
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Научная статья
УДК 159.9
DOI: 10.20323/1813-145X-2022-4-127-138-147
EDN: RCGMHG

Полидеятельностный подход к психологическому анализу карьеры профессионала

Юрий Павлович Поваренков

Доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1
y.povarenkov@yspu.org, <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

Аннотация. Статья посвящена обсуждению актуальной в практическом и теоретическом плане проблемы психологического анализа карьеры профессионала. Профессиональная карьера является ведущим конструктом психологической теории профессионализации. В статье показано, что существуют различные подходы к пониманию карьеры, которые в основном затрагивают ее результативные аспекты и маскируют ее психологические механизмы. Абсолютизация результативных аспектов создает теоретические и методические трудности при изучении карьеры, ее диагностики и организации формирования. В статье реализуется деятельностный подход к пониманию и психологическому анализу карьеры профессионала, который широко используется и другими исследователями.

Особенность авторского подхода заключается в том, что его методологической основой является системогенетическая теория деятельности В. Д. Шадрикова. Специфика системогенетического подхода выражается в стремлении рассматривать карьеру профессионала как динамическую систему деятельности, предмет которой представляет собой процесс и результат профессионализации личности. Данный подход акцентирует внимание на психологических механизмах проектирования и реализации карьеры. Цель настоящей статьи — обосновать и конкретизировать полидеятельностный подход к психологическому анализу карьеры профессионала. Опираясь на результаты теоретического анализа и материалы эмпирических исследований, автор доказывает, что карьера является полисистемным образованием. Как суперсистема карьера реализуется различными типами и видами карьерной деятельности, которые ориентированы на решение конкретных задач карьерного развития субъекта профессионализации.

В статье анализируются карьерные задачи трудового и профессионального пути личности, а также ориентированные на их решение виды карьерной деятельности. Показано, что полидеятельностный подход позволяет выявить реальные психологические механизмы проектирования и реализации профессиональной карьеры и способствует повышению эффективности сопровождения профессионала на разных стадиях его карьерного развития.

Ключевые слова: профессиональная карьера; карьерная деятельность; проектирование карьеры; реализация карьеры

Для цитирования: Поваренков Ю. П. Полидеятельностный подход к психологическому анализу карьеры профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 4 (127). С. 138-147.
<http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-4-127-138-147>. <https://elibrary.ru/rcgmhg>

PSYCHOLOGY OF LABOR, ENGINEERING PSYCHOLOGY,
COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

Yuri P. Povarionkov

Doctor of psychological sciences, professor of department of general and social psychology, FSBEI HE «Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky». 150000, Yaroslavl, Respublikanskaya st., 108/1
y.povarenkov@yspu.org, <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

**Polyactivity approach to the psychological analysis
of a professional's career**

Abstract. The article is devoted to the discussion of the problem of the psychological analysis of a professional's career that is relevant in practical and theoretical terms. Professional career is the leading construct of the psychological theory of professionalization. The article shows that there are different approaches to understanding a career, which mainly affect its productive aspects and mask its psychological mechanisms. The absolutization of effective aspects creates theoretical and methodological difficulties in the study of a career, its diagnosis and organization of formation. The article implements an activity approach to understanding and psychological analysis of a professional career, which is widely used by other researchers. The peculiarity of the author's approach lies in the fact that its methodological basis is the system genetic theory of V. D. Shadrikov. The specificity of the system genetic approach is expressed in the desire to consider the career of a professional as a dynamic system of activity, the subject of which is the process and result of the professionalization of the individual. This approach focuses on the psychological mechanisms of designing and implementing a career. The purpose of this article is to substantiate and concretize the multi-activity approach to the psychological analysis of a professional's career. Based on the results of theoretical analysis and materials of empirical research, the author proves that a career is a polysystemic entity. As a supersystem, a career is implemented by various types and types of career activities that are focused on solving specific problems of career development of the subject of professionalization. The article analyzes the career tasks of the labor and professional path of the individual, as well as the types of career activities focused on their solution. The article shows that the multi-activity approach makes it possible to identify the real psychological mechanisms for designing and implementing a professional career and helps to increase the effectiveness of accompanying a professional at different stages of his career development.

Keywords: professional career; career activity; career design; career realization

For citation: Povarionkov Yu. P. Polyactivity approach to the psychological analysis of a professional's career. *Yaroslavl pedagogical bulletin.* 2022;(4): 138-147. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-4-127-138-147>. <https://elibrary.ru/rcgmhg>

Введение

Карьера профессионала (профессиональная карьера) является базовым конструктом психологической теории профессионализации личности. Учитывая концептуальную значимость данного понятия, анализу и уточнению его психологического содержания посвящено большое количество исследований отечественных и зарубежных психологов [Могилевкин, 2007; Толочек, 2017; Lent, 2002; London, 1997; Savickas, 2002]. При этом авторы стремятся подчеркнуть различные аспекты карьеры профессионала, включая ее структуру, функции, объективные и субъективные факторы, ее типы и виды и т. д. Это, несомненно, свидетельствует о высокой практической и теоретической актуальности данной проблемы [Akmal, 2021; Ang, 2021; Dostanic, 2021; Haratsis, 2015].

Именно актуальность проблемы способствует тому, что в психологии сформировались различные концепции, различные подходы к пониманию психологического содержания карьеры профессионала [Larson, 2002; Lent, 1987; Schaub, 2005]. Один из ведущих зарубежных специалистов в области психологии профессиональной карьеры Совискас [Savickas, 2012] считает, что такое разнообразие концепций связано со стремлением авторов к абсолютизации отдельных аспектов карьеры профессионала и ее сведению к этим аспектам. Признавая теоретическую и практическую значимость этих концепций, следует отметить, что на современном этапе разработки теории профессионализации существует острая необходимость в создании комплексных, интегративных концепций карьеры профессионала, ориентированных на выявление ее реальных психологических механизмов.

В рамках наших исследований мы придерживаемся подхода, в котором профессиональная карьера в процессуальном плане рассматривается как форма осознанной целенаправленной активности развивающегося субъекта труда [Березовская, 2012; Лотова, 2008; Москаленко, 2007]. Поскольку в данном случае речь идет об осознанной целенаправленной активности субъекта труда, такой подход может быть назван деятельностным. Его суть, как это следует из названия, заключается в том, чтобы рассматривать карьеру профессионала как специфический тип или вид его деятельности.

Учитывая сказанное, цель настоящей статьи заключается в том, чтобы уточнить психологическое содержание деятельностной концепции карьеры профессионала и наметить перспективы реализации полидеятельностного подхода к ее психологическому анализу.

Деятельностная концепция карьеры профессионала

Раскрывая психологическое содержание деятельностного подхода, Л. И. Анцыферова отмечает, что ведущей формой становления, осуществления и развития личности (в нашем случае личности профессионала) является социально значимая деятельность, которую автор понимает в самом широком смысле этого слова — как создание материальных и духовных ценностей [Анцыферова, 2006]. Целью и результатом так понимаемой деятельности, по мнению Л. И. Анцыферовой, может быть не только производство материального продукта, но и переоценка собственных ценностей человека, работа над упорядочиванием своего внутреннего мира, переосмысление своего прошлого и проектирование будущего и т. д. [Анцыферова, 2006]. Развивая эту мысль, исследователь подчеркивает, что психологическим механизмом формирования и реализации личности являются закрепленные в ее психологической структуре способы преобразования. Именно деятельность выступает в качестве основного способа развития и существования человека в мире, а личности — в обществе.

Необходимость обращения к деятельностному подходу продиктована рядом причин, главная из которых заключается в том, что именно деятельность, как было отмечено выше, является ведущим механизмом развития и осуществления личности профессионала, реальным механизмом построения и реализации его карьеры. И глубокое знание этих механизмов приближает иссле-

дователей к пониманию психологической сущности карьеры профессионала и способствует повышению качества его психологического сопровождения на различных стадиях трудового и профессионального пути.

Основные положения деятельностного подхода к анализу карьеры профессионала обозначены в ряде наших работ [Поваренков, 2019а; Поваренков, 2019б; Поваренков, 2021а]. Исходным пунктом психологического анализа карьеры профессионала как вида деятельности (далее будем использовать словосочетание «карьерная деятельность профессионала») является определение ее психологической структуры. В работах отечественных и зарубежных авторов [Заводчиков, 2012; Haratsis, 2015; London, 1997] выделяются такие компоненты психологической структуры карьерной деятельности, как мотивы и мотивация, цели и целеполагание, планы и планирование, принятие решений, карьерная компетентность и т. д.

При этом следует отметить, что определение и характеристика отдельных компонентов карьерной деятельности не всегда согласуются с их традиционным пониманием в рамках психологической теории деятельности. Например, ведущий отечественный специалист в области изучения карьеры профессионала Е. А. Могилевкин определяет цель карьеры как причину, которая побуждает ее строить. Он пишет: «Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку в иерархической лестнице должностей. В качестве целей карьеры могут выступать самые разнообразные устремления работников...» [Могилевкин, 2007, с. 36].

Однако в психологии в качестве индивидуальных причин, побуждающих человека к деятельности (проявлению активности), рассматриваются чаще всего не цели, а мотивы деятельности. По этому поводу Б. Ф. Ломов пишет: «Для субъекта его мотив выступает как непосредственная побудительная сила, как непосредственная причина его поведения» [Ломов, 1984, с. 206]. Х. Хекхаузен также отмечает: «...для того чтобы определить мотивы активности человека, необходимо ответить на вопрос, зачем он действует именно так, а не иначе» [Хекхаузен, 1986, с. 12]. Цель в психологии, в отличие от мотива, определяется как опережающее отражение будущего результата, который позволяет удовлетворить мотивы, побуждающие человека к деятельности.

В литературе отмечаются концептуальные нестыковки в трактовке понимания и других структурных компонентов карьерной деятельности профессионала. В частности, ряд авторов [Киселева, 2010; Могилевкин, 2007] придерживаются расширенного понимания планирования карьеры, которое рассматривается как проектирование карьеры в целом, а не только способов достижения цели. Кроме того, не всегда четко дифференцируются индивидуальная и организационная карьера профессионала и т. д.

В основе концептуальной противоречивости в трактовке структурных компонентов карьерной деятельности профессионала лежат разные причины. Во-первых, влияние экономических и социологических подходов к пониманию карьеры профессионала, в которых нивелируется или только приговаривается ее психологическое содержание. Во-вторых, использование авторами разных теоретических подходов при определении отдельных компонентов психологической структуры карьерной деятельности. В-третьих, игнорирование авторами, в ряде случаев, научных подходов к пониманию психологической структуры карьерной деятельности профессионала в силу их слабой разработанности и исключительная опора на житейские представления о профессиональной карьере. И другие причины.

Каковы бы ни были причины концептуальной противоречивости представлений о компонентах психологической структуры карьерной деятельности, она создает теоретические трудности в понимании того, что такое карьера профессионала, и методические сложности в плане организации эффективного сопровождения профессионала на разных стадиях трудового и профессионального пути.

Преодолевая наметившуюся противоречивость, в рамках наших исследований карьерной деятельности профессионала мы опираемся на концептуальную базу и основные положения психологической теории деятельности В. Д. Шадрикова [Шадриков, 2013]. С позиций системогенетической теории В. Д. Шадрикова карьерная деятельность развивающегося профессионала рассматривается как динамическая система, состоящая из двух подсистем: процессуальной подсистемы и подсистемы карьерно важных качеств субъекта труда. В состав первой подсистемы входят мотивы и цели карьеры, карьерные планы и решения, информационная основа, самоконтроль и коррекция карьеры.

В состав второй подсистемы входят качества и свойства человека, которые положительно влияют на успешность выстраивания профессионалом карьеры. Ряд авторов [Березовская, 2012; Заводчиков, 2012; Могилевкин, 2007] для обозначения этой подсистемы карьерной деятельности используют понятие «карьерная компетентность». Использование данного понятия оправдано, если в состав карьерной компетентности включаются такие компоненты, как диспозиции, опыт и одаренность профессионала, структура профессионального самосознания и ряд других.

Отдельные положения системогенетического подхода к психологическому анализу карьерной деятельности профессионала были обозначены в наших статьях и монографии [Поваренков, 2019а; Поваренков, 2019б; Поваренков, 2021а; Поваренков, 2021б]. Однако они нуждаются в дальнейшем развитии и уточнении, на что, собственно, и направлено настоящее исследование.

В данном направлении ведутся исследования и другими авторами. Так, в работах А. Э. Цымбалюк [Цымбалюк, 2016; Цымбалюк, 2021], которая опирается в том числе и на наши данные, представлена развернутая характеристика процессуальной подсистемы карьерной деятельности. Автор подробно анализирует психологическое содержание отдельных компонентов процессуальной подсистемы, прослеживает возможные связи между ними, намечает перспективы ее развития в процессе профессионализации. Вместе с тем в работах А. Э. Цымбалюк не раскрывается состав и структурная организация подсистемы карьерно важных качеств. В целом следует отметить теоретическую ценность подобного рода исследований.

Таким образом, специфика системогенетического подхода к психологическому анализу карьеры профессионала заключается в следующем. Во-первых, карьера профессионала определяется как специфический вид его деятельности, предмет которой составляют процесс и результаты профессионализации человека. Во-вторых, методологической основой разрабатываемой психологической концепции карьерной деятельности выступает системогенетическая теория В. Д. Шадрикова [Шадриков, 2013], с позиций которой анализируются отдельные компоненты и психологическая структура карьерной деятельности в целом, ее состояния и тенденции развития. В-третьих, в составе динамической системы карьерной деятельности профессионала выделяются две взаимосвязанные подсистемы: процес-

суальная подсистема (мотивы, цель, план карьеры и т. д.) и подсистема карьерно важных качеств профессионала (качества, положительно влияющие на успешность осуществления карьеры). В четвертых, становление профессионала включает формирование и развитие как профессионально важных качеств (ПВК), так и формирование и развитие карьерно важных качеств личности, которые влияют соответственно и на эффективность профессиональной деятельности, и на успешность карьерной деятельности субъекта труда.

Полидеятельностная (полисистемная) концепция карьеры профессионала

Как следует из проведенного выше анализа, системогенетический подход является методологической основой разработки психологической концепции карьерной деятельности профессионала. Однако речь не может идти о формальном использовании положений данной теории при определении психологической структуры карьерной деятельности — без учета ее специфики. Материалы эмпирических исследований и результаты практических наблюдений свидетельствуют, что карьерная деятельность профессионала реализуется как суперсистема различных видов и типов карьерной деятельности, которая имеет структурно-уровневую природу. Ниже мы попытаемся это показать, но прежде уточним определение понятия карьеры профессионала с позиций деятельностного подхода.

Профессиональная карьера — это процесс и результат целенаправленной деятельности профессионала по проектированию, реализации, контролю и коррекции как профессионализации в целом, так и ее отдельных стадий, связанных с решением карьерных задач трудового и профессионального пути.

Из определения следует, что профессиональная карьера является комплексной проблемой, которая включает решение профессионалом совокупности различных, но тесно взаимосвязанных карьерных задач. С учетом сказанного профессиональная карьера может быть рассмотрена как процесс и результат, последовательного и параллельного решения системы карьерных задач, возникающих перед человеком на разных стадиях трудового и профессионального пути.

Задачный подход к анализу карьеры профессионала является традиционным для психологии профессионализации. Его основы были заложены в трудах Д. Сьюпера [Super, 1957] в рамках

разрабатываемой им теории профессиональной зрелости личности. Однако использование понятия задачи (в данном случае карьерной задачи) важно для нас еще и потому, что задачи могут выступать в качестве ориентира для выделения соответствующих типов и видов деятельности профессионала.

Данный подход к пониманию задачи прослеживается в работах С. Л. Рубинштейна [Рубинштейн, 2000], К. А. Абульхановой-Славской [Абульханова-Славская, 1980], Н. Ф. Талызиной [Талызина, 2007] и других авторов, которые рассматривают задачи как основания для определения и выделения различных видов деятельности, адекватных их содержанию. Например, Н. Ф. Талызина пишет: «...в экспериментальных исследованиях школы П. Я. Гальперина фактическим критерием выделения деятельности служит задача. Система действий, приводящая к решению задачи, обозначается как деятельность, адекватная задаче» [Талызина, 2007, с. 159].

Говоря другими словами, процесс осуществления любой деятельности обуславливается объективной логикой задач, в разрешение которых включается человек. Единство, целостность деятельности определяется наличием больших задач (задач высокого уровня интеграции), подчиняющих себе ряд более мелких, частных задач, входящих в них в качестве компонентов или элементов. Данная функция задачи чрезвычайно важна в методологическом и методическом плане, но мы не будем на этой проблеме подробно останавливаться, так как она рассмотрена и всесторонне проанализирована в наших предыдущих работах [Поваренков, 2021б].

В теоретическом и методическом плане следует различать внутренние и внешние задачи карьерной деятельности профессионала. Внутренние задачи связаны с формированием психологической структуры различных типов и видов самой карьерной деятельности и с ее функционированием. Внешние задачи — это подробно описанные в психологии конкретные задачи трудового и профессионального пути личности, которые решаются профессионалом в процессе осуществления карьерной деятельности. Рассмотрим первоначально внутренние задачи и связанные с ними виды карьерной деятельности.

Опираясь на определение карьеры, представленное выше, можно выделить 4 внутренние задачи, которые должен решить профессионал в ходе осуществления карьеры. Во-первых, необходимо разработать проект карьеры, адекватный

объективным и субъективным условиям и возможностям ее реализации; во-вторых, осуществить реализацию проекта; в-третьих, оценить степень соответствия полученных результатов реализации карьеры проекту; в-четвертых, откорректировать проект в случае невозможности реализовать его исходный вариант. Более развернутый анализ свидетельствует, что и проектирование карьеры реально распадается на решение трех задач: определение мотивационной основы карьеры, разработка цели и плана карьеры.

Таким образом, выделяется 6 внутренних карьерных задач, решение которых обеспечивает возможность эффективного выполнения карьерной деятельности профессионала. Учитывая сложность содержания выявленных карьерных задач, для их решения формата или уровня действия недостаточно. Поэтому, в соответствие с логикой карьерного подхода, решение каждой карьерной задачи осуществляется не в рамках действия, а в рамках конкретного вида карьерной деятельности.

Первая деятельность может быть названа *мотивационной*. Ее нормативная цель заключается в обосновании необходимости построения профессиональной карьеры и в определении того, зачем, ради чего ее нужно строить развивающемуся профессионалу (борьба мотивов). Ее результатом является формирование мотивационной основы карьерной деятельности.

Вторая деятельность традиционно в психологии называется *целеобразованием* (в данном случае ее следует называть карьерным целеобразованием), ее результатом является выработка основной и второстепенных карьерных целей (подцелей).

Третья деятельность, как и предыдущая, традиционно выделяется в психологии и называется *планированием* (в данном случае ее следует называть карьерным планированием). Ее результатом является разработка карьерного плана по быстрому и точному достижению поставленных карьерных целей.

Четвертая деятельность, с учетом традиций деятельностного подхода (П. Я. Гальперин, А. В. Запорожец, Н. Ф. Талызина и др.), может быть названа *исполнительской*. Ее нормативная цель заключается в реализации карьерного плана с учетом конкретных объективных и субъективных условий профессионализации.

Пятая деятельность, с учетом ее специфики, может быть названа *контрольной* или *контролирующей*. Ее нормативная цель состоит в том,

чтобы определить степень соответствия или несоответствия результатов карьеры ее проекту в целом и его отдельным компонентам (мотивационной основе карьеры, карьерной цели и карьерному плану).

Шестая деятельность называется *корректировочной*. Она запускается только в том случае, когда в ходе контролирующей деятельности обнаруживаются нежелательные расхождения между результатами карьеры и ее проектом. Ее результатом может стать перестройка карьерного проекта в целом или его отдельных компонентов. Возможен и полный отказ от выбранной карьеры, если исходный проект не удастся реализовать в данных конкретных условиях.

Проведенный анализ подтверждает выдвинутое выше предположение, что карьерная деятельность является сложным полисистемным образованием. Она, как было показано выше, состоит из шести отдельных и относительно самостоятельных, но функционально и содержательно взаимосвязанных между собой систем деятельностей. Каждая из выделенных деятельностей ориентирована на решение специфической задачи формирования и реализации карьерной деятельности, а в совокупности они обеспечивают успешное построение и осуществление профессиональной карьеры в целом. Необходимо отметить, что каждая из выделенных видов карьерной деятельности, в свою очередь, включает процессуальную подсистему и подсистему специфических карьерно важных качеств. Компонентный состав этих подсистем рассмотрен выше с позиций системогенетической теории деятельности.

Обратимся к анализу решения внешних карьерных задач, то есть задач трудового и профессионального пути, которые соотносятся с определенными типами и видами карьерной деятельности.

Трудовой путь — это часть жизненного пути человека, который начинается в подростковом возрасте и завершается на более поздних его этапах, обычно после выхода профессионала на пенсию. Человек чаще всего рассматривает трудовой путь как процесс и результат решения самостоятельной карьерной задачи. В этом случае следует говорить о специфическом типе профессиональной карьеры, которую можно назвать карьерой трудового пути, и о специфическом типе карьерной деятельности, которая обеспечивает ее проектирование и реализацию.

Как показывают многочисленные исследования [Поваренков, 2021a], карьера трудового пути состоит из отдельных стадий, на которых реша-

ются более частные задачи карьерного развития профессионала. Например, Д. Сьюпер выделяет следующие стадии, которые соотносятся с решением следующих конкретных карьерных задач: пробуждение, исследование, консолидация, сохранение и спад.

На каждой стадии решаются специфические виды карьерных задач. На первой стадии ведущая карьерная задача заключается в актуализации интереса к профессионализации; на второй — состоит в апробации и изучении своих профессиональных возможностей; на третьей стадии ведущая карьерная задача заключается в обеспечении устойчивой позиции профессионала в найденном профессиональном поле; на четвертой стадии — в сохранении положения, достигнутого в рамках карьеры; на пятой стадии ведущая карьерная задача заключается в подготовке условий для завершения карьеры.

Принимая во внимание сказанное, можно предположить, что выделенные ведущие карьерные задачи будут активизировать специфические виды карьерных деятельностей, которые обеспечивают их решение. Поэтому карьерная деятельность трудового пути будет выступать как полисистемное образование, включающее частные виды карьерных деятельностей, ориентированных на решение карьерных задач, характерных для отдельных стадий трудового пути профессионала. Говоря другими словами, карьерная деятельность трудового пути реализуется как система частных видов карьерной деятельности, как динамическое полидеятельностное образование.

Обратимся к анализу профессионального пути личности. Профессиональный путь рассматривается как часть трудового пути и отражает процесс и результаты карьерного развития человека в рамках выбранной профессии. Профессиональный путь начинается и завершается на определенных стадиях трудового пути. В ряде случаев он может совпадать с трудовым путем и завершаться вместе с ним.

В отличие от трудового пути, профессиональный путь является полициклическим образованием, то есть в ходе профессионализации может неоднократно повторяться при смене человеком профессии или специальности. Как и трудовой путь, карьерный путь — стадийный процесс, причем структура стадий остается инвариантной в ходе повторения и является специфической, то есть отличной от стадий трудового пути. Выделяются следующие стадии профессионального пути: выбор профессии, профессиональное обра-

зование, профессиональная адаптация, профессиональная стагнация, смена профессии и ряд других.

Не трудно заметить, что на каждой стадии ставятся и решаются конкретные карьерные задачи, которые способствуют активизации соответствующих видов карьерной деятельности. Назовем некоторые из них: оптационная деятельность, профессионально-образовательная, адаптационная, совладающая деятельность и ряд других.

Таким образом, карьерная деятельность профессионального пути, как и карьерная деятельность трудового пути, выступает как динамическая суперсистема более частных видов карьерной деятельности, которые активизируются профессионала при возникновении соответствующих задач карьерного развития.

Подводя итог проведенному анализу, необходимо отметить следующее: недостаточно зафиксировать тот факт, что профессиональная карьера — это процесс и результат карьерной деятельности профессионала, необходимо определить, о каком типе и виде карьерной деятельности идет речь. Это особенно важно в методическом плане при формировании карьерной компетентности профессионала, диагностике и коррекции ее состояния.

Выделенные типы и виды карьерной деятельности различаются по степени интегративности и уровню их системной организации. По данному основанию выделяется три базовых уровня психологического анализа карьерной деятельности: суперсистемный (полидеятельностный), системный и субсистемный.

На суперсистемном уровне анализа исследуется карьерная деятельность профессионала как сложная суперсистема, ориентированная на формирование и реализацию целостной карьеры, охватывающей трудовой и профессиональный путь человека. Ее нормативные цели заключаются в построении и реализации карьеры трудового и профессионального пути профессионала как целостных образований.

На системном уровне анализа исследуются отдельные виды карьерной деятельности, входящие в состав ее суперсистемы и ориентированные на решение карьерных задач отдельных стадий трудового и профессионального пути. Их нормативные цели, как было показано выше, заключаются в обеспечении карьерного и профессионального развития человека на конкретных стадиях трудового и профессионального пути.

На субсистемном уровне анализа исследуются виды деятельности, ориентированные на решение внутренних задач карьерной деятельности по формированию и реализации ее отдельных компонентов. Их нормативные цели состоят в том, чтобы проектировать (планировать, формировать цели и мотивационную основу) и реализовать (исполнять планы, достигать целей, контролировать и корректировать) различные типы и виды карьерной деятельности.

Теоретическая и методическая значимость полисистемного анализа карьерной деятельности

Результаты проведенного анализа имеют, прежде всего, теоретическое значение, так как расширяют и уточняют имеющиеся представления о психологических механизмах построения профессиональной карьеры субъекта труда. Они позволяют преодолеть формальный, а поэтому, в ряде случаев, упрощенный подход к карьерной деятельности профессионала, которая в реальности имеет полисистемную природу.

Вместе с тем результаты анализа, проведенного в статье, имеют существенное методическое значение. Они показывают, в каком направлении должен осуществляться поиск причин, определяющих успешность или неуспешность осуществления профессиональной карьеры и определяют направления содержательной оптимизации программ обучения профессионалов по эффективному проектированию и реализации своей карьеры.

Полидеятельностный подход к анализу профессиональной карьеры подтверждает имеющиеся в литературе данные, что ее успешность (или неуспешность) зависит от сформированности и адекватности базовых компонентов карьерной деятельности. В качестве таковых, как было показано выше, выступают мотивационная основа карьеры, ее цель, план, способ реализации, контроля и коррекции. В свою очередь, формирование каждого из выделенных компонентов является результатом осуществления специфического вида карьерной деятельности, более низкого уровня интегративности, но имеющего такую же архитектуру. Такая взаимозависимость характеризует содержание технологии сопровождения профессионалов, нуждающихся в оптимизации карьеры.

Ведущей составляющей данной технологии является психологическая диагностика сформированности отдельных видов карьерной деятель-

ности, включая процессуальную подсистему и подсистему карьерно важных качеств профессионала. Грамотно проведенная психодиагностика позволяет получить достоверную информацию, которая может быть использована для оптимизации отдельных видов карьерной деятельности профессионала и повышения их результативности.

В ходе оптимизации видов карьерной деятельности необходимо учитывать специфику карьерно важных качеств профессионала. Полидеятельностный подход и теория оперативности профессионального становления ориентирует на то, что по составу и уровню развития карьерно важные качества для каждого вида карьерной деятельности, скорее всего, будут различаться и частично совпадать.

Библиографический список

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. Москва : Наука, 1980. 350 с.
2. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. Москва : Институт психологии РАН, 2006. 512 с.
3. Березовская Р. А. Психология профессиональной карьеры : учебное пособие. Санкт-Петербург : Изд-во С. Петерб. ун-та, 2012. 152 с.
4. Заводчиков Д. П. Психология карьеры : учебное пособие / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2012. 156 с.
5. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие. Вологда : Легия, 2010. 332 с.
6. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. Москва : Наука, 1984. 444 с.
7. Лотова, И. П. Профессиональная карьера государственных служащих: теория, методология, практика. Москва : Изд-во РАГС, 2008. 446 с.
8. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинги : монография. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
9. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности : учебное пособие. Москва : Изд-во РАГС, 2007. 352 с.
10. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика индивидуальной цели профессиональной карьеры // Ярославский педагогический вестник. 1919а. № 2, с. 98-105
11. 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.
12. Поваренков Ю. П. Системогенетический подход к анализу карьерного целеобразования профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2021а. № 3 (120). С. 118-126.

13. Поваренков Ю. П. Психология деятельности профессионала : монография. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2021б. 180 с.
14. Талызина Н. Ф. Сущность деятельностного подхода в психологии // Методология и история психологии. 2007. Том 2. Выпуск 4. С. 157-162.
15. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 720 с.
16. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1. Москва : Педагогика, 1986. 408 с.
17. Цымбалюк А. Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 6. С. 233-238.
18. Цымбалюк А. Э. Психологическое содержание карьеры с позиций системогенетического подхода // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 6. С. 160-168.
19. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. Москва : Институт психологии РАН, 2017. 262 с.
20. Талызина Н. Ф. Сущность деятельностного подхода в психологии // Методология и история психологии. 2007. Том 2. Выпуск 4. С. 157-162.
21. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 720 с.
22. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. Москва : Институт психологии РАН, 2013. 464 с.
23. 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.
24. Ang A. Late-Career Planning and Job Crafting for Older Workers // Asia Pacific Career Development Journal. 2021. Vol. 4. № 1. P. 6-35.
25. 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.
26. 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.
27. Larson L. M., Rottinghaus P. J., Borgen F. H. Meta-analyses of big six interests and big five personality variables. Journal of Vocational Behavior, 2002. 61, 217-239.
28. Lent R. W., Hackett G. Career selfefficacy: Empirical status and future directions // Journal of Vocational Behavior. 1987. 30, 347-382.
29. 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.
30. 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.
31. Savickas M. L. A Developmental Theory of Vocational Behavior // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 149-205.
32. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior. 2012. 80. 661-673
33. Schaub M., Tokar D. M. The role of personality and learning experiences in social cognitive career theory // Journal of Vocational Behavior, 2005. 66 (2). 304-325.
34. Super D. E. The Psychology of careers. N. Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 с.

Reference list

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti = Personality activity and psychology. Moskva : Nauka, 1980. 350 s.
2. Ancyferova L. I. Razvitie lichnosti i problemy gerontopsihologii = Development of personality and problems of gerontopsychology. Moskva : Institut psihologii RAN, 2006. 512 s.
3. Berezovskaja R. A. Psihologija professional'noj kar'ery = Psychology of professional career : uchebnoe posobie. Sankt-Peterburg : Izd-vo S. Peterb. un-ta, 2012. 152 s.
4. Zavodchikov D. P. Psihologija kar'ery = Career psychology : uchebnoe posobie / D. P. Zavodchikov, M. V. Kormil'ceva. Ekaterinburg : Izd-vo Ros. gos. prof. ped. un-ta, 2012. 156 s.
5. Kiseleva E. V. Planirovanie i razvitie kar'ery = Career planning and development : uchebnoe posobie. Volgodga : Legija, 2010. 332 s.
6. Lomov B. F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii = Methodological and theoretical problems of psychology. Moskva : Nauka, 1984. 444 s.
7. Lotova, I. P. Professional'naja kar'era gosudarstvennyh sluzhashhih: teorija, metodologija, praktika = Professional career of civil servants: theory, methodology, practice. Moskva : Izd-vo RAGS, 2008. 446 s.
8. Mogilevkin E. A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, treningi = Career development: diagnostics, technology, training : monografija. Sankt-Peterburg : Rech', 2007. 336 s.
9. Moskalenko O. V. Akmeologija professional'noj kar'ery lichnosti = Acmeology of professional career of personality : uchebnoe posobie. Moskva : Izd-vo RAGS, 2007. 352 s.
10. Povarenkov Ju. P. Psihologicheskaja harakteristika individual'noj celi professional'noj kar'ery = Psychological characterization of the individual goal of the professional career // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 1919a. № 2, s. 98-105

11. Povarenkov Ju. P. Sootnoshenie ponjatij «kar'era professionala» i «stanovlenie professionala» = The relationship of the concepts «career of a professional» and «formation of a professional» // Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija: Filosofija. Psihologija. Pedagogika. 2019b. T. 29. Vyp. 1. S. 48-54.
12. Povarenkov Ju. P. Sistemogeneticheskiy podhod k analizu kar'ernogo celeobrazovanija profesionala = Systemogenetic approach to the analysis of career goal formation of a professional // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2021a. № 3 (120). S. 118-126.
13. Povarenkov Ju. P. Psihologija dejatel'nosti professionala = Psychology of professional activity : monografija. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2021b. 180 s.
14. Talyzina N. F. Sushhnost' dejatel'nostnogo podhoda v psihologii = The essence of the activity approach in psychology // Metodologija i istorija psihologii. 2007. Tom 2. Vypusk 4. S. 157-162.
15. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii = Fundamentals of general psychology. Sankt-Peterburg : Piter, 2000. 720 s.
16. Hekhauzen H Motivacija i dejatel'nost' = Motivation and activity. T. 1. Moskva : Pedagogika, 1986. 408 s.
17. Cymbaljuk A. Je. Charakteristika osnovnyh problem psihologii kar'ernogo razvitija = Characterization of the main problems of career development psychology // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2016. № 6. S. 233-238.
18. Cymbaljuk A. Je. Psihologicheskoe sodержanie kar'ery s pozicij sistemogeneticheskogo podhoda = Psychological content of a career from the standpoint of a systemogenetic approach // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2021. № 6. S. 160-168.
19. Toloček V. A. Professional'naja kar'era kak social'no-psihologicheskij fenomen = Professional career as a socio-psychological phenomenon. Moskva : Institut psihologii RAN, 2017. 262 s.
20. Talyzina N. F. Sushhnost' dejatel'nostnogo podhoda v psihologii = The essence of the activity approach in psychology // Metodologija i istorija psihologii. 2007. Tom 2. Vypusk 4. S. 157-162.
21. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii = Fundamentals of general psychology. Sankt-Peterburg : Piter, 2000. 720 s.
22. Shadrikov V. D. Psihologija dejatel'nosti čeloveka = Psychology of human activity. Moskva : Institut psihologii RAN, 2013. 464 s.
23. 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.
24. Ang A. Late-Career Planning and Job Crafting for Older Workers // Asia Pacific Career Development Journal. 2021. Vol. 4. № 1. P. 6-35.
25. 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.
26. 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.
27. Larson L. M., Rottinghaus P. J., Borgen F. H. Meta-analyses of big six interests and big five personality variables. Journal of Vocational Behavior, 2002. 61, 217-239.
28. Lent R. W., Hackett G. Career self-efficacy: Empirical status and future directions // Journal of Vocational Behavior. 1987. 30, 347-382.
29. 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.
30. 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.
31. Savickas M. L. A Developmental Theory of Vocational Behavior // Career choice and development / Duane Brown and associates. 4th ed., 2002. P. 149-205.
32. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior. 2012. 80. 661-673
33. Schaub M., Tokar D. M. The role of personality and learning experiences in social cognitive career theory // Journal of Vocational Behavior, 2005. 66 (2). 304-325.
34. Super D. E. The Psychology of careers. N. Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 s.

Статья поступила в редакцию 15.04.2022; одобрена после рецензирования 04.05.2022; принята к публикации 23.06.2022.

The article was submitted on 15.04.2022; approved after reviewing 04.05.2022; accepted for publication on 23.06.2022.