карьерой	309,5	356,5	156,5	-0,16	0,874	-0,16	0,872	0,872	17	19	0,876

Примечание. ЭГ – экспериментальная группа; КГ – контрольная группа.

Из таблицы видно, что до проведения индивидуального биографического тренинга все исследуемые параметры у педагогов экспериментальной и контрольной групп не имели статистически значимых различий.

**Динамика личностного смысла профессиональной деятельности после индивидуального биографического тренинга.**

Результаты математико-статистической обработки результатов первичной, вторичной и третичной диагностики в экспериментальной и контрольной группах представлены в таблице 31, динамика среднегрупповых значений личностного смысла профессиональной деятельности в экспериментальной и контрольной группах отражена на рисунке 13.



**Рисунок 13 – Динамика среднегрупповых значений личностного смысла профессиональной деятельности в экспериментальной и контрольной группах**

Таблица 31 – Результаты расчёта Т-критерия Вилкоксона для изучения изменения личностного смысла профессиональной деятельности у педагогов по итогам участия в индивидуальном биографическом тренинге

Шкалы МПД	Экспериментальная группа (N = 17)								
	До – после проведения тренинга			До – через месяц после проведения тренинга			Сразу после – через месяц после проведения тренинга		
	T	Z	p	T	Z	p	T	Z	p
Увлечение профессией	3,5	3,21	0,001	20,5	2,01	0,044	22	1,91	0,056
Разочарование в профессии	15,0	2,56	0,011	28,5	2,04	0,041	47	0,71	0,47
Отчуждение профессии	7	3,01	0,003	12,5	2,87	0,004	32	1,86	0,06
Шкалы МПД	Контрольная группа (N = 19)								
Увлечение профессией	43,5	0,140	0,889	39,0	1,19	0,233	28	0,86	0,39
Разочарование в профессии	61,5	0,336	0,737	41,5	1,05	0,293	55	0,67	0,50
Отчуждение профессии	69,0	1,046	0,295	35,50	1,942	0,052	80	0,23	0,81



Полученные данные позволяют утверждать, что в результате участия в индивидуальном биографическом тренинге у педагогов экспериментальной группы существенно снизилась как бессмысленность профессиональной деятельности, так и негативный смысл при параллельном росте позитивного смысла профессиональной деятельности. Как показывает статистическая обработка данных, все изменения являются устойчивыми во времени и фиксируются спустя четыре недели. Рост позитивного смысла профессиональной деятельности, который может быть обозначен формулой «Она своя», является важным условием профессиональной успешности личности. На своего рода «сращение» клиента с историей своей карьеры косвенно свидетельствует желание некоторых клиентов забрать созданные материалы (карточки-события) по окончании тренинга.

Сохранение положительной динамики личностного смысла профессиональной деятельности на протяжении четырехнедельного срока после завершения тренинга указывает не только на формирующую, но и на развивающую способность данного вида работы, свидетельством чего также являются высказывания клиентов в ходе индивидуальной работы, например *«это же можно использовать в обычной жизни», «я раньше даже об этом не задумывалась, но на самом деле это так и есть»* и пр. Это означает, что индивидуальный биографический тренинг способствует процессу осмысления и переосмысления клиентом собственного профессионального пути, который продолжается и после его завершения. В то же время необходимо констатировать уменьшение положительной динамики личностного смысла профессиональной деятельности спустя месяц после проведения тренинга: показатели «упали» в сравнении с замером сразу после тренинга, но при этом оказались более оптимальными в сравнении с исходными показателями. Угасание темпов оптимизируемых параметров может быть обусловлено трудностями переноса психических новообразований, полученных в процессе индивидуального биографического тренинга в реальную жизнь. Такая динамика позитивных изменений закономерна для большинства коррекционных, развивающих, терапевтических и оптимизирующих психотехнических процедур [101; 124].

Достоверность полученных изменений исследуемых параметров у педагогов экспериментальной группы подтверждается отсутствием статистически значимых сдвигов в аналогичных параметрах личностного смысла профессиональной деятельности у педагогов контрольной группы (таблица 31). Следует отметить, что у педагогов контрольной группы наблюдается тенденция к росту бессмысленности и негативного смысла при снижении позитивного смысла (рисунок 13).

Для выявления статистически достоверных различий в показателях личностного смысла профессиональной деятельности у педагогов экспериментальной и контрольной групп после прохождения индивидуального биографического тренинга применялся U-критерий Манна-Уитни (таблица 32).

Таблица 32 – Результаты сравнения показателей личностного смысла профессиональной деятельности у педагогов экспериментальной и контрольной групп сразу и через месяц после формирующего эксперимента (U-критерий Манна-Уитни)

Личностный смысл профессиональной деятельности	Сумма рангов (Э)	Сумма рангов (К)	U	Z	p	Z	p	R	Кол-во (Э)	Кол-во (К)	Точное p
Отчуждение профессии	248,5	417,5	95,5	-2,09	0,04	-2,09	0,036	0,036	17	19	0,035
Увлечение профессией	384,5	281,5	91,5	2,22	0,027	2,23	0,026	0,026	17	19	0,025
Разочарование в профессии	251,5	414,5	98,5	-2,00	0,046	-2,00	0,045	0,045	17	19	0,045
Спустя четыре недели после проведения формирующего эксперимента											
Отчуждение профессии	251,0	415,0	98,0	-2,01	0,044	-2,06	0,044	0,044	17	19	0,045
Увлечение профессией	376,5	289,5	99,5	1,96	0,049	1,98	0,047	0,047	17	19	0,049
Разочарование в профессии	246,5	419,5	93,5	-2,15	0,031	-2,16	0,031	0,031	17	19	0,030

**Психология профессиональной успешности**

Из данных таблицы следует, что личностный смысл профессиональной деятельности педагогов экспериментальной группы имеет статистически значимые отличие от личностного смысла профессиональной деятельности педагогов контрольной группы. Это свидетельствует об эффективности индивидуального биографического тренинга как способа осмысления и переосмысления личностью своего профессионального пути. Оптимизация личностного смысла профессиональной деятельности способствует переструктурированию субъективной картины карьеры.

Динамика субъективной картины карьеры личности после индивидуального биографического тренинга.

Результаты обработки эмпирических данных позволяют говорить о наличии существенных изменений в субъективной картине карьеры клиентов по результатам индивидуального биографического тренинга (таблица 33, рисунок 14).



1 – ожидаемая продолжительность карьеры, 2 – насыщенность настоящего значимыми событиями, 3 – насыщенность СКК значимыми событиями, 4 – насыщенность прошлого значимыми событиями, 5 – насыщенность будущего значимыми событиями

**Рисунок 14 – Динамика среднегрупповых значений параметров субъективной картины карьеры в экспериментальной и контрольной группах**

Таблица 33 – Результаты расчёта T-критерия Вилкоксона для изучения изменения параметров субъективной карьеры карьеры по итогам участия в индивидуальном биографическом тренинге

Параметры СКК	Экспериментальная группа (N = 17)																	
	До – после проведения тренинга						До – через месяц после проведения тренинга						Сразу после – через месяц после проведения тренинга					
	T	Z	p	T	Z	p	T	Z	p	T	Z	p	T	Z	p			
ОПК	0,0	2,20	0,027	2,5	1,35	0,178	6,0	0,4	0,686									
Насыщенность настоящего значимыми событиями	3,0	2,31	0,021	14,0	1,96	0,049	17,5	0,07	0,945									
Насыщенность СКК значимыми событиями	2,5	3,3	0,001	17,00	2,82	0,005	51,0	0,094	0,925									
Насыщенность прошлого значимыми событиями	1,5	3,43	0,001	16,00	2,69	0,007	35,0	0,73	0,463									
Насыщенность будущего значимыми событиями	3,0	2,97	0,003	15,00	2,35	0,018	18,0	0,53	0,594									
	<b>Контрольная группа (N = 19)</b>																	
ОПК	7,0	0,13	0,893	3,0	1,57	0,116	0,0	1,83	0,068									
Насыщенность настоящего значимыми событиями	47,5	1,06	0,289	44,0	1,24	0,215	39,0	0,45	0,65									
Насыщенность СКК значимыми событиями	76,0	0,41	0,679	55,5	1,31	0,191	50,0	0,93	0,352									
Насыщенность прошлого значимыми событиями	42,0	0,66	0,5097	38,0	0,52	0,6	66,0	0,5	0,619									
Насыщенность будущего значимыми событиями	58,5	0,49	0,623	26,5	1,33	0,18	18,0	1,92	0,055									

По итогам участия в индивидуальном биографическом тренинге у клиентов выросла насыщенность субъективной картины карьеры значимыми событиями в целом и её временных модусов (прошлого, настоящего и будущего). Отсутствие статистически значимых сдвигов между замерами сразу после тренинга и спустя месяц после его прохождения свидетельствует об устойчивости произошедших изменений. Отдельно следует отметить оценку ожидаемой продолжительности карьеры, которая значительно выросла после прохождения тренинга, а затем снизилась до статистически незначимого уровня. Этот факт был предсказуем исходя из того, что ожидаемая продолжительность карьеры является наиболее устойчивым параметром субъективной картины, которая формируется под влиянием ряда объективных факторов на протяжении длительного времени.

Установленные изменения, отражающие формирующие возможности индивидуального биографического тренинга, подтверждаются отсутствием статистически значимых сдвигов параметров субъективной картины карьеры между первым и вторым, вторым и третьим, первым и третьим диагностическими замерами в контрольной группе (таблица 33). На эффективность индивидуального биографического тренинга как средства оптимизации субъективной картины карьеры также указывают результаты сравнения педагогов экспериментальной и контрольной групп по исследуемым параметрам после индивидуального биографического тренинга (таблица 34).

По данным таблицы можно заключить, что у педагогов двух групп выявлены статистически значимые отличия по оценкам насыщенности настоящего, прошлого и субъективной картины карьеры в целом. Отсутствие отличий по ожидаемой продолжительности карьеры было предпологаемым: исходя из статичности данного параметра, его вариация не является свободной, а возможна лишь в рамках, установленных объективными факторами (*пенсионным возрастом, существующими примерами коллег*). Отсутствие в группах отличий в оценке насыщенности будущего значимыми событиями объясняется недостаточным вниманием, которое было уделено работе с представлениями педагога о профессиональном будущем. В связи с этим в последующих работах видится необходимость более тщательной проработки будущего модуса субъективной картины карьеры, создания позитивной профессиональной перспективы. Для этого клиенту, например, можно предложить создать проект собственной биографии [189].

С целью интегральной оценки степени сходства выявленных профилей субъективной картины карьеры с оптимальным был рассчитан коэффициент  $G_r$ -Vegeiusa [249, с. 562–564]. Профили субъективной картины карьеры педагогов экспериментальной группы, выявленные «до», «после» и «через месяц» поочередно сравнивались с оптимальным профилем образа (таблица 35).

Таблица 34 – Результаты сравнения параметров субъективной картины карьеры у педагогов экспериментальной и контрольной групп сразу и через месяц после формирующего эксперимента (U-критерий Манна-Уитни)

Параметры СКК	Сумма рангов ЭГ	Сумма рангов КГ	U		Z		p		Kol-vo ЭГ	Kol-vo КГ	Точное p
			U	Z	Z	p					
<b>После формирующего эксперимента</b>											
ОПК	342,5	323,5	133,5	0,89	0,375	0,94	0,346	17	19	0,379	
Насыщенность настоящего значимыми событиями	388,0	278,0	88,0	2,33	0,020	2,40	0,017	17	19	0,019	
Насыщенность СКК значимыми событиями	392,5	273,5	83,5	2,47	0,013	2,47	0,013	17	19	0,012	
Насыщенность прошлого значимыми событиями	377,0	289,0	99,0	1,98	0,048	1,98	0,047	17	19	0,049	
Насыщенность будущего значимыми событиями	350,0	316,0	126,0	1,12	0,261	1,13	0,260	17	19	0,271	
<b>Спустя четыре недели после проведения формирующего эксперимента</b>											
ОПК	353,0	313,0	123,0	1,22	0,22	1,28	0,199	17	19	0,232	
Насыщенность настоящего значимыми событиями	387,5	278,5	88,5	2,31	0,021	2,36	0,018	17	19	0,019	
Насыщенность СКК значимыми событиями	396,0	270,0	80,0	2,582	0,01	2,58	0,01	17	19	0,01	
Насыщенность прошлого значимыми событиями	378,0	288,0	98,0	2,01	0,044	2,02	0,044	17	19	0,045	
Насыщенность будущего значимыми событиями	359,0	307,0	117,0	1,41	0,16	1,41	0,158	17	19	0,165	

Таблица 35 – Результаты расчёта коэффициента  $G_T$ -Vegeiusa

Оптимальный профиль СКК	Профиль СКК		
	Исходный уровень (до тренинга)	После тренинга	Спустя месяц
	$G_T = 0,5$	$G_T = 1$	$G_T = 1$

Из данных таблицы видно, что непосредственно после и спустя месяц после тренинга субъективная картина карьеры клиентов максимально схожа с оптимальными параметрами, исходя из чего индивидуальный биографический тренинг может быть признан эффективным средством оптимизации субъективной картины карьеры.

После индивидуального биографического тренинга у его участников происходит переоценка своего профессионального пути в более позитивную сторону. Каждое пятилетие карьеры они начинают оценивать как более продуктивное, начало карьеры смещается практически до начала жизни, на графике субъективной картины карьеры отсутствуют «ямы» (рисунок 15).

Таким образом, биографический тренинг оказывает устойчивое оптимизирующее влияние на субъективную картину карьеры личности, стимулирующее позитивную переоценку прошлого, рост значимости текущего этапа карьеры, в результате субъективная картина карьеры в целом наполняется более продуктивным содержанием. Приближение параметров субъективной картины карьеры к своему функциональному оптимуму должно способствовать достижению личностью собственных карьерных целей, отражающееся через переживание им профессиональной успешности.

Несмотря на отсутствие статистически значимых сдвигов профессиональной успешности у педагогов экспериментальной группы по T-критерию Вилкоксона (профессиональное самоотношение  $T = 22$  при  $p = 0,0555$ ; удовлетворенность карьерой  $T = 12$  при  $p = 0,0618$ ), а также отсутствие значимых отличий между контрольной и экспериментальной группой (профессиональное самоотношение  $U = 119,5$  при  $p = 0,185$ ; удовлетворенность карьерой  $U = 132,0$  при  $p = 0,362$ ) у педагогов экспериментальной группы была выявлена положительная, а у педагогов контрольной группы отрицательная динамика профессиональной успешности (рисунок 16).

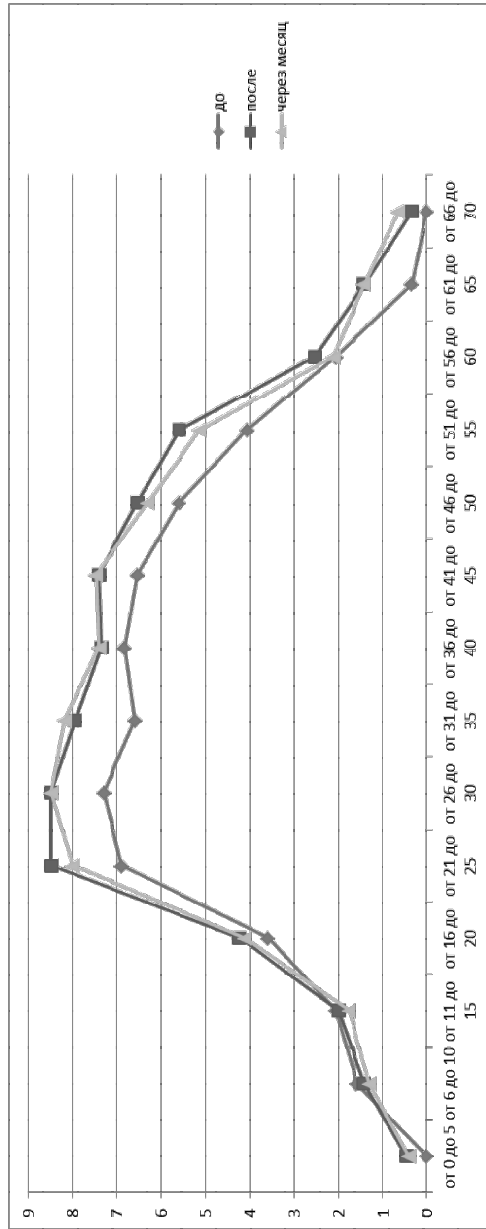


Рисунок 15 – Средние оценки событийной насыщенности (графики карьеры) до и после индивидуального биографического тренинга





**Рисунок 16 – Динамика среднегрупповых значений параметров профессиональной успешности в экспериментальной и контрольной группах**

Зафиксированное отсутствие статистически значимых сдвигов было ожидаемо, так как оптимизация субъективной картины карьеры и личностного смысла профессиональной деятельности автоматически не гарантирует повышение профессиональной успешности личности. Повышение профессиональной успешности личности предполагает использование сформированных в ходе биографического тренинга личностных новообразований в профессиональной жизни, в связи с чем положительный результат возможен спустя более продолжительное время после тренинга. Вместе с тем, информация, представленная на рисунке 16, указывает на тенденцию роста профессиональной успешности педагогов экспериментальной группы. Выявленная тенденция роста профессиональной успешности от первого диагностического среза к третьему является признаком продуктивного переноса приобретенных новообразований в повседневную жизнедеятельность. Полученные результаты позволяют ожидать, что педагоги, принявшие участие в индивидуальном биографическом тренинге более продуктивно выстроят собственную карьеру в соответствии с субъективно принятыми ценностями и целями.

Таким образом, индивидуальный биографический тренинг является эффективным средством оптимизации смысловой и осознанной саморегуляции карьеры, он обеспечивает системное изменение основных параметров личностного смысла профессиональной деятельности и субъективной картины карьеры. Если осмысливать психологическое содержание изменений, то их общая тенденция заключается в повышении уровня субъектности личности по отношению к собственной профессиональной жизни.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК\*

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Александров, А. А. Интегративная психотерапия / А. А. Александров. – СПб. : Питер, 2009. – 352 с.
3. Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе : моногр. / М. В. Александрова. – В. Новгород, 2007. – 238 с.
4. Александрова, М. В. Теоретико-методологическое обоснование закономерностей становления профессиональной карьеры педагога / М. В. Александрова // Вестн. Новгород. гос. ун-та. – 2006. – № 39. – С. 75–77.
5. Алексеев, К. И. Метафора как объект исследования в философии и психологии / К. И. Алексеев // Вопросы психологии. – 1996. – № 2. – С. 73–85.
6. Арутюнова, Н. Д. Метафора и дискурс / Н. Д. Арутюнова // Теория метафоры / отв. ред. Н. Д. Арутюнова, М. А. Журина. – М. : Прогресс, 1990. – С. 5–33.
7. Асмолов, А. Г. О некоторых перспективах исследований смысловых образований личности / А. Г. Асмолов, Б. С. Братусь, Б. В. Зейгарник, В. А. Петровский, Е. В. Субботский, А. У. Хараш, Л. С. Цветкова // Вопросы психологии. – 1979. – № 3. – С. 35–45.
8. Афанасенко, И. В. Я-концепция как детерминанта карьерной стратегии у представителей техномических профессий : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / И. В. Афанасенко ; Ростов. гос. ун-т. – Ростов н/Д, 2005. – 22 с.
9. Ахмеров, Р. А. Биографические кризисы личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Р. А. Ахмеров ; Ин-т психол. РАН. – М., 1994. – 24 с.
10. Ахмеров, Р. А. Событие как элемент субъективной картины жизненного пути [Электронный ресурс] / Р. А. Ахмеров // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2013. – № 10 (30). – Режим доступа: [http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/10201334/pdf\\_554](http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/10201334/pdf_554). – Дата доступа: 10.01.2016.
11. Ахмеров, Р. А. Субъективная картина жизненного пути в структуре самосознания / Р. А. Ахмеров // В мире научных открытий. – 2013. – № 7.3 (43). – С. 190–220.
12. Ахмеров, Р. А. Профессиональное самоопределение и психобиографические характеристики у старшеклассников с автономным типом регуляции деятельности / Р. А. Ахмеров, Н. Г. Хакимова // Социально-психологическая адаптация личности в изменяющемся обществе : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Т. Н. Смотровой. – Балашов ; Николаев, 2009. – С. 18–22.

\* В процессе работы над монографией алфавитный принцип построения библиографического списка заменен на смешанный.

13. Бадулина, Ж. В. Особенности профессионального самосознания субъектов в разных типах карьеры : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Ж. В. Бадулина ; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – СПб., 2008. – 23 с.
14. Базыма, Б. А. Психология цвета: теория и практика / Б. А. Базыма. – М. : Речь, 2005. – 205 с.
15. Банщикова, Т. Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности / Т. Н. Банщикова // Акмеология. – 2007. – № 1. – С. 25–29.
16. Батаршев, А. В. Интегральная удовлетворенность трудом / А. В. Батаршев // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / под ред. Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – С. 470–473.
17. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий. – Минск : Современная школа, 2008. – 448 с.
18. Березовская, Р. А. Психология профессиональной карьеры / Р. А. Березовская. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та, 2012. – 152 с.
19. Березовская, Р. А. Управление профессиональной карьерой / Р. А. Березовская // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г. С. Никифорова. – М. : Речь, 2010. – С. 251–288.
20. Бодалев, А. А. О событиях в человеческой жизни и человеке как событии / А. А. Бодалев, М. А. Бодалева // II российская конференция по экологической психологии : материалы конф., Москва, 12–14 апр. 2000 г. / под ред. В. И. Панова. – М. : Экопсицентр РОСС. – С. 19–20.
21. Бодров, В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 1. – С. 73–81.
22. Бодров, В. А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности / В. А. Бодров // Человеческий фактор : проблемы психологии и эргономики. – 2007. – № 3 (1). – С. 24–26.
23. Бойдаченко, И. П. Планирование карьеры руководителей и специалистов как фактор роста эффективности деятельности организации: на примере структурных подразделений ОАО «Газпром» : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. П. Бойдаченко. – М., 2005. – 156 с.
24. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : Норинт, 2000. – 15–36 с.
25. Бонивелл, И. Ключи к благополучию: что может позитивная психология / И. Бонивелл ; пер. с англ. М. Бабичевой. – М. : Время, 2009. – 192 с.
26. Борисова, М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 96–104.
27. Булыко, А. Н. Фразеологический словарь русского языка / А. Н. Булыко. – Минск : Харвест, 2007. – 448 с.
28. Быстрова, Е. А. Учебный фразеологический словарь русского языка : пособие для уч-ся нач. шк. / Е. А. Быстрова, А. П. Окунева, Н. М. Шанский. – Л. : Просвещение, 1984. – 271 с.

29. Василюк, Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф. Е. Василюк. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
30. Василюк, Ф. Е. Структура образа / Ф. Е. Василюк // Вопросы психологии. – 1993. – № 5. – С. 5–19.
31. Венгер, А. Л. Психологическая помощь детям и подросткам после Бесланской трагедии / А. Л. Венгер, Е. И. Морозова. – Владимир : Транзит-ИКС, 2009. – 336 с.
32. Вилюнас, В. К. Психология эмоциональных состояний / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1976. – 142 с.
33. Вилюнас, В. К. Теория деятельности и проблемы мотивации / В. К. Вилюнас // А. Н. Леонтьев и современная психология / под ред. А. В. Запорожца. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – С. 191–200.
34. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
35. Войлокова, Е. Е. Структурно-содержательные характеристики функциональных компонентов психической регуляции в разных типах профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Е. Е. Войлокова ; Ин-т психологии РАН. – М., 2010. – 24 с.
36. Галой, Н. Ю. Особенности субъективной картины жизненного пути женщин-предпринимательниц / Н. Ю. Галой // Психология человека в современном мире. Комплексный и системный подходы в исследованиях психологии человека. Личность как субъект жизненного пути : материалы Всерос. юбилейной науч. конф., посв. 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна / отв. ред.: А. Л. Журавлев, В. А. Барабанщиков, М. И. Воловикова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – Т. 1. – С. 123–130.
37. Галой, Н. Ю. Субъективный образ жизненного пути женщин-предпринимательниц : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Н. Ю. Галой ; Моск. гос. пед. ун-т. – М., 2009. – 29 с.
38. Галузо, П. Р. Осознанная саморегуляция личности как субъекта учебной деятельности / П. Р. Галузо // Весн. ГрДУ імя Я. Купалы. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2012. – № 1 (127). – С. 141–150.
39. Галузо, П. Р. Осознанная саморегуляция учебной деятельности студентов / П. Р. Галузо. – Гродно : ГрГУ, 2015. – 138 с.
40. Гальперин, П. Я. Психология как объективная наука / П. Я. Гальперин ; под ред. А. И. Подольского. – М. : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1998. – 480 с.
41. Гижук, Т. В. Личностный смысл профессиональной деятельности как фактор формирования субъективной картины карьеры педагога / Т. В. Гижук // Актуальные проблемы психологии личности : сб. науч. ст. / науч. ред.: К. В. Карпинский, В. А. Мазилев. – Гродно : ГрГУ, 2016. – С. 162–182.
42. Гижук, Т. В. Психологические типы профессиональной успешности педагогов / Т. В. Гижук // Научные труды Республиканского института

высшей школы. Философско-гуманитарные науки. Исторические и психолого-педагогические науки : в 2 ч. – 2015. – Ч. 2. – С. 69–78.

43. Гижук, Т. В. Индивидуальный биографический тренинг как средство оптимизации субъективной картины карьеры педагога / Т. В. Гижук // Весн. ГрДУ імя Я. Купалы. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2015. – № 3 (200). – С. 136–141.

44. Гижук, Т. В. Личностный смысл профессиональной деятельности и субъективная картина карьеры педагога / Т. В. Гижук // Вышэйшая школа. – 2015. – № 6 (110). – С. 57–62.

45. Гижук, Т. В. Особенности субъективной картины карьеры профессионально успешных педагогов / Т. В. Гижук // Культура. Взаимодействие. Диалог : сб. науч. ст. / науч. ред.: Л. М. Даукша, А. В. Ракицкая. – Гродно : ГрГУ, 2015. – С. 38–43.

46. Гижук, Т. В. Профессиональная карьера педагога / Т. В. Гижук // Актуальные вопросы современного образования : материалы IV междунар. науч. конф., Ставрополь, 30 июля 2013 г. – Ставрополь : Логос, 2013 – С. 3–6.

47. Гижук, Т. В. Профессиональная успешность педагога: сущность и психологические критерии / Т. В. Гижук // Психологическое сопровождение образовательного процесса : в 2 ч. – 2015. – Вып. 5, ч. 2. – С. 60–68.

48. Гижук, Т. В. Профессиональная успешность педагогов: типологический подход / Т. В. Гижук // Социально-гуманитарные знания : материалы XI респ. науч. конф. молодых ученых и аспирантов, Минск, 27 нояб. 2014 г. / редкол.: И. В. Титович (пред.) [и др.]. – Минск : РИВШ, 2014. – С. 97–101.

49. Гижук, Т. В. Профессиональная успешность: сущность и психологические критерии / Т. В. Гижук // Ступени : сб. науч. ст. студ., магистр. и аспирант. / редкол.: Л. М. Даукша ; под науч. ред. А. В. Ракицкой. – Гродно : ГрГУ, 2014. – С. 31–39.

50. Гижук, Т. В. Психологические критерии и типы профессиональной успешности педагогов / Т. В. Гижук // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Ч. I : Методология системогенетического подхода. Конструктивные и деструктивные тенденции профессионального становления и реализации личности : материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Ярославль, 20-22 окт. 2015 г. / под ред. Ю. П. Поварёнова. – Ярославль : Изд-во ООО «Агентство Литера», 2015. – С. 152–154.

51. Гижук, Т. В. Психологические критерии профессионального успеха / Т. В. Гижук // Актуальные проблемы психологии развития личности : сб. науч. ст. / науч. ред.: Л. М. Даукша, К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2014. – С. 80–86.

52. Гижук, Т. В. Психологические механизмы и закономерности саморегуляции профессиональной карьеры личности / Т. В. Гижук // Весн. ГрДУ імя Я. Купалы. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2014. – № 1 (171). – С. 156–161.

53. Гижук, Т. В. Современное состояние и перспективы исследования субъективной картины жизни / Т. В. Гижук // Инсайт : сб. науч. работ

студ., аспирантов и молодых ученых / под ред. И. В. Шапошниковой, Е. Е. Блиновой [и др.]. – Херсон : ЧП Вышемирский В. С., 2014. – Вып. 10. – С. 73–78.

54. Гижук, Т. В. Субъективная картина карьеры и профессиональная успешность педагога / Т. В. Гижук // Весн. ГрДУ імя Я. Купалы. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2015. – № 2 (195). – С. 117–127.

55. Гижук, Т. В. Субъективная картина карьеры как психический образ: содержание, структура, функции / Т. В. Гижук // Весн. Брэсц. ун-та. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2015. – № 1. – С. 133–137.

56. Гижук, Т. В. Субъективная картина карьеры профессионально успешных педагогов / Т. В. Гижук // Ананьевские чтения – 2015: фундаментальные проблемы психологии : материалы науч. конф., Санкт-Петербург, 20–22 окт. 2015 г. / отв. ред. В. М. Аллахвердов. – СПб. : Скифия-принт, 2015. – С. 288–289.

57. Гижук, Т. В. Типология профессиональной успешности педагогов [Электронный ресурс] / Т. В. Гижук // Психосоциальная адаптация в трансформирующемся обществе: социализация субъекта на разных этапах онтогенеза : материалы IV междунар. науч. конф., Минск, 21–22 мая 2015 г. / И. А. Фурманов (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – С. 111–114. – Электрон. дан. (22,7 Мб).

58. Гижук, Т. В. Критерии профессиональной успешности педагога / Т. В. Гижук // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки. Исторические и психолого-педагогические науки. – 2016. – Ч. 2. – С. 65–71.

59. Гижук, Т. В. Личностный смысл профессиональной деятельности и профессиональная успешность / Т. В. Гижук // Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра : материалы Междунар. науч. конф., 25–29 окт. 2016 г. : в 2 т. Т. 2 / отв. ред.: А. В. Шаболас, Н. В. Гришина, С. В. Медников, Д. Н. Волков. – СПб. : Айсинг, 2016. – С. 223–224.

60. Гижук, Т. В. Субъективная картина как фактор профессиональной успешности / Т. В. Гижук // Актуальные проблемы профессионального развития личности : сб. науч. ст. / науч. ред.: Л. М. Даукша, А. В. Ракицкая. – Гродно : ЮрСаПринт, 2016. – С. 86–95.

61. Гижук, Т. В. Субъективная картина карьеры как фактор профессиональной успешности педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Т. В. Гижук. – Гродно, 2016. – 193 с.

62. Гинзбург, Р. М. Психологическое содержание личностного самоопределения / Р. М. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 43–52.

63. Голиков, Ю. Я. Особенности психической регуляции и классы проблемностей в сложной операторской деятельности / Ю. Я. Голиков, А. Н. Костин // Психологический журнал. – 1994. – № 2. – С. 3–16.

64. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи : автореф. дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.09 / Е. И. Головаха ; АН УССР. Ин-т философии. – Киев, 1989. – 34 с.

65. Головаха, Е. И. Критерии продуктивности жизни / Е. И. Головаха // Жизнь как творчество : (Социал.-психол. анализ) / отв. ред. Л. В. Сохань, В. А. Тихонович. – Киев : Наукова думка, 1985. – С. 256–265.

66. Головаха, Е. И. Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. – Киев : Наукова думка, 1984. – 209 с.
67. Головей, Л. А. Образ мира пожилого человека в связи с его профессиональным опытом / Л. А. Головей, А. В. Криулина // Ананьевские чтения – 2014: Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : материалы науч. конф. / отв. ред. Г. С. Никифоров. – СПб. : Скифия-принт, 2014. – С. 311–312.
68. Гоннова, Т. В. Социокультурные характеристики концепта «труд» в русском языковом сознании : автореф дис. ... канд. филол. наук : 10.02.19 / Т. В. Гоннова ; Волгоград. гос. пед. ун-т. – Волгоград, 2003. – 29 с.
69. Дёмин, А. Н. Изучение жизненного пути личности с позиций психологии занятости / А. Н. Дёмин // Психология жизненного пути личности: методологические, теоретические, методические и прикладные проблемы : сб. науч. ст. / науч. ред.: Н. А. Логинова, К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2012. – С. 338–353.
70. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / под ред. Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – С. 473–474.
71. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния субъекта труда: подходы, механизмы, методы / Л. Г. Дикая // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ ; Логос, 2007. – С. 473–480.
72. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л. Г. Дикая. – М. : Изд-во ИП РАН, 2003. – 318 с.
73. Дмитрук, С. В. Феномен ЭКС-лидерства: сравнительно-политологический ракурс : дис. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / С. В. Дмитрук. – Краснодар, 2010. – 167 с.
74. Дружилов, С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. – 2005. – № 8. – С. 26–44.
75. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – С. 133–136.
76. Жданович, А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / А. А. Жданович ; Гос. ун-т Высш. шк. экономики. – М., 2008. – 21 с.
77. Завалишина, Д. Н. Профессиональная деятельность как смысл жизни / Д. Н. Завалишина // Психолого-педагогические и философские аспекты проблемы смысла жизни : материалы I-II симпозиумов. – М. : ПИ РАО, 1997. – С. 72–81.
78. Завалишина, Д. Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности / Д. Н. Завалишина // Психологический журнал. – 2003. – № 6, т. 24. – С. 5–15.
79. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, 2003.

80. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М. : Изд. центр «Академия», 2006. – 239 с.

81. Зейгарник, Б. В. К проблеме понимания переносного смысла слов или предложения при патологических изменениях мышления / Б. В. Зейгарник // Новое в учении об апраксии, агнозии и афазии / ред.: М. Кроль, Н. Проппер. – М., 1934. – С. 132–146.

82. Зинченко, В. П. Опыт анимации метафор смысла / В. П. Зинченко // Вопросы психологии. – 2006. – № 6. – С. 59–64.

83. Зинченко, В. П. Человек развивающийся. Очерки российской психологии / В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. – М. : Тривола, 1994. – 300 с.

84. Злобина, Е. Г. Диалектика индивидуального жизнетворчества / Е. Г. Злобина // Жизнь как творчество / под ред. Л. В. Сохань. – Киев : Наукова думка, 1985. – С. 209–229.

85. Иванов, С. А. Показатели удовлетворенности личности профессиональной карьерой и жизнью / С. А. Иванов, Е. В. Савушкина // Актуальные проблемы психологии личности / под ред. К. В. Карпинского. – Гродно : ГрГУ, 2011. – С. 135–139.

86. Иванов, С. А. Психоавтобиография в исследовании личности как субъекта профессиональной карьеры / С. А. Иванов // Актуальные проблемы психологии личности : сб. науч. ст. / науч. ред. К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2010. – С. 102–139.

87. Ильин, Е. П. Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой / Е. П. Ильин, Н. В. Журич // Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – С. 465–466.

88. Каверин, С. Б. Мотивация труда / С. Б. Каверин. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 224 с.

89. Карнелович, М. М. Психологические условия развития субъектности педагога на начальном этапе его профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М. М. Карнелович ; БГПУ им. М. Танка – Минск, 2015. – 27 с.

90. Карпинский, К. В. Жизненный смысл профессии как проблема психологии жизненного пути личности / К. В. Карпинский // Актуальные проблемы психологии личности : сб. науч. ст. / науч. ред. К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2009. – С. 11–37.

91. Карпинский, К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 140 с.

92. Карпинский, К. В. Смысл жизни и жизненный смысл профессии / К. В. Карпинский // Вестник ТГУ. – 2010. – № 6. – С. 147–155.

93. Карпинский, К. В. «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Ст. 1 : Обоснование актуальности проблемы и концептуальные установки / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Психологическая диагностика. – 2015. – № 2. – С. 6–24.

94. Карпинский, К. В. «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Ст. 2 : Сущ-



ность и апробация метода / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Психологическая диагностика. – 2015. – № 2. – С. 25–40.

95. Карпинский, К. В. Влияние личностного смысла профессии на субъективную картину карьеры / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Ч. I : Методология системогенетического подхода. Конструктивные и деструктивные тенденции профессионального становления и реализации личности : материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Ярославль, 20-22 окт. 2015 г. / под ред. Ю. П. Поварёнова. – Ярославль : Изд-во ООО «Агентство Литера», 2015. – С. 172–176.

96. Карпинский, К. В. Личностный смысл профессии как детерминанта субъективной картины карьеры / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. Ч. I : Симпозиум «Субъект и личность в психологии саморегуляции» : материалы IV междунар. науч.-практ. конф., Кисловодск, 8–10 окт. 2015 г. / под общ. ред. А. В. Бурмистровой-Савенковой, Т. Н. Банщиковой [и др.]. – Кисловодск ; М. : ООО Изд. дом «ТЭСЭРА», 2015. – С. 43–47.

97. Карпинский, К. В. Осознанная саморегуляция жизненного пути личности / К. В. Карпинский // Мир психологии. – 2003. – № 4. – С. 22–32.

98. Карпинский, К. В. Профессиональная деятельность и развитие личности как субъекта жизни / К. В. Карпинский // Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – С. 25–59.

99. Карпинский, К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 140 с.

100. Карпинский, К. В. Психическая регуляция карьеры и профессиональная успешность личности / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 478–490.

101. Карпинский, К. В. Психологическая коррекция смысловой регуляции жизненного пути девиантной личности : моногр. / К. В. Карпинский ; под ред. Т. К. Комаровой. – Гродно : ГрГУ, 2002. – 139 с.

102. Карпинский, К. В. Психология жизненного пути личности / К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2002. – 167 с.

103. Карпинский, К. В. Развитие личности как субъекта жизни в контексте профессиональной деятельности / К. В. Карпинский // Актуальные проблемы психологии личности : сб. науч. ст. / под ред. К. В. Карпинского, Н. Р. Салиховой. – Гродно : ГрГУ, 2013. – С. 48–98.

104. Карпинский, К. В. Смысловая концепция профессионального самоотношения личности / К. В. Карпинский // Актуальные проблемы психологии личности : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы ; науч. ред. К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2010. – С. 61–93.

105. Карпинский, К. В. Субъективные критерии профессиональной успешности / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Ананьевские чтения – 2014:

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : материалы науч. конф., Санкт-Петербург, 21–23 окт. 2014 г. / отв. ред. Г. С. Никифоров. – СПб. : Скифия-принт, 2014. – С. 11–13.

106. Карпинский, К. В. Удовлетворенность карьерой как форма субъективного профессионального успеха / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Человек как предмет междисциплинарного гуманитарного познания : сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 11–12 дек. 2014 г. / отв. ред. Е. В. Федосенко, Л. Ф. Уварова. – СПб. : НИЦ АРТ, 2015. – С. 172–176.

107. Карпинский, К. В. Человек как субъект жизни / К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2002. – 175 с.

108. Карпинский, К. В. Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и апробация методики / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2016. – № 4. – С. 101–116.

109. Карпинский, К. В. Новый метод диагностики личностного смысла профессиональной деятельности / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Диалог. – 2016. – № 4. – С. 28–38.

110. Карпинский, К. В. Психическая регуляция карьеры учителя / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Весн. Брэсц. ун-та. Сер. 3. Філалогія. Педагагіка. Псіхалогія. – 2016. – № 1. – С. 154–159.

111. Карпов, А. В. Общая психология / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 232 с.

112. Ким, Дж. М. Трансформация государственного управления в Российской Федерации : дис. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / Дж. М. Ким. – М., 1999. – 173 с.

113. Кирт, Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н. Л. Кирт. – М., 2000 – 158 с.

114. Киселева, Е. В. Проблема ценностно-смыслового отношения учителя к педагогической профессии [Электронный ресурс] / Е. В. Киселева // Смысл жизни и акмэ. – Режим доступа: <http://akme31.narod.ru/32.html>. – Дата доступа: 18.01.2016.

115. Клейменова, Ю. Э. Влияние социально-психологических факторов на успешность карьеры в малом бизнесе : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Ю. Э. Клейменова ; ГУУ. – М., 2007. – 28 с.

116. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

117. Климова, Е. К. Психологические критерии успешности предпринимательской деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Е. К. Климова ; Калуж. гос. пед. ун-т им. К. Э. Циолковского. – Калуга, 2004. – 23 с.

118. Климчук, В. А. Моделирование жизненного пути с помощью калометрии, многомерного шкалирования и кластерного анализа / В. А. Климчук // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – С. 113–120.

119. Климчук, В. А. Тренинг внутренней мотивации / В. А. Климчук. – СПб. : Речь, 2005. – 76 с.

120. Ковалева, Л. Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе планирования карьеры : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. Ю. Ковалева. – Томск, 2000. – 174 с.
121. Козинец, С. Б. Словарь словообразовательных метафор русского языка / С. Б. Козинец. – Саратов : Саратовский источник, 2011. – 284 с.
122. Козлова, О. П. Организационно-экономические основы регулирования карьеры научно-педагогических работников высшей школы : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. П. Козлова. – Новосибирск, 2010. – 220 с.
123. Колышко, А. М. Психология самоотношения / А. М. Колышко. – Гродно : ГрГУ, 2004. – 102 с.
124. Колышко, А. М. Структурно-содержательные особенности самоотношения учителя как фактор межличностных отношений с учениками : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / А. М. Колышко. – Гродно, 2011. – 198 с.
125. Конопкин, О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12.
126. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – М. : Наука, 1980. – 256 с.
127. Конопкин, О. А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения / О. А. Конопкин // Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности. – М. : Наука, 1989. – С. 158–172.
128. Коржова, Е. Ю. Методика «Психологическая автобиография» в психодиагностике жизненных ситуаций / Е. Ю. Коржова. – Киев, 1994. – 106 с.
129. Корнилова, А. А. Особенности субъективной картины профессиональной жизни человека в период взрослости : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / А. А. Корнилова. – СПб., 2007. – 249 с.
130. Коростылева, Л. А. Психология самореализации личности: основные сферы жизнедеятельности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Л. А. Коростылева. – СПб., 2001. – 374 с.
131. Костенко, К. В. Субъективная картина жизненного пути и удовлетворенность жизнью в позднем возрасте : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / К. В. Костенко ; Кубан. гос. ун-т. – Краснодар, 2005. – 24 с.
132. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 2-е изд. – М. : Академический Проект, 2005. – 1136 с.
133. Крисковец, Т. Н. Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя : автореф. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. Н. Крисковец ; Оренбург. гос. ун-т. – Оренбург, 2005. – 22 с.
134. Кричевский, Р. Л. Психология профессиональной карьеры / Р. Л. Кричевский // Психология профессиональной деятельности / под общ. ред. А. А. Деркача. – М., 2006. – С. 82–85.

135. Кроник, А. А. Субъективная картина жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров // Психология зрелых возрастов : хрестоматия / под ред. И. В. Шаповаленко. – М.: Изд-во АНО «Психологическая электронная библиотека», 2008. – С. 181–186.
136. Кроник, А. А. Каузометрия: Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. – М.: Смысл, 2003. – 284 с.
137. Кроник, А. А. О психотерапевтическом эффекте каузометрической диагностики / А. А. Кроник // Развитие прикладных психологических исследований и разработок : тез. докл. – М.: Общество психологов СССР, 1986. – С. 147–148.
138. Кроник, А. А. Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования, диагностики и коррекции : дис. в виде науч. докл. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / А. А. Кроник. – М., 1994. – 71 с.
139. Кроник, А. А. «В главных ролях: вы, мы, он, ты, я» / А. А. Кроник, Е. А. Кроник. – М.: Мысль, 1989. – 208 с.
140. Кузьмин, А. Б. Влияние системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. Б. Кузьмин ; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2006. – 22 с.
141. Куликова, С. А. Ценностные ориентиры в формировании психологической готовности педагога к карьерному росту / С. А. Куликова // Психологическая практика. – 2011. – № 9. – С. 60–62.
142. Левченко, В. В. Секреты успеха и успешности современного человека : моногр. / В. В. Левченко. – М.: ФЛИНТА, 2014. – 259 с.
143. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
144. Леонтьев, Д. А. Методика предельных смыслов (МПС) : метод. рук. / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 36 с.
145. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.
146. Леонтьев, Д. А. Смыслоутрата и отчуждение / Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин // Культурно-историческая психология. – 2007. – № 4. – С. 68–77.
147. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.
148. Леонтьев, Д. А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д. А. Леонтьев, Е. В. Шелобанова // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 57–66.
149. Липская, Т. А. Метафора как средство изучения школьных страхов детей младшего школьного возраста : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Т. А. Липская ; Оренбург. гос. пед. ун-т. – М., 2013. – 28 с.
150. Логинова, Н. А. Психобиографический метод исследований и коррекции личности / Н. А. Логинова. – Алматы, 2001. – 172 с.
151. Логинова, Н. А. Развитие личности и ее жизненный путь / Н. А. Логинова // Принцип развития в психологии / под ред. Л. И. Анцыферовой. – М., 1978. – С. 156–166.

152. Ложкин, Г. В. Концептуальные представления о профессиональном самочувствии субъекта спортивно-педагогической деятельности / Г. В. Ложкин // *Личность профессионала в современном мире* / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – С. 330–340.
153. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
154. Магальник, Л. А. Организационно-педагогические условия управления карьерой менеджера образовательного учреждения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. А. Магальник. – Иркутск, 2001. – 202 с.
155. Магомедов, П. Ш. Иерархия личностных ценностей и успешность деятельности учителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / П. Ш. Магомедов ; Ярослав. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. – Махачкала, 2007. – 23 с.
156. Максимова, Т. В. Смысл жизни и индивидуальный стиль педагогической деятельности / Т. В. Максимова // *Мир психологии*. – 2001. – № 2. – С. 114–118.
157. Манукян, В. Р. Субъективная картина жизненного пути и кризисы взрослого периода : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / В. Р. Манукян. – СПб., 2003. – 217 с.
158. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
159. Махновец, Л. А. Жизненные прогнозы как фактор психической регуляции профессиональной деятельности учителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Л. А. Махновец. – Тверь, 2001. – 169 с.
160. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – М. : Академия, 2004. – 320 с.
161. Митюнина, С. В. Модели профессиональной карьеры личности : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / С. В. Митюнина ; Нижегород. гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. – Н. Новгород, 2006. – 23 с.
162. Могилёвкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : моногр. / Е. А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
163. Могилёвкин, Е. А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала / Е. А. Могилёвкин. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.
164. Молл, Е. Г. Планирование своей карьеры руководителем / Е. Г. Молл // *Вопросы психологии*. – 1998. – № 3. – С. 85–91.
165. Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2012. – 198 с.
166. Моросанова, В. И. Диагностика индивидуально-стилевых особенностей саморегуляции в учебной деятельности студентов / В. И. Моросанова, Р. Р. Сагиев // *Вопросы психологии*. – 1994. – № 5. – С. 134–141.
167. Моросанова, В. И. Самосознание и саморегуляция поведения / В. И. Моросанова, Е. А. Аронова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 213 с.
168. Мудрость великих: изречения и афоризмы / сост. Б. П. Корольков. – М. : Феникс, 2007. – 351с.

169. Нагорная, А. Г. Формирование готовности к планированию профессиональной карьеры у студентов вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / А. Г. Нагорная. – СПб., 2011. – 250 с.
170. Новые методы субъектной психодиагностики : моногр. / К. В. Карпинский [и др.] ; под науч. ред. К. В. Карпинского. – Гродно : ГрГУ, 2015. – 174 с.
171. Новый энциклопедический словарь. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2004. – С. 489.
172. Нуркова, В. В. Автобиографическая память: структура, функции, механизмы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / В. В. Нуркова. – М., 1998. – 211 с.
173. Нуркова, В. В. Роль автобиографической памяти в структуре идентичности личности / В. В. Нуркова // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 77–86.
174. Нуркова, В. В. Терапевтическая компьютерная система «Ландшафт памяти» : метод. рук. / В. В. Нуркова. – СПб. : ИМАТОН, 2007. – 94 с.
175. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен ; под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2004. – 608 с.
176. Обозов, А. А. На пути построения системной модели психической регуляции операторской деятельности / А. А. Обозов // Идея системности в современной психологии / под ред. В. А. Барабанщикова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 385–404.
177. Обозов, А. А. Психическая регуляция операторской деятельности в особых условиях : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / А. А. Обозов ; Ин-т психологии РАН. – Москва, 2003. – 32 с.
178. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : ИТИ технологии, 2003. – 944 с.
179. Олифинович, Н. И. Индивидуальное психологическое консультирование: теория и практика / Н. И. Олифинович. – Минск : Тесей, 2005. – 264 с.
180. Орлов, А. Б. Знак, метафора, символ – методология субъектности / А. Б. Орлов, Н. А. Орлова, Д. Э. Волкова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2010. – Т. 7, № 3. – С. 89–119.
181. Осин, Е. Н. Смыслоутрата как переживание отчуждения: структура и диагностика : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Е. Н. Осин. – М. : МГУ, 2007. – 180 с.
182. Осин, Е. Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Е. Н. Осин, Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова // Организационная психология. – 2012. – Т. 2, № 3. – С. 2–15.
183. Осипова, А. А. Общая психокоррекция / А. А. Осипова. – М. : СФЕРА, 2002. – 510 с.
184. Охотский, Е. В. Служебная карьера / Е. В. Охотский, А. С. Гусева, В. А. Иглин. – М. : Экономика, 1998. – 302 с.
185. Панкратова, И. А. Особенности образа карьеры государственных гражданских служащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / И. А. Панкратова ; Юж. федер. ун-т. – Ростов н/Д, 2008. – 25 с.

186. Паркинсон, С. Н. Законы Паркинсона : сб. / С. Н. Паркинсон ; сост и авт. предисл. В. С. Муравьев ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1989. – С. 52–54.
187. Первый толковый словарь БЭС / гл. ред. С. И. Снарская. – М. : Нарит, 2006. – С. 753.
188. Пергаменщик, Л. А. Кризисная психология : учеб. пособие для студ. / Л. А. Пергаменщик. – Минск : Выш. школа, 2004. – 239 с.
189. Пергаменщик, Л. А. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / Л. А. Пергаменщик, Н. Л. Пузыревич. – Минск : Изд-во Гревцова, 2012. – 340 с.
190. Пергаменщик, Л. А. Список Робинзона / Л. А. Пергаменщик // Адукацыя і выхаванне. – 1994. – № 11. – С. 48–52.
191. Перетятко, Л. Г. Професійне покликання особистості як психологічна проблема / Л. Г. Перетятко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. ст. – Київ, 2007. – С. 274–280.
- 192–193. Перетятко, Л. Г. Профессиональное призвание личности (психолого-биографический аспект) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Л. Г. Перетятко ; ИП АН СССР. – М., 1991. – 23 с.\*
194. Петренко, В. Ф. Психосемантика сознания / В. Ф. Петренко. – М. : МГУ, 1987. – 207 с.
195. Пиаже, Ж. Речь и мышление ребенка / Ж. Пиаже. – М., 1994. – 527 с.
196. Поварёнков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поварёнков. – Саратов : Саратов. гос. соц.-эконом. ун-т, 2013. – 322 с.
197. Поварёнков, Ю. П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю. П. Поварёнков // Идея системности в современной психологии / под ред. В. А. Барабанщикова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 360–384.
198. Поленц, И. А. Формирование системы управления карьерой в организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. А. Поленц. – Екатеринбург, 2006. – 183 с.
199. Прыгин, Г. С. Психобиографические характеристики субъекта с автономным типом саморегуляции деятельности / Г. С. Прыгин, Р. А. Ахмеров // Психологический журнал. – 2005. – № 6. – С. 25–35.
200. Прыгина, И. Л. Проявление особенностей когнитивного и метакогнитивного опыта личности в субъектной регуляции деятельности: на примере структуры «модели субъективно значимых условий» : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / И. Л. Прыгина. – Казань, 2008. – 24 с.
- 201–202. Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда / Н. С. Пряжников. – Воронеж : МОДЭК, 1997. – 352 с.
203. Расчет показателей вариации в Excel [Электронный ресурс] // Статистический анализ: методы, аналитика, познавательные факты. – Режим доступа: <http://statanaliz.info/rabotaem-v-excel/12-formuly-excel/36->

\* Объединение номеров произошло по техническим причинам.

raschet-pokazateley-variatsyi-v-excel.html#koeffvariatexс. – Дата доступа: 19.04.2014.

204. Рикёр, П. Живая метафора / П. Рикёр // Теория метафоры / отв. ред. Н. Д. Арутюнова, М. А. Журина. – М. : Прогресс, 1990. – С. 435–456.

205. Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования : пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом / Е. И. Рогов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 496 с.

206. Российский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2000. – Кн. 1. – С. 649.

207. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии : в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1989. – Т. 2. – 328 с.

208. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 424 с.

209. Савельева, Т. М. Психологическое сопровождение процесса развития субъектности молодого специалиста в системе непрерывного профессионального педагогического образования / Т. М. Савельева, М. М. Карнелович // Психологическое сопровождение образовательного процесса : сб. науч. ст. / отв. ред. О. С. Попова. – Минск : РИПО, 2013. – Вып. 3. – С. 70–76.

210. Салихова, Н. Р. Жизненный путь в контексте проблемы субъективной регуляции жизни / Н. Р. Салихова // Психология жизненного пути личности: методологические, теоретические, методические и прикладные проблемы : сб. науч. ст. / науч. ред.: Н. А. Логинова, К. В. Карпинский. – Гродно : ГрГУ, 2012. – С. 101–108.

211. Сборник психологических тестов : пособие. Ч. II / сост. Е. Е. Миронова. – Минск : Женский институт ЭНВИЛА, 2006. – 146 с.

212. Симановская, О. М. Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя средней общеобразовательной школы : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. М. Симановская. – СПб., 1998. – 196 с.

213. Смирнов, С. Д. Методологические вопросы психологии / С. Д. Смирнов, В. П. Зинченко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 164 с.

214. Смысл жизни, акме и профессиональное становление педагога / под ред. В. Э. Чудновского. – М. : ИГ-СОЦИН, 2008. – 532 с.

215. Сорокин, П. С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03 / П. С. Сорокин ; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». – М., 2013. – 28 с.

216. Столин, В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – М. : МГУ, 1983. – 284 с.

217. Сурикова, Я. А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и значимых событий субъективной картины жизненного пути личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Я. А. Сурикова. – Хабаровск, 2009. – 257 с.

218. Сурикова, Я. А. Влияние кризисной ситуации на особенности построения субъективной картины жизненного пути личности / Я. А. Сурикова // Молодой ученый. – 2012. – № 4. – С. 372–379.



219. Сурикова, Я. А. Особенности внутренней организации субъективной картины жизненного пути личности: ценностно-смысловой аспект / Я. А. Сурикова // Вестн. КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2008. – № 2. – С. 30–37.
220. Терновская, О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О. П. Терновская. – М., 2006. – 155 с.
221. Тихомиров, О. К. Психология мышления / О. К. Тихомиров. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 270 с.
222. Толочек, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.
223. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек. – М. : Ин-т психологии РАН, 2017. – 262 с.
224. Улитенко, Т. В. Сложность субъективной картины жизненного пути личности как социально-психологическая характеристика жизненного самоопределения студентов : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Т. В. Улитенко. – Биробиджан, 2014. – 202 с.
225. Управление персоналом государственной службы / под ред. Е. В. Охотского. – М. : РАГС, 1997. – 536 с.
226. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
227. Фонарев, А. Р. Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала / А. Р. Фонарев // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 104–109.
228. Фразеологический словарь русского языка / под ред. А. И. Молоткова. – М. : Советская энциклопедия, 1968. – 543 с.
229. Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
230. Хаммер, Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – № 4. – С. 147–153.
231. Хапов, А. Б. Совершенствование системы управления карьерой персонала организаций региональной экономики (На примере Кабардино-Балкарской Республики) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Б. Хапов. – Нальчик, 2003. – 194 с.
232. Хэрриот, П. Карьера / П. Хэрриот // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – С. 658–675.
233. Шабуцкая, Н. В. Военно-государственная деятельность вице-адмирала З. П. Рожественского: 1870–1909 гг. : автореф. дис. ... канд. ист. наук : 07.00.02 / Н. В. Шабуцкая ; Воронеж. гос. пед. ун-т. – Воронеж, 2007. – 21 с.
234. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 185 с.
235. Шишков, С. В. Дьяк Андрей Яковлевич Щелкалов: опыт реконструкции политической биографии : дис. ... канд. ист. наук : 07.00.02 / С. В. Шишков. – М., 2002. – 308 с.
236. Ялом, И. Экзистенциальная психотерапия / И. Ялом. – М. : Класс, 1998. – 576 с.

237. Янченко, И. В. Педагогический смысл понятия «карьера» / И. В. Янченко // Педагогика: традиции и инновации : материалы Междунар. заоч. науч. конф. – Челябинск : Два комсомольца, 2011. – Т. II. – С. 102–105.
238. Янченко, И. В. Формирование карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / И. В. Янченко. – Красноярск, 2013. – 255 с.
239. Lifeline и другие новые методы психологии жизненного пути / под ред. А. А. Кроника. – М. : Прогресс, 1993. – 232 с.
240. Akhmerov, R. A. Changes in subjective picture of life path after biographic training / R. A. Akhmerov // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences. – 2014. – № 7 (12). – Pp. 2125–2132.
241. An empirical investigation of the predictors of executive career success / T. A. Judge [et al.] // Personnel Psychology. – 1995. – № 48. – P. 485–519.
242. An investigation of personality traits in relation to the job and career satisfaction of information technology professionals / J. W. Lounsbury [et al.] // Journal of Information Technology. – 2007. – Vol. 22. – P. 174–183.
243. Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction / G. Blau [et al.] // Journal of Organizational Behavior. – 2001. – Vol. 22. – P. 669–688.
244. Armstrong-Stassen, M. Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers / M. Armstrong-Stassen, N. D. Ursel // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2009. – Vol. 82. – P. 201–220.
245. Aryee, S. An Examination of the Impact of Career-Oriented Mentoring on Work Commitment Attitudes and Career Satisfaction Among Professional and Managerial Employees / S. Aryee, Y. W. Chayt // British Journal of Management. – 1994. – Vol. 5. – P. 241–249.
246. Assessing the relation between career satisfaction in psychiatry with lifelong learning and scientific activity / P. Afonso [et al.] // Psychiatry Research Volume. – 2014. – Vol. 217, № 3. – P. 210–214.
247. Baird, L. Career dynamics: Managing the superior/subordinate relationship / L. Baird, K. E. Kram // Organizational Dynamics. – 1983. – Vol. 11, № 4. – P. 46–64.
248. Barchard, K. A. Measuring the Ability to Perceive the Emotional Connotations of Written Language / K. A. Barchard, S. Hensley, E. D. Anderson, H. E. Walker // Journal of Personality Assessment. – 2013. – Vol. 95, № 4. – P. 332–342.
249. Brzeziński, J. Metodologia badań psychologicznych / J. Brzeziński. – Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 1996. – 679 с.
250. Career satisfaction and professional accomplishments / M. Hojat [et al.] // Medical Education. – 2010. – Vol. 44. – P. 969–976.
251. Career satisfaction in primary care: a comparison of international and us medical graduates / P. G. Chen [et al.] // Society of general internal medicine. – 2011. – Vol. 27, № 2. – P. 147–152.
252. Career Satisfaction: A Look behind the Races / M. Yap [et al.] // Industrial Relations. – 2010. – Vol. 65, № 4. – P. 584–608.

253. Cheung, W.-S. The use of death metaphors to understand personal meaning of death among Hong Kong Chinese undergraduates / W.-S. Cheung // *Death Studies*. – 2004. – Vol. 28, № 1. – P. 47–62.
254. Chiaburu, D. S. Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction / D. S. Chiaburu, I. Diaz, A. D. Vos // *Journal of Managerial Psychology*. – 2013. – Vol. 28, № 1. – P. 4–20.
255. Correlates of Career Satisfaction in Canada – the Immigrants' Experience / M. Yap [et al.] // *Journal of International Migration and Integration*. – 2014. – Vol. 15. – P. 49–71.
256. Deckop, J. R. Organizational and career pay satisfaction / J. R. Deckop // *Human resource management review*. – 1992. – № 2. – P. 115–129.
257. Erdogan, B. Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support / B. Erdogan, M. L. Kraimer, R. C. Liden // *Personnel psychology*. – 2004. – Vol. 57. – P. 305–332.
258. Factors enhancing career satisfaction among female emergency physicians / K. J. Clem [et al.] // *Ann Emerg Med*. – 2008. – Vol. 51, № 6. – P. 723–728.
259. Gattiker, U. E. Subjective career success: A study of managers and support personnel / U. E. Gattiker, L. Larwood // *Journal of Business and Psychology*. – 1986. – № 1. – P. 78–94.
260. Greenhaus, J. H. Career Dynamics / J. H. Greenhaus // *Handbook of psychology. Industrial and organizational psychology* / I. B. Weiner. – Hoboken : John Wiley & Sons, 2003. – Vol. 12. – P. 519–540.
261. Greenhaus, J. H. Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluation and Career Outcomes / J. H. Greenhaus, S. Parasuraman, W. M. Wormley // *Academy of Management Journal*. – 1990. – № 7. – P. 64–86.
262. Hall, D. T. Careers in organizations / D. T. Hall. – CA : Goodyear, 1976.
263. Hall, D. T. The new career contract developing thee the whole person at midlife and beyond / D. T. Hall, P. H. Mirvis // *Journal of vocational behavior*. – 1995. – Vol. 47. – P. 269–289.
264. Hall, D. T. The protean career: A quarter-century journey / D. T. Hall // *Journal of vocational behavior*. – 2004. – Vol. 65. – P. 1–13.
265. Herzberg, F. The motivation to work / F. Herzberg, B. Mauser, B. B. Snyderman. – N. Y. : Willey, 1959. – 270 p.
266. Heslin, P. A. Conceptualizing and evaluating career success / P. A. Heslin // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – № 26. – P. 113–136.
267. Hofmans, J. The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women / J. Hofmans, N. Dries, R. Pepermans // *Journal of Vocational Behavior*. – 2008. – Vol. 73. – P. 397–403.
268. Judge, T. A. Personality and career success / T. A. Judge, J. D. Kammeyer-Mueller // *Handbook of career studies* / H. P. Gunz, M. A. Peiperl (Eds.). – Thousand Oaks : Sage Publications, 2007. – P. 59–78.
269. Kirchmeyer, C. Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences / C. Kirchmeyer // *Journal of Management*. – 1998. – Vol. 24. – P. 673–692.

270. McLennan, J. Death anxiety and death denial: Nigerian and Australian students' metaphors of personal death / J. McLennan, A. Akande, G.W. Bates // *Journal of Psychology*. – 1993. – Vol. 127. – P. 399–407.
271. McLennan, J. Using metaphors to assess anticipatory perceptions of personal death / J. McLennan, C. A. Stewart // *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*. – 1997. – Vol. 131. – P. 333–343.
272. Melamed, T. Career success: An assessment of a gender-specific model / T. Melamed // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1996. – Vol. 69. – P. 217–242.
273. Miller, G. A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two / G. A. Miller // *The Psychological Review*. – 1956. – Vol. 63. – P. 81–97.
274. MOW International Research Team. The meaning of working. – N. Y. : Academic Press, 1987. – 349 p.
275. Osipov, S. H. Convergence in theories of career choice and development : review and prospect / S. H. Osipov // *Journal of Vocational Behavior*. – 1990. – Vol. 37, № 3. – P. 340–356.
276. Osipov, S. H. Theories of career development / S. H. Osipov. – Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1973. – 328 p.
277. Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations / A. R. Sutin [et al.] // *European Journal of Personality*. – 2009. – Vol. 23. – P. 71–84.
278. Poole, M. E. Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study / M. E. Poole, J. Langan-Fox, M. Omodei // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1993. – № 66. – P. 39–54.
279. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis / T. W. Ng [et al.] // *Personnel Psychology*. – 2005. – № 58. – P. 367–408.
280. Roberson, L. Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation / L. Roberson // *Meanings of occupational work* / A. P. Brief, W. R. Nord (Eds.). – Lexington : Lexington Books, 1990. – P. 107–134.
281. Ros, B. M. Basic individual values, work values, and the meaning of work / B. M. Ros, S. H. Schwartz, S. Surkiss // *Applied Psychology: An International Review*. – 1999. – № 48 (1). – P. 49–71.
282. Rosso, B. D. On the meaning of work: A theoretical integration and review / B. D. Rosso, K. H. Dekas, A. Wrzesniewski // *Research in Organizational Behavior*. – 2010. – № 30. – P. 91–127.
283. Schein, E. A. A critical look at current career development theory and research / E. A. Schein // *Career development in organization* / D. T. Hall [et al.]. – San-Francisco, 1986. – P. 310–331.
284. Schein, E. H. Career dynamics: Matching individual and organizational needs / E. H. Schein. – N. Y. : Addison-Wesley, 1978. – 276 p.
285. Seibert, S. E. Proactive personality and career success / S. E. Seibert, J. M. Crant, M. L. Kraimer // *Journal of Applied Psychology*. – 1999. – Vol. 84. – P. 416–427.

286. Seibert, S. E. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success / S. E. Seibert, M. L. Kraimer, R. C. Liden // *Personnel Psychology*. – 2001. – Vol. 54, № 4. – P. 845–874.

287. Spurk, D. The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis / D. Spurk, A. E. Abele, J. Volmer // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2011. – Vol. 84. – P. 315–326.

288. Sturges, J. What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages / J. Sturges // *British Journal of Management*. – 1999. – № 10. – P. 239–252.

289. Sverko, B. Studies on the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings / B. Sverko, V. Vizek-Vidovic // *Life roles, values, and careers* / D. E. Super, B. Sverko (Eds.). – San Francisco : Jossey-Bass, 1995. – P. 3–21.

290. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span / T. A. Judge [et al.] // *Personnel Psychology*. – 1999. – № 52. – P. 621–652.

291. Thomas, W. H. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis / W. H. Thomas, L. Kelly, C. Feldman // *Personnel psychology*. – 2005 – № 58. – P. 367–408.

292. *Vocational Development: A Framework of Research* / D. E. Super [et al.]. – N. Y., 1957. – 391 p.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### Оценивание пятилетних интервалов карьеры (ОПИК)

Мы предлагаем Вам подумать о самых главных событиях Вашей карьеры (*Вашей профессиональной жизни*). **Событием** мы будем называть любую перемену в Вашей карьере. Это может быть изменение как непосредственно в Вашем внутреннем мире (мыслях, чувствах, переживаниях), так и во внешнем мире.

**Представьте себе мысленно всю свою карьеру прошлое, настоящее, будущее.** Напишите, в каком году Вы родились\_\_\_\_\_. В каком возрасте Вы начали свою карьеру?\_\_\_\_\_. В таблице обведите кружком пятилетие, в диапазон которого попадает названный Вами возраст. Какое событие Вы относите к началу своей профессиональной карьеры?

До какого возраста Вы надеетесь продолжать профессиональную карьеру?\_\_\_\_\_. (Дайте более или менее реалистичную оценку). В таблице обведите кружком пятилетие, в которое попадает указанный Вами возраст. А теперь с помощью таблицы попытайтесь оценить каждое пятилетие Вашей профессиональной жизни **по степени насыщенности важными событиями**. Оцените сначала насыщенность первого пятилетия на которое приходится начало Вашей карьеры, затем оцените насыщенность каждого из оставшихся пятилетий вплоть до отмеченного Вами возраста завершения карьеры. Пятилетия оценивайте по десятибалльной шкале, **10 баллов** – максимальная степень насыщенности, **1 балл** – минимальная. Место пересечения балла Вашей оценки и пятилетия отмечайте знаком «х».

**Внимание!** Каждое пятилетие, начиная от начала Вашей карьеры и до отмеченного Вами возраста завершения карьеры, должно иметь только одну оценку насыщенности, но иметь ее оно должно обязательно.

#### Бланк ответов

Пятилетия жизни	Степень насыщенности важными событиями									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0–5										
6–10										
11–15										
16–20										
21–25										
26–30										
31–35										
36–40										
41–45										
46–50										
51–55										
56–60										
61–65										
66–70										
71–75										
76–80										
81–85										
86–90										
91–95										
96–100										

Каузометрия профессиональной карьеры (КПК)

*Инструкция 1.* Представьте себе всю свою карьеру (свой профессиональный путь). Попытайтесь увидеть ее целиком: от начала – до конца. В Вашей карьере было много событий, много еще впереди. Попробуйте найти (для самого себя) **9** самых важных, по Вашему мнению, событий своей карьеры. Учитывайте, что это могут быть и уже прошедшие события, и те, которые Вы ожидаете в будущем. При выделении событий хронология не имеет значения. Не обязательно выделять вначале прошедшие, затем будущие события. Указывайте события в том порядке, в котором они приходят в голову – независимо от их реальной последовательности во времени. Бывает, что главные события приходят в голову не сразу. Загляните в свои сокровенные воспоминания, ожидания, мечты и найдите события, связанные с Вашей карьерой. Будьте откровенны перед самим собой.

**В таблице 1** Вы видите 9 строчек. В каждой строчке напишите по одному событию Вашей карьеры. Формулировка названия события может быть любой. Отметим, что говоря **“событие”**, мы всегда будем подразумевать некоторое **конкретное изменение в Вашей карьере**, происходящее мгновенно или достаточно быстро. Лучше формулируйте название события в единственном числе, так как это конкретное изменение. Если же речь будет идти о каком-либо длительном периоде профессиональной жизни, то предлагается выделить либо начало этого события, либо завершение.

**После выполнения перейдите к инструкции 2.**

*Инструкция 2.* После того, как Вы записали **9 событий**, укажите напротив каждого выделенного Вами события его дату (год, месяц, число). Вместо месяца можно указать время года: весна, лето, осень, зима. Вместо чисел можете выбирать слова: начало, середина, конец. Старайтесь все же указывать время точнее. Если событие уже произошло, вспомните, когда именно. Если речь идет о будущем событии, поставьте предполагаемую дату. Имейте в виду, что каждое написанное Вами событие должно отражать конкретное изменение и иметь лишь одну дату. В том случае, если написанное Вами событие обозначает некоторый длительный период, имеющий начало и завершение, подумайте еще раз, что конкретно Вы имели в виду, выделяя это событие, – его начало, конец или какой-то другой ключевой момент. Можете также изменить формулировку события на более конкретную с тем, чтобы в дальнейшем Вы легко могли его вспомнить. **После выполнения перейдите к инструкции 3.**

*Инструкция 3.* После того, как Вы определили даты всех выделенных Вами событий, оцените каждое событие по степени значимости для себя по шкале от 1 до 7, при этом 1 – абсолютно незначимое событие, 7 – очень значимое событие. Для оценки обведите в кружок подходящую цифру напротив каждого из 9 событий. **После выполнения перейдите к инструкции 4.**

*Инструкция 4.* Перепишите еще раз названия событий Вашей карьеры в таблицу **2** на бланке ответов, но уже в хронологическом порядке. На первое место поставьте самое раннее событие, на последнее – самое позднее. **После выполнения перейдите к инструкции 5.**

*Инструкция 5.* Мы переходим к главному этапу исследования – **причинно-следственному анализу**. Вам предстоит подумать над каждым событием и ответить на вопрос: **“Почему оно произошло или произойдет?”** Начнем с

события 9. Оно имеет много причин; некоторые из них, возможно, содержатся среди названных Вами событий. Можете ли вы, к примеру, согласиться с утверждением, что событие 9 произойдет благодаря тому, что было (будет) событие 8? Речь идет не о том, что событие 8 – единственная причина события 9, а лишь о том, что между ними существует причинно-следственная связь. Причинно-следственная связь может быть **позитивной** или **негативной** (положительной или отрицательной). При положительной связи одно событие способствовало или будет способствовать совершению другого, тогда Вы отвечаете “благодаря”. О негативной взаимосвязи речь идет тогда, когда одно событие препятствовало или будет препятствовать свершению другого, тогда отвечаете “вопреки”. *Например*, “вопреки тому, что телевизор был новый, он сломался”, или “вопреки плохой погоде собрали хороший урожай”. В анализе важно лишь Ваше личное мнение, Ваше представление о наличии или отсутствии позитивных и негативных отношений типа “причина–следствие” между событиями. Свою уверенность в наличии причинно-следственной связи между событиями Вам предстоит определить по следующей шкале:

- + 3 Конечно, благодаря
- + 2 Скорее всего, благодаря
- + 1 Может быть, благодаря
- 0 Независимо
- 1 Может быть, вопреки
- 2 Скорее всего, вопреки
- 3 Конечно, вопреки

Итак, приступим. Ответьте, пожалуйста, на следующие далее вопросы, используя шкалу от -3 до +3. Для этого обведите соответствующую цифру в строке ответа.

Для анализа связей между событиями используйте события, записанные в хронологическом порядке (из таблицы 2).

+ 3 Конечно, благодаря + 2 Скорее всего, благодаря + 1 Может быть, благодаря 0 Независимо - 1 Может быть, вопреки - 2 Скорее всего, вопреки - 3 Конечно, вопреки							
ВОПРОС	Строка ответа						
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 8-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 7-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 6-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 5-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 4-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 3-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 7-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 6-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 5-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3



**Психология профессиональной успешности**

ВОПРОС	Строка ответа						
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 4-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 3-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 6-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 5-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 4-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 3-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 5-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 4-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 3-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 4-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 3-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 3-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 2-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2 событие произойдет (произошло) благодаря, вопреки, или независимо от 1-го?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

**Инструкция 6.** Возможно, между событиями Вашей профессиональной жизни существуют не только причинно-следственные отношения. Одно событие может выступать **целью** или **средством** по отношению к другому. Вам предлагается рассмотреть каждую пару событий и ответить на вопрос, является ли одно из них целью, а другое средством достижения этой цели?

Начнем с события **1**. Подумайте над тем, для чего это событие произошло, какие цели Вы преследовали, совершая его. Конечно, по отношению к некоторым событиям этот вопрос может не иметь смысла, однако в ряде случаев он впол-

не оправдан. Можете ли вы, к примеру, согласиться с утверждением, что *“первое событие произошло для того, чтобы достичь или избежать второе?”*.

Отвечайте с сегодняшней точки зрения. Если, к примеру, в момент свершения события **1** Вы не считали его средством достижения события **2**, а теперь, оглядываясь назад, видите, что событие **2** все же было целью, в которой ранее Вы не могли или не хотели себе признаться, в этом случае можно говорить о наличии целевой связи между этими двумя событиями. При этом, как и в причинно-следственном анализе, не забывайте определить Вашу уверенность в наличии целе-средственных связей с помощью шкалы от +3 до -3:

**+3 Конечно, чтобы достичь**

**+2 Скорее всего, чтобы достичь**

**+1 Может быть, чтобы достичь**

**0 Не для**

**-1 Может быть, чтобы избежать**

**-2 Скорее всего, чтобы избежать**

**-3 Конечно, чтобы избежать**

Итак, приступим. Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, используя шкалу от -3 до +3. Для этого обведите соответствующую цифру в строке ответа.

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
<b>+3</b> Конечно, чтобы достичь							
<b>+2</b> Скорее всего, чтобы достичь							
<b>+1</b> Может быть, чтобы достичь							
<b>0</b> Не для							
<b>-1</b> Может быть, чтобы избежать							
<b>-2</b> Скорее всего, чтобы избежать							
<b>-3</b> Конечно, чтобы избежать							
<b>ВОПРОС</b>		<b>Строка ответа</b>					
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 2?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 3?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 4?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 5?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 6?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 7?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 1 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 3?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 4?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 5?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 6?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 7?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 2 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 3 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 4?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 3 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 5?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 3 произошло (произоидет) для того, чтобы достичь или избежать события 6?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

**Психология профессиональной успешности**

ВОПРОС	Строка ответа						
Событие 3 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 7?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 3 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 3 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 4 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 5?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 4 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 6?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 4 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 7?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 4 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 4 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 5 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 6?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 5 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 7?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 5 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 5 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 6 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 7?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 6 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 6 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 7 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 8?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 7 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Событие 8 произошло (проойдет) для того, чтобы достичь или избежать события 9?	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

**Бланк ответов**

Таблица 1

№	Название события	Дата события	Степень значимости события						
			1	2	3	4	5	6	7
1			1	2	3	4	5	6	7
2			1	2	3	4	5	6	7
3			1	2	3	4	5	6	7
4			1	2	3	4	5	6	7
5			1	2	3	4	5	6	7
6			1	2	3	4	5	6	7
7			1	2	3	4	5	6	7
8			1	2	3	4	5	6	7
9			1	2	3	4	5	6	7

Таблица 2

№	Дата события	Название события
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

«Метафоры профессиональной деятельности» (МПД)

**Инструкция.** Ниже предложен ряд распространённых метафор, которые используются для описания различных ситуаций и занятий в человеческой жизни. Вам необходимо оценить, насколько каждая из предложенных метафор соответствует Вашему восприятию и переживанию собственной профессиональной деятельности. При этом следует руководствоваться следующей шкалой ответов:

- 1 Полностью не соответствует
- 2 Пожалуй, не соответствует
- 3 Скорее не соответствует
- 4 Нейтрально (затрудняюсь ответить)
- 5 Скорее соответствует
- 6 Пожалуй, соответствует
- 7 Полностью соответствует

При выполнении данного задания помните, что не может быть верных и неверных ответов, поскольку каждый человек обладает уникальным опытом профессиональной жизни. Главное, чтобы Ваши ответы как можно точнее отражали Ваше личное восприятие и переживание собственной профессиональной деятельности.

Стимульный материал

	МЕТАФОРЫ	1	2	3	4	5	6	7
1	Увлекательное путешествие	1	2	3	4	5	6	7
2	Бальзам для души	1	2	3	4	5	6	7
3	Хождение по мукам	1	2	3	4	5	6	7
4	Тяжелая ноша	1	2	3	4	5	6	7
5	Мышиная возня	1	2	3	4	5	6	7
6	Дамоклов меч	1	2	3	4	5	6	7
7	Топтание на месте	1	2	3	4	5	6	7
8	Сизифов труд	1	2	3	4	5	6	7
9	Путь в никуда	1	2	3	4	5	6	7
10	Мартышкин труд	1	2	3	4	5	6	7
11	Дар судьбы	1	2	3	4	5	6	7
12	Бег по кругу	1	2	3	4	5	6	7
13	Черпание воды решетом	1	2	3	4	5	6	7
14	Соль на рану	1	2	3	4	5	6	7
15	Кара Божья	1	2	3	4	5	6	7

**Ключ к опроснику**

Количественная оценка ответов:

Полностью не соответствует	1 балл
Пожалуй, не соответствует	2 балла
Скорее не соответствует	3 балла
Нейтрально (затрудняюсь ответить)	4 балла
Скорее соответствует	5 баллов
Пожалуй, соответствует	6 баллов
Полностью соответствует	7 баллов

Шкалы опросника	Пункты опросника
Отчуждение профессии	5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15
Увлечение профессией	1, 2, 11
Разочарование в профессии	3, 4, 6

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
«ШКАЛА УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ КАРЬЕРОЙ»

Ниже даны пять утверждений, с которыми Вы можете согласиться или не согласиться. Выразите степень Вашего согласия с каждым из них по следующей шкале:

1                      2                      3                      4  
абсолютно    не согласен    согласен    полностью согласен

Стимульный материал

	Утверждения	1 абсолютно не согласен	2 не согласен	3 согласен	4 полностью согласен
1	Я вполне доволен(а) тем, как складывается моя карьера	1	2	3	4
2	Мне кажется, что я пока еще не сумел(а) достичь профессионального успеха	1	2	3	4
3	В настоящее время моя профессиональная жизнь близка к той, о которой я мечтал(а)	1	2	3	4
4	В целом я удовлетворен(а) своими достижениями в профессии	1	2	3	4
5	Если бы представилась такая возможность, я бы совершенно по-другому построил(а) свою профессиональную карьеру	1	2	3	4

К. В. Карпинский, Т. В. Гижук

---

**Ключ к опроснику**

*Количественная оценка ответов на «прямые» утверждения: 1, 3, 4.*

Номер ответа	1	2	3	4
	Абсолютно не согласен	Не согласен	Согласен	Полностью согласен
Количество баллов	1	2	3	4

*Количественная оценка ответов на «обратные» утверждения: 2,5.*

Номер ответа	1	2	3	4
	Абсолютно не согласен	Не согласен	Согласен	Полностью согласен
Количество баллов	4	3	2	1



## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	3
<b>Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ</b> .....	8
Глава 1. Психическая регуляция профессиональной карьеры личности.....	8
Глава 2. Субъективная картина карьеры: содержание, структура, функции.....	21
Глава 3. Профессиональная успешность личности: психологическая сущность и критерии.....	30
<b>Раздел 2. МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ФАКТОРОВ И КРИТЕРИЕВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ</b> .....	37
Глава 4. Методики диагностики субъективной картины карьеры.....	37
Глава 5. «Шкала удовлетворённости карьерой»: теоретическое обоснование и психометрическая разработка.....	46
Глава 6. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД): теоретическое обоснование и психометрическая разработка.....	55
<b>Раздел 3. ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФАКТОРОВ И ТИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ</b> .....	74
Глава 7. Психологические типы профессиональной успешности личности.....	74
Глава 8. Субъективная картина карьеры как фактор профессиональной успешности личности.....	82
Глава 9. Личностный смысл профессиональной деятельности как фактор профессиональной успешности личности.....	96
<b>Раздел 4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ БИОГРАФИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ</b> .....	106
Глава 10. Методические основы оптимизации субъективной картины карьеры.....	106
Глава 11. Процедура и технология проведения индивидуального биографического тренинга.....	111
Глава 12. Результаты апробации индивидуального биографического тренинга.....	125
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</b> .....	138
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	158
Приложение 1. Оценивание пятилетних интервалов карьеры (ОПИК).....	158
Приложение 2. Каузометрия профессиональной карьеры (КПК).....	159
Приложение 3. «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД).....	165
Приложение 4. «Шкала удовлетворённости карьерой» .....	167



Для заметок

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Научное издание

**КАРПИНСКИЙ** Константин Викторович  
**ГИЖУК** Татьяна Васильевна

**ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ**

Монография

Техническое редактирование: *Е. С. Франко, М. В. Вахмянина*  
Компьютерная вёрстка: *И. П. Зимницкая*  
Дизайн обложки: *Т. В. Гижук*  
Подготовка обложки: *Е. А. Смирнова*

Подписано в печать 22.09.2017. Формат 60×84<sup>1/16</sup>.  
Бумага офсетная. Ризография. Гарнитура Ариал.  
Усл. печ. л. 10,0. Уч.-изд. л. 14,0. Тираж 99 экз. Заказ 080.

Издатель и полиграфическое исполнение:  
Учреждение образования «Гродненский государственный  
университет имени Янки Купалы».  
Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий  
№ 1/261 от 02.04.2014.  
Ул. Ожешко, д. 22, 230023, Гродно

ISBN 978-985-582-132-9



9 789855 821329 >