

**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 завершённым, 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).

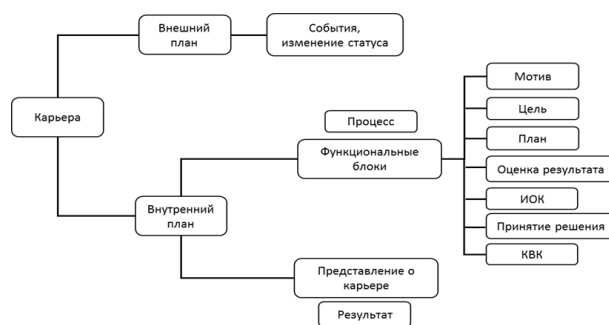


Рис. 1. Психологическое содержание карьеры

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 конструкторов, 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 obrazovanija 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. Leninograd : 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. Carinceva. 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.