

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Научная статья

УДК 159.9

doi: 10.20323/1813-145X-2021-6-123-160-168

Психологическое содержание карьеры с позиций системогенетического подхода

Анна Эдуардовна Цымбалюк

Кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1

tsumba@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1708-5744>

Аннотация. В данной теоретической статье рассмотрена структура понятия «карьеря». Актуальность этой темы связана с рядом причин: пересмотр роли карьеры в жизни человека, появление различных теоретических и эмпирических исследований по данному вопросу, недостаточная методологическая проработка данных исследований и необходимость обоснованного психологического сопровождения карьеры профессионала. Цель статьи — представить психологическое содержание понятия карьеры с позиций системогенетического подхода. Выделяются два плана рассмотрения карьеры: внешний и внутренний. Во внешнем плане карьера предстает в виде карьерного (профессионального, трудового) пути, выраженного в виде событий, связанных с карьерой, в изменении статусов и профессиональных ролей. Внутренний (психологический) план карьеры рассматривается как процесс и как результат. Как процесс карьера рассматривается в качестве общего теоретического конструкта, который позволяет анализировать этот феномен.

В статье выделены и описаны функциональные блоки карьеры: мотив карьеры, цель карьеры, план карьеры, принятие решений в карьере, информационная основа карьеры, оценка результатов карьеры, карьерно важные качества. Как результат во внутреннем плане карьера предстает в виде психического феномена, который можно обозначить как «представление о карьере». С психологических позиций карьера понимается как осознанная психическая активность субъекта, которая побуждает, направляет, планирует, реализует и регулирует процесс профессиональной жизни человека. Под профессиональной жизнью понимаются все процессы, связанные с функционированием, формированием, развитием человека как профессионала. Основываясь на структуре и функциональных блоках карьеры, можно обозначить функции, которые выполняет карьера: побуждающую функцию; функцию целеполагания и целеосуществления (направляющая функция); функцию планирования; оценочную функцию; регулятивную функцию; прогностическую функцию.

Ключевые слова: карьера, системогенетический подход, структура карьеры, мотивация карьеры, цель карьеры, план карьеры

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

Для цитирования: Цымбалюк А. Э. Психологическое содержание карьеры с позиций системогенетического подхода // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 6 (123). С. 160-168. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2021-6-123-160-168>.

PSYCHOLOGY OF LABOR, ENGINEERING PSYCHOLOGY,
COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

**The psychological content of a career
from the standpoint of a systemogenetic approach**

Anna E. Tsymbalyuk

Candidate of psychological sciences, associate professor of the department of general and social psychology, FSBEI HE «Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky». 150000, Yaroslavl, Respublikanskaya st., 108/1 tsumba@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1708-5744>

Abstract. This theoretical article examines the structure of the concept «career». The relevance of this issue is associated with a number of reasons: the emergence of various studies on this issue, insufficient methodological study of research, and the need for sound psychological support for a professional's career. The purpose of the article is to present the psychological content of the concept of career from the standpoint of the systemogenetic approach. Two career considerations stand out: external and internal. Externally, a career appears as a career path, expressed in the form of career-related events, changes in status and professional roles. Internal psychological career plan defined as a process and as a result. As a career process as a general theoretical construct that allows us to analyze this phenomenon. Career functional blocks are also highlighted in the article: career motives, career goals, career plans, career decision-making, career information basis, performance assessment, career important qualities. As a result, in the internal plan, the career appears in the form of a mental phenomenon, which can be designated as «The mental representation of a career». From a psychological point of view, career is a conscious mental activity of a subject, which encourages, directs, implements and regulates the process of a person's professional life. Professional activity is understood as all processes associated with the functioning, formation, development of a person as a professional. Based on the structure and functional blocks, the designated functions that the career is fulfilling: incentive function; function of goal-setting (guiding function); planning function; evaluative function; regulatory function; predictive function.

Keywords: career, systemogenetic approach, career structure, career motivation, career goal, career plan

The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research Project № 19-013-00782.

For citation: Tsymbalyuk A. E. The psychological content of a career from the standpoint of a systemogenetic approach. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2021;(6):160-168. (In Russ.). 10.20323/1813-145X-2021-6-123-160-168.

Введение

Интерес к исследованию карьеры в последнее время возрос как в теоретическом, так и в практическом плане. Это можно связать с изменениями, происходящими на данный момент на рынке труда и в мышлении работодателей, а также самих профессионалов: карьера становится независимой от географического местоположения, возможны разные формы занятости, происходит изменение требований к навыкам работников (востребованы так называемые soft skills), уменьшается значимость иерархической карьеры, возрастает роль профессионала в управлении своей профессиональной жизнью. Можно сказать, что отмечается изменение отношения к карьере, а также ее понимания и изучения [Nagy, 2018; Walker-Donnelly, 2019].

При этом имеется достаточно большое количество теоретических и эмпирических исследований, посвященных вопросам карьеры и карьерного развития (мотивация, карьерная готовность, карьерные ориентации, успешность карьеры и т. д.), особенностям карьеры различных

профессиональных, возрастных, гендерных групп (женщин, предпринимателей, менеджеров, студентов, школьников и т. д.). При этом различными авторами в содержание карьеры включаются различные компоненты, и не всегда понятны основания для такого включения. Так, например, M. Savickas объясняет это тем фактом, что разные теоретики решили «объяснить» различные аспекты процесса развития [Savickas, 2002]. Вместе с тем в отечественной психологии присутствует достаточное число эмпирических исследований, представленных в диссертациях и статьях, где рассматриваются различные аспекты карьеры и карьерного развития, но при этом недостаточным является методологическое обоснование для рассмотрения их психологической структуры. Это является одной из посылок настоящей статьи.

С учеом из вышесказанного цель данной статьи — представить психологическое содержание понятия карьеры с позиций системогенетического подхода. Мы рассмотрим его в первом при-

ближении, основываясь на анализе зарубежных и отечественных подходов к пониманию карьеры.

Методология и методы исследования

В нашей работе мы рассматриваем системогенетический подход как методологическое основание для рассмотрения карьеры. Почему именно данный подход? В отечественных работах мы не встретились с применением явно обозначенного определенного методологического подхода к пониманию карьеры, за исключением работ Ю. П. Поваренкова [Поваренков, 2019б], также основанных на системогенетическом подходе к проблеме профессионального развития и в определенных аспектах пересекающихся с нашим пониманием, на которые мы ссылаемся в настоящей статье.

Модель деятельности, представленная с позиций системогенетического подхода В. Д. Шадриковым, рассматривается им как теоретическое обобщение, которое позволяет свести разнообразные виды и формы профессиональной деятельности к определенному теоретическому конструкту [Шадриков, 1996]. В нашем случае карьера является одним из видов деятельности, осуществляемой профессионалом. Данная концепция имеет более глубокие корни в системном подходе, а также опирается на разработки теории функциональных систем П. К. Анохина. Можно сказать, что он обладает высокой объяснительной ценностью. Деятельность используется как общий конструкт: «Когда мы говорим о структуре деятельности, мы имеем в виду абстрактную деятельность как предмет изучения» [Шадриков, 1989, с. 31]. В нашем понимании, это обладает применимостью относительно рассмотрения понятия «карьера», и конструкт «психологическая структура деятельности» может выступать теоретической моделью психологического содержания карьеры. Психологическая структура деятельности понимается В. Д. Шадриковым как «целостное единство психических компонентов и их всесторонних связей, которые побуждают, программируют, регулируют и реализуют деятельность» [Шадриков, 1989, с. 30]. При этом раскрывается понятие *психологической системы деятельности*, которая представляет собой психологическую структуру деятельности, организованную в плане выполнения функций конкретной деятельности (в плане достижения конкретной цели).

Также, помимо этого, теория должна обладать применимостью на практике и стимулировать исследования. По мнению D. Brown, все психологически обоснованные теории должны иметь отношение к практике: теории различаются по

степени их практического применения. Можно сказать, что системогенетический подход стимулирует проведение как теоретических, так и эмпирических исследований, которые можно увидеть в работах Н. П. Ансимовой, А. В. Карпова, И. В. Кузнецовой, Н. В. Нижегородцевой, Ю. П. Поваренкова, Ю. Н. Слепко [Поваренков, 2018] и др., и при этом обладает потенциалом применения в практике карьерного консультирования и психологического сопровождения профессионала. Можно также отметить, что системогенетический подход предоставляет возможность интеграции знания о психологическом содержании карьеры с зарубежными теориями и подходами.

В данной работе применялись методы теоретического анализа, обобщения и систематизации результатов теоретических и эмпирических психологических исследований по проблеме карьеры, метод моделирования изучаемого явления.

Результаты исследования

Далее будет представлено в первом приближении понимание карьеры с позиций системогенетического подхода. Данный вариант не является завершенным, и впоследствии возможны доработки для проведения эмпирических исследований. Обратимся к определению рабочих понятий.

Карьера рассматривается нами как разноаспектное понятие. Можно выделить два плана понимания данного конструкта: внешний и внутренний (процессуальный и результативный аспекты).



Рис. 1. Психологическое содержание карьеры

Внешний аспект карьеры проявляется на уровне жизненного пути — карьера предстает в виде карьерного (профессионального, трудового) пути, выраженного как события, связанные с карьерой, изменение статусов и профессиональных ролей.

Внутренний (психологический) аспект карьеры проявляется как процесс и как результат. Как

процесс карьера рассматривается нами в рамках общего теоретического конструкта, который позволяет анализировать этот феномен. С точки зрения рассмотрения карьеры как психологической системы, отталкиваясь от позиций системогенетического подхода В. Д. Шадрикова, можно условно выделить функциональные блоки, которые позволят в дальнейшем провести анализ проблемного поля данного понятия: мотив карьеры, цель карьеры, план карьеры, принятие решений в карьере, информационная основа карьеры, оценка результатов карьеры, карьерно важные качества. Как результат во внутреннем плане карьера предстает в виде психического феномена, который можно обозначить как «представление о карьере».

Если давать общее определение, то, с психологических позиций, карьера — это осознанная психическая активность субъекта, которая побуждает, направляет, планирует, реализует и регулирует процесс профессиональной жизни человека. Под профессиональной жизнью мы понимаем все процессы, связанные с функционированием, формированием, развитием человека как профессионала. Мы рассматриваем понятие «активность» как родовое по отношению к понятию «деятельность». И, опираясь на мнение В. Д. Шадрикова, понимаем деятельность как форму целенаправленной активности. Из этого следует, что карьера также предстает как мета-профессиональная деятельность, направленная на решение задач профессиональной жизни (Ю. П. Поваренков, Д. Сьюпер). *Таким образом, речь о психологическом содержании карьеры может идти тогда, когда человек в той или иной степени осознает свои карьерные мотивы, видит цель, действует согласно плану, понимает, как оценивать, и оценивает достигнутые результаты; а также имеет представление о своей карьере и карьерном пути. То есть можно сказать, что он является субъектом своей профессиональной жизни.* При этом предметом карьеры как активности профессионала является сама профессиональная жизнь человека, включающая аспекты формирования, функционирования, оптимизации и т. д.

Основываясь на структуре и функциональных блоках карьеры, мы можем обозначить функции, которые выполняет карьера: побуждающую, целеполагания и целеосуществления (направляющую функцию), планирования, оценочную, регулятивную, прогностическую.

Кратко остановимся на определении рабочих понятий, описывающих функциональные блоки карьеры.

1. В ряде работ как компонент и составляющая карьеры рассматриваются **мотивы** [Могилевкин, 2007; Поваренков, 2019; Ion, 2019; London, 1997]. Остановимся на сущности и роли мотива в психологическом содержании карьеры.

Одна из проработанных зарубежных теорий карьерной мотивации — теория М. Лондона [London, 1997], в которой карьерная мотивация рассматривается как многомерный конструкт, состоящий из трех основных областей: карьерной устойчивости (career resilience), карьерной осознанности (career insight) и карьерной идентичности (career identity), при этом карьерная идентичность — это направление мотивации, осознанность — это компонент энергии или побуждения, который поощряет участие в планировании карьеры и решениях о карьере; карьерная устойчивость — это компонент поддержки или настойчивости.

В работе Е. П. Ильина, где систематизирована информация о мотивах и мотивации, рассматриваются следующие функции мотивов, которые пересекаются с вышеизложенным: побуждающая функция (связана с энергией мотива); направляющая функция (отражает направленность этой энергии на определенную активность); стимулирующая функция (связана с продолжением побужденности и при осуществлении намерения) и др. [Ильин, 2011].

В работе В. Д. Шадрикова мотив трудовой деятельности понимается как «внутренние побуждения человека к данной деятельности. В качестве таких причин могут выступать потребности личности, мировоззрение, убеждения, идеалы и интересы личности, социальные роли и установки» [Шадриков, 1982, с. 25].

Для содержания мотивов карьеры также представляет интерес структура мотива, по Е. П. Ильину. Он выделяет три блока: потребностный блок (биологические и социальные потребности, осознание необходимости, должностования); блок «внутреннего фильтра» — нравственный контроль, оценка внешней ситуации, оценка своих возможностей (знаний, умений, качеств), предпочтения (интересы, склонности, уровень притязаний); целевой блок — образ предмета, способного удовлетворить потребность, опредмеченное действие (налить воды, решить задачу), потребностная цель (удовлетворить жажду, голод и т. п.), представление процес-

са удовлетворения потребности (попить, поесть, подвигаться и т. п.) [Ильин, 2011].

Таким образом, в числе сущностных конструктов, проявляющихся через функции карьерных мотивов и описывающих их содержание, выступают побуждение к построению карьеры, направленность данной энергии на карьеру и поддержание намерения в осуществлении карьеры.

Мотив карьеры мы будем понимать как внутренние побуждения субъекта к ее проектированию и реализации. При этом, опираясь на теоретический анализ, в качестве составляющих мотива можно определить потребности, ценности, интересы, установки, представление о собственных качествах личности, способностях.

Перейдем к рассмотрению следующего блока психологического содержания карьеры — **цель карьеры**.

2. Цель в качестве составляющей карьеры рассматривается большинством авторов, занимающихся разработкой данного проблемного поля [Могилевкин, 2007; Поваренков, 2019а; Заводчиков, 2012; Березовская, 2012; Lent, 2002; Nagatsis, 2015; Akmal, 2021]. Для прояснения содержания остановимся на некоторых теоретических позициях.

По В. Д. Шадрикову, цель деятельности — «это то, что должен получить человек в итоге деятельности (определенный продукт, его перемещение в указанный пункт и в определенное время, приведение в рабочее состояние орудий труда — ремонт и наладка и т. д.)» [Шадриков, 1982, с. 27]. При этом могут быть определены параметры цели — количественные и качественные показатели, которым должен соответствовать ее результат в определенных отношениях (измерениях) [Шадриков, 1982]. Им выделяются два аспекта целей: первый — идеальный, мысленно представляемый результат, второй — уровень достижения, которого хочет добиться человек.

Достаточно подробный анализ индивидуальной цели карьеры изложен в работе Ю. П. Поваренкова [Поваренков, 2019а]. Цель профессиональной карьеры определяется им 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. [Поваренков, 2019а, с. 100].

На основе теоретического анализа мы можем видеть, что одной из основополагающих характеристик цели является представление о резуль-

тате. Цель карьеры в общем понимается нами как образ желаемого результата и, как отмечается в ряде исследований, выступает системообразующим компонентом [Шадриков, 1982; Поваренков, 2019а]. Можно предположить, что, в отличие от цели деятельности, в карьере не существует нормативной цели, то есть субъект сам определяет изначально желаемый результат и его параметры. В данном аспекте цель карьеры может задаваться в качестве общественной профессиональной задачи [Savickas, 2002]. Таким образом, для постановки индивидуальной карьерной цели человек должен понять свои способности, интересы, мотивы, оценить внешнюю среду и на основании этих данных сформулировать свою цель, то есть должна быть сформирована информационная основа цели и целеполагания.

При этом можно выделить следующие характеристики целей: временной параметр (краткосрочные, долгосрочные), иерархическую соподчиненность, качественную определенность (сохранение цели), степень осознанности цели.

3. Перейдем к рассмотрению следующего блока психологического содержания карьеры — план карьеры.

Большинство исследований рассматривают **план** и планирование карьеры с двух позиций: в организационном контексте с позиции управления развитием карьерой сотрудника [Толстая, 1991; Ang, 2021; Salleh, 2020]; как индивидуальный процесс построения плана своего карьерного развития самим человеком.

Например, А. Н. Толстая рассматривают планирование карьеры как постановку карьерных целей и определение способов их реализации, путей, ведущих к их достижению [Толстая, 1991]. Планирование карьеры на организационном уровне — это определение организацией путей и направлений развития персонала. Планирование на индивидуальном уровне направлено на составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации [Толстая, 1991]. Мы рассматриваем план и планирование карьеры вне организационного контекста как индивидуальный процесс. И, на наш взгляд, постановка цели — это отдельный процесс, который предполагает самоопределение человека.

Чтобы прояснить сущность плана как психологического блока понятия карьеры, обратимся к основному содержанию плана.

По В. Д. Шадрикову, программа определяет, «что и как должен делать субъект для достиже-

ния цели деятельности» [Шадриков, 1982, с. 63]. При этом формирование программы деятельности предполагает представление всего компонентного состава деятельности и способов ее осуществления. В психологической структуре деятельности индивидуальная программа представлена в виде образа деятельности и в форме знаний о последовательности и способах выполнения отдельных действий в целостной структуре деятельности [Шадриков, 1982]. Это пересекается со взглядами Л. Б. Шнейдер и Е. А. Климова о том, что план и образ имеют определенное соотношение: с одной стороны, как отмечает Л. Б. Шнейдер, формулировка плана должна включать часть образа, поскольку то, что человек способен выполнить план, должно являться частью образа себя. С другой стороны, знания о себе должны быть включены в план и сослуживать основу для руководства поведением. Следовательно, образы составляют часть плана. Мы можем видеть, что во втором случае речь идет об информационной основе карьеры, в том числе — плана карьеры. По Климову, профессиональный жизненный план представляет собой образ, в структуру которого входит знание о главной цели, о ближайших отдаленных и конкретных целях, средствах, внешних и внутренних условиях их достижения, запасных вариантах и путях их достижения [Цит. по: Шнейдер, 2018]. Образ является более устойчивым, планы несут в себе индивидуальность, по мнению Л. Б. Шнейдер.

Если обратиться к сущности плана, следует отметить, что он определяется через понятия «образ», «представление», которые могут рассматриваться сквозь призму конструкта «информация» и нести в себе характеристики этих понятий [Ошанин, 1999].

Таким образом, план карьеры мы будем понимать как информацию, представленную в сознании человека, о цели, последовательности и способах действий, которые субъект должен выполнять для достижения цели карьеры.

Характеристики плана, которые можно выделить на основе теоретического анализа: детализация (характеризует степень представленности ключевых целей, задач и этапов), обоснованность (сформулированность средств, учет внешних и внутренних факторов), адекватность (соответственность с карьерной целью), полнота (представленность всех компонентов деятельности).

4. Перейдем к характеристике следующего блока психологического содержания карьеры — **информационной основы карьеры (ИОК)**.

В. Д. Шадриков вводит понятие информационной основы деятельности (ИОД), под которой понимается «совокупность информации, характеризующей предметные и субъективные условия деятельности, и позволяющей организовать деятельность в соответствии с вектором «цель — результат» [Шадриков, 1982, с. 66-67]. Оперативная ИОД определяется как «психический информационный комплекс, в котором сосредоточена и организована адекватно целям и условиям вся информация об объективных и субъективных условиях деятельности», — это функционально-смысловой информационный комплекс [Шадриков, 1982, с. 74].

Д. А. Ошанин внес вклад в разработку данного понятия. Он выделял когнитивный образ, который, по его мнению, есть система наших знаний, отнесенная к объекту. И оперативный образ — идеальное специализированное отражение преобразуемого объекта (процесса, явления и т. д.), складывающееся по ходу выполнения конкретного предметного действия и подчиненное задаче действия как более или менее отстоявшийся обслуживающий его информационный ансамбль [Ошанин, 1999]. Свойства оперативных образов: прагматичность, то есть подчиненность решаемой задаче; лаконичность, выраженная в своеобразной ограниченности, «отвлеченности» от тех особенностей объекта, которые в данный момент не используются для решения; адекватность, выраженная в наилучшем соответствии задаче; специфичность, то есть пригодность только для конкретной задачи.

Поскольку мы говорили о том, что карьера является, по сути, метадеятельностью и ее предмет — профессиональная жизнь человека, понятие ИОК соотносится определенным образом с понятиями «профессиональное самосознание», «профессиональная Я-концепция». В работе Л. Б. Шнейдер говорится о профессиональной Я-концепции, что, по сути, отражает содержание понятия ИОК. Туда включены характеристики, связанные с выполнением субъектом его профессиональной роли, а также ценности; «профессионал должен осознавать свое отношение к труду, мотивы профессиональной деятельности, цели, свои профессиональные действия, внутренние условия деятельности: уровень подготовленности, опыт, личностные качества, необходимые для успешного осуществления деятельности; внешние обстоятельства деятельности: орудия труда, предметные и социальные условия деятельности» [Шнейдер, 2018, с. 68]. Мы можем предположить, что понятие ИОК пересекается с

конструктом профессионального самосознания, поскольку включает представления о себе как о профессионале, которые имеют отношение к построению и реализации карьеры.

Таким образом, информационная основа карьеры — это информационный комплекс представлений в сознании человека об объективных и субъективных условиях осуществления карьеры, в соответствии с карьерной целью. Субъективные условия мы будем понимать как информацию о психологических особенностях человека, которые необходимо учитывать при построении и реализации карьеры. Объективные условия — компоненты среды, которые необходимо учитывать при построении и реализации карьеры. Можно предположить, что для ИОК характерны все свойства, которые присущи оперативным образам.

Следует отметить, что этот блок является «сквозным»: можно говорить об информационной основе карьерной цели, карьерного плана, принятия решения, оценки результата.

5. Перейдем к рассмотрению блока психологического содержания карьеры — **принятие решения в карьере**.

Существуют различные теории и исследования принятия решения, в том числе и в карьере: G. W. Peterson, Jr. J. P. Sampson, J. G. Lenz, R. Reardon; Brown, Lent; L. S. Gottfredson [Wiernik, 2017; J. Dostanic, 2021; Park, 2021]. Иногда этот вопрос связывается с выбором карьеры. Так, например, Parsons описал три ключевых фактора в принятии карьерных решений: понимание себя, знание работы, профессии, способность установить соответствие между ними [Peterson, 2002, p. 312].

В работе В. Д. Шадрикова, в самом общем смысле, принятие решения понимается как процесс выбора одной альтернативы из нескольких возможных. При этом говорится, что данное понятие нуждается в уточнении [Шадриков, 1982, с. 78].

Нас интересует принятие решений в рамках карьеры. Относительно процесса принятия решения в карьере существуют ранние теории [Peterson, 2002], включающие пятиступенчатую модель принятия решения: (1) определить проблему; (2) понять ее причины; (3) сформулировать вероятные альтернативы; (4) расставить приоритеты среди альтернатив и прийти к первому выбору; (5) применить решение, оценить результаты. Более поздняя модель представлена в теории G. W. Peterson, J. P. Sampson, J. G. Lenz, R. C. Reardon. Карьерный процесс принятия решений

включает в себя (1) взаимодействие, (2) анализ, (3) синтез, (4) оценку и (5) исполнение. Данная теория представляет парадигму когнитивной обработки информации, которая касается фактических мыслей и процессов памяти, участвующих в решении карьерных проблем и принятии карьерных решений. При этом принятие решения о карьере рассматривается как процесс, который включает не только выбор карьеры, но и обязательство выполнить действия, необходимые для реализации этого выбора.

Таким образом, мы можем видеть, что сущность принятия решения заключается в оценке и переработке поступающей информации, проблемы, выборе альтернатив на основе представления о задаче по принятию решения и отслеживанию результатов. Важную роль в принятии решения играют когнитивные процессы, в том числе память (Ю. Козелецкий). Следует отметить системообразующую роль цели в принятии решения: эта информация направляет действия не только во время выполнения заданий (Ю. Козелецкий). Функции принятия решения в карьере, которые отражают его сущность: аналитическая, оценочная, контролирующая.

Заключение

В статье рассмотрено психологическое содержание карьеры с позиций системогенетического подхода. Карьера рассматривается нами в двух планах: внешнем и внутреннем. Во внешнем плане карьера предстает в виде карьерного (профессионального, трудового) пути, выраженного в виде событий, связанных с карьерой, в изменении статусов и профессиональных ролей. Внутренний (психологический) план карьеры рассматривается как процесс и как результат. При этом с психологических позиций карьера — это осознанная психическая активность субъекта, которая побуждает, направляет, планирует, реализует и регулирует процесс профессиональной жизни человека. В таком понимании человек выступает как субъект профессиональной жизни. Системообразующим компонентом карьеры является карьерная цель. В первом приближении описаны структура и функциональные блоки карьеры, даны определения рабочих понятий, таких как мотив, цель, план, принятие решения, информационная основа карьеры, что позволяет спланировать эмпирическое исследование. За рамками рассмотрения данной статьи, в связи с ограниченностью объема, остались блоки оценки результатов и карьерно важных качеств, которые будут являться предметом последующих работ.

Библиографический список

- Березовская Р. А. Психология профессиональной карьеры : учебное пособие. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет, 2012. 150 с.
- Заводчиков Д. П. Психология карьеры : учебное пособие для слушателей институтов и факультетов повышения квалификации, преподавателей, аспирантов и других профессионально-педагогических работников / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург : РГППУ, 2012. 155 с.
- Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 512 с.
- Могилевкин Е. А. Карьерный рост: дигностика, технологии, тренинг : монография. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
- Ошанин, Д. А. Предметное действие и оперативный образ: Избранные психологические труды. Москва : МПСИ ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1999. 512 с.
- Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика индивидуальной цели профессиональной карьеры // Ярославский педагогический вестник. 2019а. № 2. С. 98-105.
- Поваренков Ю. П. Соотношение понятий «карьера профессионала» и «становление профессионала» // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2019б. Т. 29. Вып. 1. С. 48-54.
- Поваренков Ю. П. Учебная деятельность: системогенетический анализ / Ю. П. Поваренков, Ю. Н. Слепко // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 4. С. 198-204.
- Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях : учеб. пособие // Психология управления / под ред. В. Федотова. Ленинград : Просвещение, 1991. С. 49-62.
- Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Наука, 1982. 185 с.
- Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие. Москва : Издательская корпорация «Логос», 1996. 320 с.
- Шнейдер Л. Б. Психология карьеры. 2-е издание : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. Москва : Юрайт, 2018. 187 с.
- Akmal S. Z. The Positive Career Goal Discrepancy Scale: Development and Initial Validation / S. Z. Akmal, P. A. Creed, M. Hood, A. Duffy // Journal of Career Assessment. 2021. Volume 29. Issue 2. P. 338-354.
- Ang A. Late-Career Planning and Job Crafting for Older Workers // Asia Pacific Career Development Journal. 2021. Vol. 4. № 1. P. 6-35.
- Dostanic' J. Decision-Making Styles, Career Decision Self-Efficacy, and Career Adaptability Among High School Students / J. Dostanic', K. Suvajdzic', Z. Krpovic'-Bojanic' // The Career Development Quarterly. 2021. Volume 69. P. 63-77.
- Haratsis J. M. Career Goals in Young Adults: Personal Resources, Goal Appraisals, Attitudes, and Goal Management Strategies / J. M. Haratsis, M. Hood, P. A. Creed // Journal of Career Development. 2015. Vol 42. Issue 5. P. 431-445.
- Lent R. W. Social Cognitive Career Theory / R. W. Lent, S. D. Brown, G. Hackett // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 255-311.
- London M. London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research / M. London, R. A. Noe // Journal of Career Assessment. 1997. Vol. 5. Number 1. P. 61-80.
- Nagy N. Chapter 10: Lifespan Perspectives on Careers and Career Development / N. Nagy, A. Froidevaux, A. Hirschi // Work Across the Lifespan. Publisher: Elsevier., 2018. P. 235-259.
- Park I.-J. Positive Affect and Career Decision-Making: The Moderating Role of Interpersonal Spin / I.-J. Park, S. Hai, J. Akkermans, M. Verbruggen // The Career Development Quarterly. 2021. Volume 69. P. 49-62.
- Park I.-J. Effects of a Future Time Perspective-Based Career Intervention on Career Decisions / I.-J. Park, J. Rie, H. S. Kim, J. Park // Journal of Career Development. 2020. Vol. 47(1). P. 96-110.
- Peterson G. W. A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making / G. W. Peterson, Jr. J. P. Sampson, J. G. Lenz, R. C. Reardon // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 312-369.
- Salleh A. M. M. The impact of career planning and career satisfaction on employees turnover intention / A. M. M. Salleh, K. Omar, O. J. Aburumman, N. H. N. Mat, M. A. Almhairat // Journal of Entrepreneurship and Sustainability. 2020. Issues 8(1). P. 218-232.
- Savickas M. L. A Developmental Theory of Vocational Behavior // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 149-205.
- Walker-Donnelly K. Introduction: Overview and Application of Career Development Theories / K. Walker-Donnelly, D. A. Scott, T. W. Cawthon // New Directions For Student Services. 2019. 166. P. 9-17.
- Wiernik B. M. Careers, career development, and career management / B. M. Wiernik, B. Wille // Handbook of industrial, work and organizational psychology (2nd ed., Vol. 3) / Eds.: D. S. Ones, N. Anderson, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran. Thousand Oaks, CA: Sage, 2017. P. 1-46.

Reference list

Berezovskaja R. A. Psihologija profesional'noj kar'ery = Psychology of professional career : учебное пособие. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet, 2012. 150 s.

Zavodchikov D. P. Psihologija kar'ery = Career psychology : учебное пособие dlja slushatelej institutov i fakul'tetov povyshenija kvalifikacii, prepodavatelej, aspirantov i drugih professional'no-pedagogicheskikh rabot-

nikov / D. P. Zavodchikov, M. V. Kormil'ceva. M-vo obrazovaniya i nauki Ros. Federacii, FGAOU VPO «Ros. gos. prof.-ped. un-t». Ekaterinburg : RGPPU, 2012. 155 s.

Il'in E. P. Motivacija i motivy = Motivation and motives. Sankt-Peterburg : Piter, 2011. 512 s.

Mogilevkin E. A. Kar'ernyj rost: dignostika, tehnologii, trening = Career development: diagnostics, technology, training : monografija. Sankt-Peterburg : Rech', 2007. 336 s.

Oshanin, D. A. Predmetnoe dejstvie i operativnyj obraz: Izbrannye psihologicheskie trudy = Subject action and operational image: Selected psychological works. Moskva : MPSI ; Voronezh : NPO «MODJeK», 1999. 512 s.

Povarenkov Ju. P. Psihologicheskaja harakteristika individual'noj celi professional'noj kar'ery = Psychological characteristics of the individual goal of a professional career // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2019a. № 2. S. 98-105.

Povarenkov Ju. P. Sootnoshenie ponjatij «kar'era professionala» i «stanovlenie professionala» = The relationship of the concepts: «career of a professional» and «becoming a professional» // Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija: Filosofija. Psihologija. Pedagogika. 2019b. T. 29. Vyp. 1. S. 48-54.

Povarenkov Ju. P. Uchebnaja dejatel'nost': sistemogeneticheskij analiz = Training activities: systemogenetic analysis / Ju. P. Povarenkov, Ju. N. Slepko // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2018. № 4. S. 198-204.

Tolstaja A. N. Upravlenie kar'eroy v organizacijah = Career management in organizations : ucheb. posobie // Psihologija upravlenija / pod red. V. Fedotova. Lenigrad : Prosveshhenie, 1991. S. 49-62.

Shadrikov V. D. Problemy sistemogeneza professional'noj dejatel'nosti = Problems of occupational systemogenesis. Moskva : Nauka, 1982. 185 s.

Shadrikov V. D. Psihologija dejatel'nosti i sposobnosti cheloveka = Psychology of human activity and abilities : uchebnoe posobie. Moskva : Izdatel'skaja korporacija «Logos», 1996. 320 s.

Shnejder L. B. Psihologija kar'ery = Career psychology. 2 e izdanie : uchebnik i praktikum dlja bakalavriata i magistratury / L. B. Shnejder, Z. S. Akbieva, O. P. Caricenceva. Moskva : Jurajt, 2018. 187 s.

Akmal S. Z. The Positive Career Goal Discrepancy Scale: Development and Initial Validation / S. Z. Akmal, P. A. Creed, M. Hood, A. Duffy // Journal of Career Assessment. 2021. Volume 29. Issue 2. P. 338-354.

Ang A. Late-Career Planning and Job Crafting for Older Workers // Asia Pacific Career Development Journal. 2021. Vol. 4. № 1. P. 6-35.

Dostanic' J. Decision-Making Styles, Career Decision Self-Efficacy, and Career Adaptability Among High

School Students / J. Dostanic', K. Suvajdzic', Ž. Krpovic'-Bojanic' // The Career Development Quarterly. 2021. Volume 69. P. 63-77.

Haratsis J. M. Career Goals in Young Adults: Personal Resources, Goal Appraisals, Attitudes, and Goal Management Strategies / J. M. Haratsis, M. Hood, P. A. Creed // Journal of Career Development. 2015. Vol 42. Issue 5. R. 431-445.

Lent R. W. Social Cognitive Career Theory / R. W. Lent, S. D. Brown, G. Hackett // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 255-311.

London M. London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research / M. London, R. A. Noe // Journal of Career Assessment. 1997. Vol. 5. Number 1. P. 61-80.

Nagy N. Chapter 10: Lifespan Perspectives on Careers and Career Development / N. Nagy, A. Froidevaux, A. Hirschi // Work Across the Lifespan. Publisher: Elsevier, 2018. R. 235-259.

Park I.-J. Positive Affect and Career Decision-Making: The Moderating Role of Interpersonal Spin / I.-J. Park, S. Hai, J. Akkermans, M. Verbruggen // The Career Development Quarterly. 2021. Volume 69. P. 49-62.

Park I.-J. Effects of a Future Time Perspective-Based Career Intervention on Career Decisions / I.-J. Park, J. Rie, H. S. Kim, J. Park // Journal of Career Development. 2020. Vol. 47(1). R. 96-110.

Peterson G. W. A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making / G. W. Peterson, Jr. J. P. Sampson, J. G. Lenz, R. C. Reardon // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 312-369.

Salleh A. M. The impact of career planning and career satisfaction on employees turnover intention / A. M. Salleh, K. Omar, O. J. Aburumman, N. H. N. Mat, M. A. Almhairat // Journal of Entrepreneurship and Sustainability. 2020. Issues 8(1). R. 218-232.

Savickas M. L. A Developmental Theory of Vocational Behavior // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 149-205.

Walker-Donnelly K. Introduction: Overview and Application of Career Development Theories / K. Walker-Donnelly, D. A. Scott, T. W. Cawthon // New Directions For Student Services. 2019. 166. R. 9-17.

Wiernik B. M. Careers, career development, and career management / B. M. Wiernik, B. Wille // Handbook of industrial, work and organizational psychology (2nd ed., Vol. 3) / Eds.: D. S. Ones, N. Anderson, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran. Thousand Oaks, CA: Sage, 2017. R. 1-46.

Статья поступила в редакцию 07.10.2021; одобрена после рецензирования 29.10.2021; принята к публикации 23.11.2021.

The article was submitted on 07.10.2021; approved after reviewing 29.10.2021; accepted for publication on 23.11.2021.