

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА,
ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ЭРГОНОМИКА**

DOI 10.24411/1813-145X-2019-10357

УДК 159

Ю. П. Поваренков <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

Психологическая характеристика индивидуальной цели профессиональной карьеры

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований № проекта 19-013-00782

В статье реализован психологический подход к анализу индивидуальной карьеры профессионала. Выявлены концептуальные неточности подходов к определению цели карьеры профессионала, которые не опираются на психологическую теорию. В статье дано авторское определение понятия индивидуальной цели карьеры профессионала как представления человека о тех карьерных достижениях, к которым он стремится в ходе ее проектирования и реализации, причем эти достижения могут планироваться в разных карьерных сферах: статусной, квалификационной, профессиональной, властной и др. Показано, что формирование индивидуальной карьерной цели осуществляется с учетом индивидуальных представлений человека о карьерных притязаниях, а также с учетом индивидуальных представлений об объективных условиях и собственных субъективных возможностях по реализации цели. Проанализированы отличия и взаимосвязь нормативной и индивидуальной цели карьеры профессионала. Зафиксировано, что нормативная цель карьеры – это цель, которая задается через систему социально-профессиональных требований, рассчитанных на среднего (или абстрактного) субъекта и усредненные условия ее достижения. Нормативные цели карьеры доводятся до конкретного человека в форме общественной профессиональной задачи. Обобщены результаты теоретических и прикладных исследований цели карьеры. Конкретизированы основные функции цели: системообразующая, регулятивная, побудительная. С позиций системогенетического подхода выявлены и проанализированы различные виды целей карьеры. Выделены цель-мечта и цель-задача, цель-результат и цель-уровень достижений, цель-образ и цель-задание. Выявлены специфические особенности каждого вида целей. Проанализировано взаимодействие мотива и цели в ходе проектирования профессиональной карьеры. В статье дана оценка технологий анализа целей, которые заимствованы из смежных с психологией отраслей науки.

Ключевые слова: карьера профессионала, нормативная и индивидуальная цели карьеры профессионала, функции цели карьеры профессионала.

LABOUR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, ERGONOMICS

Yu. P. Povarionkov

Psychological Characteristic of the Individual Purpose of Professional Career

The article implements a psychological approach to the analysis of an individual professional career. The conceptual inaccuracies of the approaches to the definition of the professional's career goal, which do not rely on psychological theory, are revealed. The article gives the author's definition of the concept of an individual career goal of a professional. It is considered as a person's idea of the career achievements to which he strives during its design and implementation, and these achievements can be planned in different career areas: status, qualification, professional, power and others. It is shown that the formation of an individual career goal is carried out taking into account individual ideas of a person about his career aspirations, as well as taking into account individual ideas about objective conditions and his subjective capabilities to realize the goal. Here are analyzed the differences and the relationship of the normative and individual goal of a professional career. It has been stated that the normative goal of a career is a goal that is set through a system of social and professional requirements designed for an average (or abstract) subject and averaged conditions for its achievement. Regulatory career goals are communicated to a specific person in the form of a public professional task. Are summarized the results of theoretical and applied research career goals. The main functions of the goal are specified: systemic, regulatory, incentive. From the standpoint of the system-genetic approach, various types of career goals have been identified and analyzed. The goal-dream and goal-goal, goal-result and goal-level achievement, goal-image and goal task are highlighted. Are identified specific features of each type of goals. Is analyzed the interaction of motive and purpose in the design of a professional career. The article assesses the technologies for analyzing goals that are borrowed from the branches of science related to psychology.

Keywords: career professional, regulatory and individual goal of the professional's career, the objective functions of the professional's career.

Как отмечается в многочисленных источниках [2, 5, 17, 18], цель является системообразующим фактором карьеры профессионала. Поэтому качество проектирования и успешность реализации карьеры во многом определяется тем, насколько точно и адекватно сформулирована ее цель. Именно высокая практическая значимость понятия «цель профессиональной карьеры» делает ее предметом многочисленных теоретических и прикладных исследований представителей различных наук [11, 15].

Как следует из названия статьи, речь в ней пойдет об индивидуальной цели карьеры профессионала как о психологическом понятии. Необходимость именно психологического анализа цели карьеры профессионала продиктована рядом причин.

Во-первых, индивидуальная цель – это, прежде всего, субъективное образование и, следовательно, наиболее точная характеристика цели карьеры профессионала может быть дана с позиций психологической теории. Во-вторых, существенный вклад разработку понятия «цель карьеры профессионала» внесли как раз исследователи смежных с психологией дисциплин, которые, однако, не всегда корректно обозначали ее психологическую специфику [19]. В-третьих, в рамках самой психологии произошли серьезные подвижки в плане преодоления упрощенного понимания цели, и это является концептуальной основой для уточнения психологической концепции индивидуальной карьерной цели профессионала. В-четвертых, практиками, в том числе и специалистами в области карьерного консультирования, накоплен богатый эмпирический материал, психологический анализ и обобщение которого могут способствовать развитию наших представлений о карьерных целях и целях вообще.

В рамках статьи невозможно раскрыть все аспекты психологического подхода к исследованию цели карьеры профессионала, поэтому сразу же оговоримся, что в ней будут лишь намечены или обозначены некоторые из них. Но прежде чем перейти к психологическому анализу карьерных целей профессионала, рассмотрим некоторые общие подходы к определению понятия «цель».

Цель относится к понятиям, которые широко используются и в обыденной жизни, и в науке. В Советском энциклопедическом словаре цель определяется как «идеальное, мыслительное предвосхищение результата деятельности» [14, с. 1472]. В американском словаре Вебстера цель рассматривается как «указание направления, по которому надо следовать; то, что нужно осуществить, чего нужно достичь; результат, на получение которого сосредоточены усилия и честолюбие человека» [13, с. 84].

В научном плане цель является междисциплинарным понятием, поэтому ее различные определения мы находим и в философии, и в социологии, и в кибернетике, и в психологии и других науках.

В психологии цель, в основном, связывают с различными типами и видами активности-деятельности человека [1, 3, 7]. Выделяют цель действия, которое рассматривают как компонент деятельности. Выделяют цель деятельности, которую, в свою очередь, рассматривают как компонент жизнедеятельности. Наконец, выделяют цель жизнедеятельности как системы деятельностей, реализуемых в течение жизни человека. Однако в большинстве психологических определений цель связывают с деятельностью человека (игровой, трудовой, профессиональной, учебной, познавательной и т. д.).

В Большом психологическом словаре цель определяется как «образ результата, на достижение которого направлена деятельность» [3, с. 123].

Б. Ф. Ломов определяет цель как «опережающее отражение будущего результата деятельности» [7, с. 218].

Большое внимание анализу цели деятельности уделяется в работах В. Д. Шадрикова [16]. Он определяет цель деятельности как то, что должен получить человек в итоге деятельности. Из этого определения следует, что цель может существовать не только в виде представления, но и в форме материального образца (перцептивного образа), понятия, словесного описания и т. д.

Краткий анализ позволяет обозначить следующие концептуальные моменты, касающиеся понятия цели. Во-первых, цель – это, прежде всего, осознаваемое психическое образование (представление, перцептивный образ, понятие и т. д.). Во-вторых, цель является средством организации, конструирования, прогнозирования человеком своего будущего в плане содержания результатов, которые могут быть получены в процессе его деятельности. В-третьих, цель непосредственно связана с проектированием и реализацией различных видов и типов активности и деятельности человека. В-четвертых, цель может существовать в различной форме и не обязательно только в форме представления о результате, как это фиксируется в большинстве определений цели.

В тексте статьи и в ее названии мы используем понятие «индивидуальная цель карьеры профессионала», которое требует уточнения. В соответствии с логикой системогенетического подхода [16] следует различать нормативную и индивидуальную цель карьеры профессионала. Нормативная цель карьеры – это цель, которая задается через систему социально-профессиональных требований, рассчитанных на среднего (или абстрактного) субъекта и усредненные условия ее достижения. Нормативные цели карьеры доводятся до конкретного человека в форме общественной профессиональной задачи. Понятие общественной задачи предложено К. А. Абульхановой-Славской [1, с. 186] и рассматривается ею как «форма организации, ограничения и одновременно актуализации активности субъекта, в данном случае – активности, направленной на

проектирование и реализацию своей профессиональной карьеры». Задачный подход к исследованию профессионализации был намечен в трудах Д. Е. Сьюпера [20].

В ходе профессионализации человек реализует индивидуальные карьерные цели. Они формулируются им или исключительно самостоятельно, или в рамках совместной деятельности с организаторами профессиональной социализации, спонтанно или на основе предлагаемой нормативной задачи карьерного развития. Но независимо от способа формирования индивидуальной карьерной цели, оно обязательно осуществляется с учетом индивидуальных представлений человека о своих карьерных притязаниях, а также – с учетом индивидуальных представлений об объективных условиях и субъективных возможностях по реализации цели.

Перейдем к рассмотрению понятия «индивидуальная цель профессиональной карьеры». Е. А. Могилевкин считает, что «цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. В качестве целей карьеры могут выступать самые разнообразные устремления работников, как социально значимые... так и корыстные, сугубо эгоистические» [9, с. 36].

О. В. Москаленко дает практическое сходное определение. Она указывает, что «цель является причиной, по которой человек хотел бы иметь ту или иную работу, должность. При этом характер карьерных целей может быть самый разный – от социально значимого до сугубо эгоистического» [8, с. 19].

Г. Г. Зайцев и Г. В. Черкаска предлагают следующее определение: «...цели деловой карьеры – это то, зачем человек хочет получить какую-то определенную профессию, работу, должность, место в организационной иерархии, и то, каким образом последние удовлетворяют его представлениям о деловой карьере. Обычно они структурированы в виде “дерева целей”, включающего конечную и промежуточные цели» [5, с. 138].

Р. А. Березовская определяет цель карьеры как «...образ результата, она помогает специалисту осознать, чего он хотел бы достичь в своей профессиональной карьере» [2, с. 45].

Д. П. Заводчиков рассматривает цели карьеры профессионала как «причины, в силу которых человек хотел бы получить конкретную работу, занять определенную должность» [4, с. 142].

Как мы видим, большинство отечественных специалистов в области изучения карьеры профессионала определяют ее цель как причину, побуждающую человека стремиться к определенным карьерным достижениям. Насколько такое понимание соответствует психологической теории?

Чтобы ответить на этот вопрос, обратимся к анализу функций цели. Как известно, цель выполняет в

том числе и побудительную функцию, то есть она лежит в основе механизма побуждения человека к актуализации и выполнению деятельности, которая может обеспечить достижение ожидаемого результата. Аналогичную функцию выполняет и мотив деятельности. Поэтому цель иногда называют квазимотивом (или квазипотребностью). Вместе с тем реализация побудительной функции на уровне мотива и цели имеет свою специфику. Отмечая эту специфику, Б. Ф. Ломов пишет, что если мотив лишь побуждает человека к деятельности, то цель не только побуждает, но и «конструирует» конкретную деятельность, определяя ее характеристику и динамику. Кроме того, анализ содержания цели позволяет понять, что человек стремится получить в результате деятельности, а анализ мотива проясняет ответ на вопрос, зачем или ради чего он стремится к этому [7].

Учитывая важную роль в деятельности мотивов и целей, а также их взаимодействия, в психологии сформулировано понятие вектора «мотив-цель». В работах Б. Ф. Ломова [7] показано, что в конечном счете именно этот вектор выступает в качестве ведущего основания, которое организует всю систему процессов и состояний личности, обеспечивающих реализацию деятельности.

В исследованиях А. Н. Леонтьева [6] установлено, что в ходе деятельности мотив и цель могут совпадать между собой, могут не совпадать или совпадать частично. В зависимости от степени их совпадения или несовпадения определяется отношение человека к деятельности, ее личностный смысл для человека. Из сказанного следует, что при одной и той же цели, но при разных мотивах деятельность может приобретать для человека разный личностный смысл. Личностный смысл деятельности является ключевым психологическим образованием и показывает, какую значимость для человека имеет выполняемая деятельность, какое место она занимает в структуре его ценностей.

Рассмотренные общепсихологические положения свидетельствуют, что в приведенных выше определениях карьерных целей профессионала произошло смешение понятий мотива и цели. В теоретическом плане такое смешение недопустимо, но возможна ситуация, когда мотив и цель совпадают. Такая ситуация является частным случаем взаимодействия мотива и цели, но не позволяет считать, что мотив и цель – это одно и то же.

Поэтому цель профессиональной карьеры можно определить как представление человека о тех карьерных достижениях, к которым он стремится в ходе ее проектирования и реализации, причем эти достижения могут планироваться в разных карьерных сферах: статусной, квалификационной, профессиональной, властной и др.

Последующий анализ побудительной функции цели позволяет выделить два вида карьерных целей: цель-мечту и цель-задачу. Цель-мечта (цель-желание

или просто мечта) это в определенной степени аморфное и недостаточно четкое представление человека о том, чего он желает достичь в ходе профессиональной карьеры. Для цели-мечты характерны пассивность и ожидание, она слабо побуждает человека к ее достижению. Мечтающий человек как бы не несет ответственности за исполнение своего желания, а перекладывает ее на внешние факторы и обстоятельства. Он находится в ожидании чуда – свершения и не собирается предпринимать никаких действий по направлению реализации своей мечты. Можно сказать, что мечта – это редуцированная цель, которая лишена четкости представлений о результате деятельности и не обладает побудительной функцией. С другой стороны, мечту можно назвать этапом на пути формирования адекватной и конкретной цели, то есть цели-задачи.

Цель-задача (или просто задача) – это цель, которая четко сформулирована и конкретизирована, учитывает индивидуальные возможности и желания человека, соотносена с внешними условиями, которые могут способствовать или препятствовать достижению поставленной цели. Цель-задача однозначно и жестко ориентирует человека на то, чтобы он добивался результатов, которые соответствуют содержанию выработанных целей. Как известно, цель-задача выстраивается в полном соответствии с принципами SMART [4].

Дальнейший анализ побудительной функции цели позволяет выделить еще два вида карьерных целей: цель-ожидание и цель-созидание. Цель-созидание ориентирует человека на создание (изготовление, формирование) результата, продукта, который соответствует представлениям человека, заложенным в цели. Цель-ожидание ориентирует человека не на созидательную деятельность, а на поиск целесообразного результата в готовом виде. Таким образом, тип цели фактически определяет содержание и специфику психологической системы деятельности человека по ее достижению.

Например, если в ходе профессиональной оптики человек ориентируется на карьерную цель-ожидание, то он стремится выбрать будущую профессию из числа существующих на рынке труда, которая соответствует его интересам и возможностям. Человек, который ориентируется в процессе профессиональной оптики на цель-созидание, не будет стремиться выбирать профессию из числа имеющихся, а постарается организовать собственное дело и строить профессиональную деятельность в соответствии со своими представлениями, идеалами и принципами. В реальности карьерные цели профессионала включают элементы и созидания, и ожидания, соотношение которых может изменяться в ходе профессионализации.

Другой важнейшей функцией цели является конструирование «потребного будущего», то есть кон-

струирование конечного или промежуточного результата деятельности.

«Результат деятельности – это то, что получает человек в итоге деятельности» [16, с. 27]. По мнению В. Д. Шадрикова, цель и результат деятельности – это не одно и то же, потому что на процесс реализации цели (достижения запланированного результата) могут оказывать влияние различные факторы, в том числе и непрогнозируемые. Исходя из сказанного «продукт деятельности индивида, результат деятельности могут совпадать с целью деятельности, но могут и не совпадать. В первом случае мы говорим, что в итоге деятельности человек достиг цели, во втором – цель не достигнута, и деятельность может быть продолжена» [16, с. 27].

Оценка того, достиг человек цели или нет, разворачивается в сложный процесс принятия решения. Материальной основой такого решения является объективное совпадение или конгруэнтность цели и результата. Однако при одинаковой степени конгруэнтности цели и результата оценка факта достижения цели у разных индивидов может различаться.

Причина различий заключается в том, что эта оценка и принятие решения о достижении цели в целом существенно зависят от уровня притязаний личности и уровня ее потребности в достижениях. Они влияют на уровень требовательности к качеству результата деятельности и степени его конгруэнтности цели. Поэтому чем они выше, тем ниже вероятность принятия решения о том, что цель достигнута, при одинаковой степени конгруэнтности цели и результата.

Если цель деятельности не достигнута, то ее продолжению или возобновлению, чаще всего, предшествует корректировка. Корректировке, в первую очередь, подвергаются способы деятельности. Если это не позволяет достичь поставленной цели, то корректируется и сама цель. Корректировка цели является процедурой, травмирующей личность.

А. Е. Могилевкин перечисляет возможные результаты профессионального становления, которые могут выступать в качестве карьерных целей [9, с. 36-37]:

- иметь работу или должность, соответствующую самооценке и тем самым приносящую моральное удовлетворение;
- иметь работу или должность, которые открывают новые возможности и способствуют саморазвитию;
- иметь работу или должность, которые носят творческий характер;
- иметь работу или должность, которые способствуют достижению независимости;
- иметь работу или должность, которые являются престижными, значимыми в глазах окружающих;
- иметь работу или должность, которые дают власть над людьми;

- иметь работу или должность, являющиеся высокооплачиваемыми или позволяющими получать дополнительный доход;
- иметь работу или должность, позволяющие продолжать активное обучение;
- иметь работу или должность, которые позволяют заниматься детьми и домашним хозяйством.

В качестве результатов карьерного развития личности выступают ее карьерные достижения. Карьерные достижения – это заранее предполагаемый и к настоящему времени достигнутый результат.

Чтобы систематизировать профессиональные достижения, к которым может стремиться человек, напомним, что карьера профессионала – это процесс и результат проектирования и реализации статусного («формального», «внешнего») и профессионального (содержательного) развития профессионала в целом и на различных стадиях его трудового и профессионального пути.

Из определения следует, что карьерные цели профессионала можно классифицировать, по крайней мере, по трем бинарным основаниям. Первое основание классификации карьерных целей – уровень анализа профессионализации; по данному основанию выделяют карьерные цели трудового пути и карьерные цели профессионального пути. Второе основание – аспекты анализа профессионализации; по данному основанию выделяют формально-статусные и профессионально-содержательные карьерные цели. Третье основание – степень завершенности циклов профессионализации; по данному основанию выделяются конечные и промежуточные карьерные цели.

С учетом названных оснований классификации можно выделить 8 типов карьерных целей. Дадим общую характеристику некоторым из них.

Карьерные цели трудового пути ориентированы на те статусные и содержательные карьерные достижения, которых стремится достичь человек в ходе всего цикла профессионализации как части жизненного пути. Содержание этих целей зависит от отношения человека к труду как одному из способов самореализации личности и понимания его социальной ценности. В качестве конечных в данном случае рассматриваются карьерные цели, которых стремится достичь человек в результате трудового пути, независимо от того, какую профессию он выбрал. Говоря иначе, карьерные цели трудового пути фиксируют принципиальные позиции формального статуса (квалификационного, монетарного, управленческого и т. д.) и уровня профессионального развития (профессионализм, профессиональное мастерство и компетентность), которых хочет достичь человек, выступая в качестве субъекта трудовой деятельности.

В качестве промежуточных карьерных целей трудового пути выступают карьерные цели, которых стремится достичь профессионал на разных стадиях

трудового пути. Качественно и количественно они определяются содержанием конечных целей профессионализации личности и спецификой конкретной ситуации трудового пути.

Исходя из периодизации трудового пути могут быть выделены следующие промежуточные цели карьеры: сформировать свое отношение к труду как форме самореализации; определить свои карьерные притязания, возможности и условия их реализации; выбрать профессиональную сферу, в рамках которой человек хочет и может реализоваться; достичь заданного или возможного уровня трудоспособности; поддерживать уровень трудоспособности на необходимом уровне; добиться желаемого или необходимого статуса и поддерживать его и т. д.

Во временном плане карьерные цели трудового пути фиксируются в единицах хронологического возраста человека.

Карьерные цели профессионального пути ориентированы на формальные и профессиональные достижения, которых человек стремится и может достичь в рамках конкретной профессии, должности, рабочего поста, выбранной организации. Содержание данных целей определяется конечными и промежуточными целями трудового пути и спецификой конкретной профессиональной деятельности. Учитывая периодизацию профессионального пути, можно выделить следующие характерные для человека карьерные цели статусного и профессионального развития: определить свои профессиональные интересы и способности; выбрать профессию с учетом своих интересов и способностей; освоить профессиональную деятельность; достичь готовности к самостоятельному выполнению профессиональной деятельности; осуществить профессиональную адаптацию; повысить уровень профессиональной квалификации; добиться повышения заработной платы и т. д.

Во временном плане карьерные цели профессионального пути фиксируются в единицах карьерного или профессионального возраста человека, то есть в единицах измерения профессионального стажа работника.

Выше мы использовали понятия конечных и промежуточных целей карьеры. В силу их недостаточной психологической определенности они требуют специального уточнения. Под конечными карьерными целями следует понимать цели, которых необходимо достичь к определенному временному периоду. Они потому и называются конечными, что привязаны к завершению определенной стадии или этапу профессионализации. В этом смысле они не являются. Например, цель «выбрать профессию» является конечной по отношению к этапу профессиональной оптации, но выступает в роли промежуточной карьерной цели по отношению к профессионализации личности в целом. Таким образом, использование понятий конечных и промежуточных

целей является методическим приемом, который позволяет более четко выделять и разделять циклы профессионализации личности, а также ее стадии, периоды и фазы [10].

В ходе психологического анализа процесса и результатов проектирования профессиональной карьеры необходимо дифференцировать понятие структуры отдельных карьерных целей и понятие структуры одной сложной карьерной цели [12].

Структура отдельных карьерных целей выступает как некоторая иерархия самостоятельных целей, которые может ставить перед собой профессионал. Основанием для выстраивания такой иерархии выступают системные критерии, включающие определенные сочетания значимости, привлекательности, достижимости, необходимости и другие показатели, которые используются при оценке и выборе целей. Вершиной данной иерархии является наиболее значимая карьерная цель, которая выступает в роли ведущей, основной на данном этапе профессионализации личности. Такую иерархию, например, при поиске работы, могут образовывать следующие карьерные цели: работа с высоким заработком; работа, которая позволяет параллельно обучаться в вузе; работа с возможностью быстрого продвижения; работа с высокими возможностями самореализации и т. д.

Понятно, что все эти цели одновременно реализовать трудно и найти такую работу фактически не представляется возможным. Но, чтобы решить задачу выбора работы, человек начинает выстраивать определенные иерархические сочетания, рассматривая заявленные цели то как ведущие, то как второстепенные. В конце концов он останавливается на некоторой оптимальной для него схеме сочетания целей, выделяет ведущую и включает механизм поиска и выбора работы.

Наряду с иерархической структурой карьерных целей выделяется временная или последовательная схема их взаимодействия. В данном случае речь идет о выделении конечной и промежуточных целей, последовательная или параллельная реализация которых приводит к достижению конечной. При таком подходе достижение каждой промежуточной цели приближает человека к достижению конечной, а достижение последней промежуточной цели и означает достижение цели конечной. Например, чтобы поступить в вуз (конечная цель данного этапа профессионализации), надо 1) оценить свои способности и интересы, 2) оценить свои финансовые возможности, 3) выбрать вуз и узнать его требования, 4) подготовиться к общим и профильным ЕГЭ, 5) сдать ЕГЭ на необходимые баллы, 6) пройти, в случае необходимости, дополнительные испытания и т. д.

В данном случае последовательность достижения промежуточных целей достаточно четко запрограммирована, и отклонение от заданной последователь-

ности не гарантирует успешного достижения конечной цели.

Рассмотрим специфику сложных карьерных целей профессионала. Для психологического анализа сложных целей В. Д. Шадриков предлагает использовать понятие «параметры цели», которые понимает как «количественные и качественные показатели цели, которым должен соответствовать результат деятельности в определенных отношениях...» [16, с. 27]. Например, молодой человек стремится поступить в престижный вуз. В психологическом плане престижность вуза определяется понятным для каждого человека набором признаков престижности. Они и являются параметрами карьерной цели человека на данном этапе профессионализации. Важно отметить, что в данном случае речь идет не о наборе самостоятельных целей или последовательности подцелей, а о сложной структуре отдельной карьерной цели. Цель будет достигнута, когда человек поступит в вуз, который соответствует, по его представлениям, всем или основным признакам престижности.

Проведенная выше дифференциация карьерных целей убеждает нас в том, что метод анализа дерева целей применяется в психологии не всегда корректно. Использование данной технологии анализа эффективно только в том случае, когда анализируется иерархия отдельных карьерных целей и динамическая структура промежуточных карьерных целей (подцелей). При изучении структуры параметров сложной карьерной цели применение данного методического приема не дает необходимого эффекта.

Уточняя задачи психологического анализа структуры карьерной цели профессионала, необходимо обратить внимание, что результат любой деятельности характеризуется как с качественной (качественная определенность), так и с количественной (степень выраженности, уровень качества) стороны. Поэтому и в цели должны быть обозначены оба этих аспекта.

Сдать экзамен, закончить вуз, добиться самореализации в профессии, освоить конкретный навык – это все цели, в которых зафиксирован лишь качественный аспект будущего результата. Количественный аспект проявляется тогда, когда человек определяет в рамках цели уровни ее достижения. В этом случае он стремится не просто сдать экзамен, а сдать его на определенную оценку; не просто закончить вуз, а закончить с получением синего или красного диплома; не просто самореализоваться в профессии, а самореализоваться в определенной степени (полностью или частично); не просто освоить конкретный навык, а достичь определенного уровня совершенства его реализации (например, переводить иностранный текст со словарем или без словаря)

В рамках системогенетического подхода В. Д. Шадрикова [16] цель, рассматриваемая со стороны качественной определенности ожидаемых ре-

зультатов, называется «цель-результат», а со стороны их количественной выраженности – «цель – уровень достижений». Цель – уровень достижений существенно зависит от таких характеристик субъекта, как потребность в достижениях, уровень притязаний, ориентация на результат, самооценка и самоэффективность.

Выделение качественного и количественного аспектов анализа карьерной цели свидетельствует, что не все требования SMART можно и нужно реализовывать в ходе ее формирования. Практика показывает, что карьерные цели могут быть как качественными, так и качественно-количественными. Качественная природа цели не означает, что она не обеспечивает эффективную регуляцию деятельности и в этом смысле является «плохой», то есть недостижимой. Например, такая качественная цель, как «сменить место работы», реализуется достаточно четко, но к ней не всегда применим такой принцип SMART, как «измеримость», в противоположность, например, другой карьерной цели – «повысить заработную плату», когда опора на принцип «измеримости» просто необходим.

Из сказанного следует важный методический вывод, что заимствованные из смежных с психологией отраслей науки технологии анализа нужно использовать не механически, а учитывая специфику изучаемого процесса, в данном случае психологические особенности структуры карьерных целей профессионала.

Цель по отношению к деятельности выполняет важную регулятивную функцию. Она заключается в том, чтобы, во-первых, удерживать заданное направление деятельности, ориентированное на получение необходимого результата; а во-вторых, в том, чтобы организовывать структуру деятельности и мобилизовать ресурсы для достижения заданного результата.

По способу регуляции деятельности В. Д. Шадриков [16] выделяет 2 вида целей: цель-образ и цель-задание. Специфика цели-образа заключается в том, что она обеспечивает регулирование деятельности на всем ее протяжении, от начала и до конца. И, следовательно, эта цель позволяет еще до завершения деятельности вносить коррективы в ее выполнение, добиваясь исправления ошибок, допущенных в процессе ее выполнения на стадии организации и планирования деятельности.

Цель-задание обеспечивает регуляцию и контроль деятельности только по конечному результату, поскольку человек не имеет возможности вмешиваться в процесс выполнения деятельности и влиять на ее промежуточные результаты. Поэтому в плане регуляции тех видов деятельности, которые осуществляются в соответствии с целью-заданием, основной акцент делается на ее подготовительном или ориентировочном этапе.

Выделение двух видов целей по способу регуляции деятельности имеет важное методическое значение для проведения квалифицированного психологического анализа процесса профессионализации. Прежде всего, это позволяет четко развести конечные и промежуточные карьерные достижения как основы для организации эффективного контроля за процессом и результатами профессионализации личности. Например, становится понятным, что оценка успешности профессиональной адаптации человека возможна только на этапе профессиональной или учебно-профессиональной адаптации. Поскольку именно успешность профессиональной адаптации является ключевым показателем правильности сделанного человеком профессионального выбора. Это, в свою очередь, создает условия для более точного выделения циклов профессионализации личности.

Завершая статью, еще раз отметим, что в ней были затронуты лишь некоторые аспекты психологического анализа карьерных целей профессионала. В частности, мы не обсуждали проблему целеобразования (целеполагания) и динамики карьерных целей в ходе профессионализации. Эти вопросы будут рассмотрены нами в последующих публикациях.

Библиографический список

1. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности [Текст] / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 334 с.
2. Березовская, Р. А. Психология профессиональной карьеры: учеб. пособие / Р. А. Березовская. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2012. – 152 с.
3. Большой психологический словарь [Текст] / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
4. Заводчиков, Д. П. Психология карьеры [Текст]: учебное пособие / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. – 156 с.
5. Зайцев, Г. Г., Черкасская, Г. В. Управление деловой карьерой [Текст]: учебное пособие / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 248 с.
6. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
7. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
8. Москаленко, О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности [Текст] / О. В. Москаленко. – М.: Изд-во Российской академии государственной службы, 2007. – 352 с.
9. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг [Текст]: монография / Е. А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
10. Поваренков, Ю. П. Диалектика становления профессионала [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. – 1999. – № 1. – С. 19-38.
11. Поваренков, Ю. П. Системогенетический анализ профессионального развития личности [Электронный ресурс] / Ю. П. Поваренков // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 4-39. – URL: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document267.docx>

12. Поваренков, Ю. П. Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда [Текст] / Ю. П. Поваренков // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2006. – № 2 (53). – С. 22-27.
13. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – М., 1979. – 89 с.
14. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. – М.: Сов. энциклопедия, 1986. – 1600 с.
15. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен [Текст] / В. А. Толочек. – М.: Институт психологии РАН, 2017. – 262 с.
16. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 2007. – 192 с.
17. Osipov S. H. Convergence in theories career choice and development: review and prospect // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37. – P. 340-356.
18. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and behavior // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. – P. 64-75.
19. Schein E. A. A critical look at current career development theory and research // D. T. Hall and Association (Eds). Career development in organization. San Francisco, CA:1986.
20. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // Journal of Vocational Behavior. 1980. Vol. 16. – P. 282-298.

Reference List

1. Abul'hanova-Slavskaja, K. A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti = Activity and psychology of the personality [Текст] / K. A. Abul'hanova-Slavskaja. – М.: Nauka, 1980. – 334 с.
2. Berezovskaja, R. A. Psihologija professional'noj kar'ery = Psychology of professional career: ucheb. posobie / R. A. Berezovskaja. – SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2012. – 152 s.
3. Bol'shoj psihologicheskij slovar' = Great psychological dictionary [Текст] / pod red. B. G. Meshherjakova, V. P. Zinchenko. – М.: Prajm-Evroznak, 2003. – 672 с.
4. Zavodchikov, D. P. Psihologija kar'ery = Career psychology [Текст]: uchebnoe posobie / D. P. Zavodchikov, M. V. Kormil'ceva. – Ekaterinburg: Izd-vo Ros. gos. prof. – ped. un-ta, 2012. – 156 s.
5. Zajcev, G. G., Cherkasskaja, G. V. Upravlenie delovoj kar'eroj = Management of business career [Текст]: uchebnoe posobie / G. G. Zajcev, G. V. Cherkasskaja. – М.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2007. – 248 s.
6. Leont'ev, A. N. Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' = Activity. Consciousness. Personality [Текст] / A. N. Leont'ev. – М.: Politizdat, 1975. – 304 s.
7. Lomov, B. F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii = Methodological and theoretical problems of psychology / B. F. Lomov. – М.: Nauka, 1984. – 444 s.

8. Moskalenko, O. V. Akmeologija professional'noj kar'ery lichnosti = Acmeology of the personality's professional career [Текст] / O. V. Moskalenko. – М.: Izd-vo Rossijskoj akademii gosudarstvennoj sluzhby, 2007. – 352 s.

9. Mogilevkin, E. A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening = Career development: diagnostics, technologies, training [Текст]: monografija / E. A. Mogilevkin. – SPb.: Rech', 2007. – 336 s.

10. Povarenkov, Ju. P. Dialektika stanovlenija professionala = Dialectics of the professional's formation [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik = Jaroslavl psychological bulletin. – 1999. – № 1. – S. 19-38.

11. Povarenkov, Ju. P. Sistemogeneticheskij analiz professional'nogo razvitija lichnosti = Systemogenetic analysis of the personality's professional development [Jelektronnyj resurs] / Ju. P. Povarenkov // Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda = The Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work. – 2017. – Т. 2. – № 4. – S. 4-39. – URL: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document267.docx>

12. Povarenkov, Ju. P. Individual'no-psihologicheskoe sodержание professional'no vaznyh kachestv sub#ekta truda = Individual and psychological content of professionally important qualities of the work subject [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of Tomsk state pedagogical university. – 2006. – № 2 (53). – S. 22-27.

13. Sel'e, G. Stress bez distressa = Stress without distress [Текст] / G. Sel'e. – М., 1979. – 89 с.

14. Sovetskij jenciklopedicheskij slovar' = Soviet encyclopedic dictionary [Текст] / gl. red. A. M. Prohorov. – М.: Sov. jenciklovedija, 1986. – 1600 s.

15. Tolochek, V. A. Professional'naja kar'era kak social'no-psihologicheskij fenomen = Professional career as a social and psychological phenomenon [Текст] / V. A. Tolochek. – М.: Institut psihologii RAN, 2017. – 262 s.

16. Shadrikov, V. D. Problemy sistemogeneza professional'noj dejatel'nosti = Problems of systemogenesis of professional activity [Текст] / V. D. Shadrikov. – М.: Logos, 2007. – 192 s.

17. Osipov S. H. Convergence in theories career choice and development: review and prospect // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37. P. 340-356.

18. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and behavior // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. P. 64-75.

19. Schein E. A. A critical look at current career development theory and research // D. T. Hall and Association (Eds). Career development in organization. San Francisco, CA:1986.

20. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // Journal of Vocational Behavior. 1980. Vol. 16. – P. 282-298.