

Е. М. Тарасова <http://orcid.org/0000-0002-7036-6388>

### Карьерное самоопределение студентов бакалавриата

Для цитирования: Тарасова Е. М. Карьерное самоопределение студентов бакалавриата // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 5 (116). С. 148-154. DOI 10.20323/1813-145X-2020-5-116-148-154

В статье актуализируется проблема карьерного самоопределения личности, ее готовности к быстрым переменам карьерной стратегии в условиях сверхдинамичных трансформаций на рынке труда. В теоретическом плане рассматривается феномен карьерного самоопределения личности в соотнесенности с устоявшейся в отечественной науке категорией «профессиональное самоопределение», понятиями «карьера», «карьерная стратегия», «карьерная компетентность». Указывается на важность периода получения профессионального образования как базового этапа карьеры для формирования образа будущей карьеры и личностных предпосылок карьерного самоопределения. Представлены результаты эмпирического исследования некоторых аспектов карьерного самоопределения студентов бакалавриата – будущих педагогов-психологов и психологов. В локальном исследовании у студентов зафиксирован средний уровень сформированности карьерного самоопределения с преобладанием внутренней мотивации будущей профессиональной деятельности. Вопреки мнению о доминировании у молодежи утилитарной мотивации трудовой деятельности, в перспективной рефлексии студентов-психологов в малой степени представлены «высокий доход» и «вертикальный тип карьеры» (должностное продвижение), они скорее нацелены на «горизонтальную карьеру» – продвижение к профессионализму. Анализ данных, полученных на выборках 1-го и 4-го курсов обучения, не обнаружил статистически значимых различий, однако показатели 4-курсников на уровне средних по выборке выше по отдельным параметрам (определенность профессионального выбора, удовлетворенность профессиональным выбором, стремление строить карьеру в избранной профессиональной сфере, наличие личностных смыслов в будущей профессиональной деятельности, устойчивость карьерных ориентаций). Вместе с тем данные выборки 4-курсников свидетельствуют о недостаточной степени внутренней согласованности личностно-профессиональной перспективы и трудностях в принятии карьерных решений.

Ключевые слова: карьера, карьерное самоопределение, студенты бакалавриата, мотивация профессиональной деятельности, профессиональная идентичность.

Е. М. Tarasova

### Career self-determination of undergraduate students

The article focuses on the problem of career self-determination of the individual, his readiness for rapid changes in career strategy in the conditions of super-dynamic transformations in the labor market. In theoretical terms, the phenomenon of career self-determination of an individual is considered in relation to the established category of «professional self-determination» in Russian science, the concepts «career», «career strategy», «career competence». The importance of the period of professional education as the basic stage of a career for the formation of the image of a future career and personal prerequisites for career self-determination is indicated. The results of the empirical study of some aspects of career self-determination of undergraduate students – future teacher-psychologists and psychologists are presented. In a local study, students recorded an average level of career self-determination with predominance of internal motivation for future professional activity. Contrary to the opinion about the dominance of utilitarian motivation for work among young people, the perspective reflection of psychology students shows a small amount of «high income» and «vertical career type» (official promotion), they are rather aimed at a «horizontal career» – promotion to professionalism. The analysis of data obtained from the samples of the 1st and 4th years of training did not reveal statistically significant differences, but the indicators of 4-year students at the average level of the sample are higher in certain parameters (certainty of professional choice, satisfaction with professional choice, desire to build a career in the chosen professional field, the presence of personal meanings in future professional activities, stability of career orientations). However, data from a sample of 4-year students indicate a lack of internal consistency of personal and professional perspectives and difficulties in making career decisions.

Keywords: career, career self-determination, undergraduate students, motivation of professional activity, professional identity.

Рост динамики социальных процессов, в том числе на рынке труда, приводит к обострению для каждого человека проблемы адекватного планирования и реализации карьеры. Готовность человека к быстрым переменам в карьерной стратегии из-за проблем трудоустройства и высокого уровня конкуренции становится конкурентным преимуществом. Это одна из причин появления в проблемном поле российской психологии понятия «карьерное самоопределение» [Бажин, 2007; Демин, 2017; Ковалевская, 2015; Могилевкин, 2011; А. С. Новгородов, 2011; Седых, 2017], составившего конкуренцию традиционной категории «профессиональное самоопределение». Можно согласиться с тем, что понятие «карьерное самоопределение» имеет более широкое значение, чем понятие «профессиональное самоопределение» [Ковалевская, 2015], поскольку карьерное продвижение, кроме профессиональной деятельности, включает жизненные планы и притязания, связанные с непрофессиональными аспектами жизни. Другая причина появления в российском научном тезаурусе категории «карьерное самоопределение» – увеличение перевода зарубежных исследований, где понятие «карьера» при описании профессиональной социализации личности используется активнее, чем в отечественной науке.

Самоопределение – ценностный процесс мотивообразования, «принятие решений относительно самого себя, собственных качеств, убеждений, целей и ценностей запускается в момент кризиса идентичности и приводит к формированию достигнутой идентичности» [Антонова, 2011, с. 82]. Из разных видов самоопределения наибольшее внимание отечественных ученых привлекает профессиональное самоопределение. Чаше других при этом цитируется Н. С. Пряжников, описывающий его как выбор личностью сферы трудовой деятельности на основе свободного волеизъявления; нахождение личностных смыслов в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смыслов в самом процессе самоопределения [Пряжников, 2008, с. 21]. Профессиональное самоопределение активизирует личностно-профессиональное развитие человека и актуализирует его жизненные планы и стратегии. Собственно, любой вид самоопределения личности заключается в поиске оптимальных жизненных позиций, которые смогут открыть субъекту жизненные перспективы и направить на них его активность [Абульханова-Славская, 1991, с. 79]. Очевидно, что такая трак-

товка функции самоопределения наиболее адекватна категории «карьерное самоопределение».

Карьера в словаре С. И. Ожегова – путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения. А. К. Маркова термин «карьера» трактует в широком и узком смысле: 1) карьера как продвижение от выбора профессии к ее овладению, результатом чего является профессионализм; 2) карьера как должностное продвижение, профессиональное и социальное самоутверждение человека [Маркова, 1996, с. 123]. В концепции «карьерной зрелости» Д. Сьюпера карьера рассматривается как способ личности осуществить Я-концепцию. Он выделяет этапы профессионального развития, среди которых нам интересен «этап исследования» (возраст от 15 до 24 лет), когда человек пытается определиться в своих ценностях, потребностях, способностях и возможностях и на этой основе продумывать возможные варианты карьерного выбора [Super, 1992].

В современных публикациях период получения профессионального образования трактуется как базовый этап карьеры [Боткова, 2017; Кожевина, 2017; Янченко, 2017]. При этом образ будущей карьеры у личности в студенческом возрасте включает следующие аспекты: социальная ответственность, саморазвитие и самоутверждение, материальное благополучие и стабильность, социальный интерес, влияние, карьерный рост [Ковалевская, 2014]. Стало общепризнанным, что карьера – это не столько успешность профессиональной жизни человека, сколько успешность всей его жизни в целом. Е. В. Ковалевская полагает, что карьера – это должностное, ролевое и статусное продвижение, в рамках которого происходит профессиональное и личностное развитие, самореализация [Ковалевская, 2015], и называет ведущие факторы карьеры – удовлетворенность выбранной профессией и внутреннюю согласованность личностно-профессиональной перспективы.

В акмеологии к характеристикам субъекта карьеры в условиях сверхбыстрой динамики рабочей среды относят карьерную компетентность (способность осознавать свой карьерный потенциал и в соответствии с ним эффективно выстраивать карьерный путь), интернальный локус контроля, адаптивность, готовность к обучению и умение учиться, мотивацию карьеры [Могилевкин, 2007]. Карьерная компетентность определяется и как интегративное качество личности, характеризующее ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации,

сопровожающееся рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой [Продуктивные практики ... , 2017, с. 265].

Проблема карьерного самоопределения актуализировалась в связи с ростом случаев дисбаланса между уровнем планируемой профессиональной успешности и ее реалистичностью у молодых людей. Отмечается, что значительная часть выпускников высших учебных заведений не работают по специальности, уже на старших курсах понимают ошибочность собственного профессионального выбора, и что у этих студентов не сформированы навыки карьерного целеполагания и планирования, нет осмысленности карьерного пути [Могилевкин, 2011]. Подчеркивается, что карьерная стратегия в современном обществе должна быть рефлексивной, основанной на анализе собственных действий, и креативной, основанной на гибкости, мобильности, творческой свободе [Храмова, 2013].

Нами принята трактовка карьерного самоопределения как психорефлексивной деятельности, направленной на поиск своего способа построения карьеры и создание ее образа, в которую включены ключевые личностные образования (ценности, мотивы, жизненные стратегии и т. д.) [Ковалевская, 2015, с. 58]. Личностными предпосылками карьерного самоопределения в юношеском возрасте являются карьерные ориентации, представления о будущей карьере, отношение к будущей карьере, перспективная карьерная самооценка, субъект-объектные ориентации в жизненных ситуациях, познавательная активность и рефлексия будущей карьеры [Ковалевская, 2014]. А. П. Кожевиной выявлены повышение уровня карьерной самоэффективности и мотивации к карьере, а также изменение карьерных ориентаций студентов от второго к четвертому курсу [Кожевина, 2017]. Е. Е. Бочарова на выборке студентов-психологов обнаружила корреляционные взаимосвязи их карьерных ориентаций и параметров нравственного самоопределения, в частности, выявила высокую иерархическую позицию карьерной ориентации на служение [Бочарова, 2017].

В предпринятом нами локальном исследовании изучались некоторые аспекты карьерного самоопределения студентов бакалавриата Пензенского государственного университета, направлений подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» и 37.04.01 «Психология». В исследовании участвовали студенты 1-го (38 чел.) и 4-го (35 чел.) курсов, нам представлялось интересным не только увидеть общую картину карьерного са-

моопределения студентов бакалавриата, но и сравнить характеристики этого самоопределения у студентов начального и конечного этапов профессиональной подготовки.

В диагностике применялись методика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана) и «Методика измерения карьерного самоопределения (МИКС)» (А. Н. Демин, А. Б. Седых, Б. Р. Седых). Цель первой методики (К. Замфир) – определение уровня выраженности компонентов мотивации профессиональной деятельности: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Сравнительные данные по выборкам студентов 1-го и 4-го курсов представлены в Табл. 1.

Таблица 1  
Сравнительные данные по методике К. Замфир

Тип профессиональной мотивации	1 курс	4 курс	тэмп.
внутренняя мотивация (ВМ)	4,56	4,41	0,52
внешняя положительная мотивация (ВПМ)	3,45	3,51	0,21
внешняя отрицательная мотивация (ВОМ)	2,51	3,32	1,87

Табличные значения t-критерия – 1,993 при  $p \leq 0,05$ ; 2,645 при  $p \leq 0,01$

Таким образом, и в группе первокурсников и в группе студентов 4 курса преобладает внутренняя мотивация будущей профессиональной деятельности, более того – в обеих выборках ВМ > ВПМ > ВОМ, что авторы методики называют наилучшим, оптимальным мотивационным комплексом. Преобладание внутренней мотивации свидетельствует, что для личности имеет значение сама деятельность, достижение в профессии позитивных результатов, эта мотивация коррелирует с удовлетворенностью профессией. Внешняя мотивация связана с приоритетом иных потребностей, не относящихся к содержанию деятельности (деньги, карьера, избегание критики и др.).

Статистически достоверных различий при сравнении двух выборок не обнаружено, наибольшее значение t эмп. (1,87) зафиксировано в отношении внешней отрицательной мотивации (ВОМ). При этом анализ данных по отдельным утверждениям в тексте методики показал, что более высокий показатель внешней отрицательной мотивации в группе четверокурсников обусловлен различием двух эмпирических выборок в оценке мотива «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (1 курс – 2,74 б., 4 курс – 3,84 б.), однако показатель t-критерия (2,14)

при сравнении выборок по этому мотиву находится в зоне неопределенности. На то, что четверокурсникам важнее избегать подобной критики, влияет, по-видимому, близкая перспектива профессиональной деятельности и более сформированные представления о сложностях предстоящей деятельности. Между тем авторы методики указывают: чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, желанием «не попасть в просак», тем выше уровень эмоциональной нестабильности. Очевидно, что необходима специальная пропедевтическая работа со студентами старших курсов (консультации, тренинги, тьюторская помощь и пр.) по нейтрализации тревоги в отношении предстоящей трудовой деятельности и повышению уровня эмоциональной устойчивости в целом.

Отметим, что, вопреки широко распространенному в обществе мнению о доминировании у молодежи утилитарной мотивации трудовой деятельности, прагматические мотивы – заработок и карьерные устремления – оказались не приоритетными для респондентов (заработок занял 4-е место в группе первокурсников и 6-е – в группе 4 курса; карьера в обеих группах на 5 месте). Можно предположить, что это связано, в первую очередь, со спецификой получаемой профессии – студенты психологических направлений подготовки (особенно будущие педагоги-психологи) не могли не знать еще на этапе поступления в вуз о сравнительно невысоких доходах профессионалов в этой сфере. Таким образом, в их перспективной рефлексии по поводу собственной карьеры изначально в малой степени были представлены такие элементы, как «высокий доход» и «вертикальный тип карьеры» (по А. К. Марковой – карьеры в узком смысле, как должностного продвижения). Студенты, по-видимому, скорее нацелены на так называемую «горизонтальную карьеру», карьеру в широком смысле – как продвижение к профессионализму, профессиональный рост не вверх, а «вглубь и вширь», приобретение таких компетенций, которые делают специалиста признанным экспертом в своем деле. Это предположение вполне соотносится с выявленным в данной выборке преобладанием внутренней мотивации профессиональной деятельности.

В целом в контексте профессионального и карьерного самоопределения данные по методике «Мотивация профессиональной деятельности» позволяют говорить о благоприятной картине самоопределения будущих бакалавров. Карьерные ориентации студентов (понимаемые как ценност-

ные ориентации, социальные установки, интересы, побуждающие к деятельности [Чикер, 2004]), являются, согласно полученным результатам, основанием позитивного прогноза в плане стремления студентов строить карьеру в избранной профессиональной сфере.

Вторая из примененных методик – «Методика измерения карьерного самоопределения» (МИКС) – адаптирована и модифицирована А. Н. Деминым, А. Б. Седых, Б. Р. Седых [Демин, 2017], за основу ими взята методика комплексной оценки карьеры MVS (My Vocational Situation) [Reardon, 1999], предназначенная для определения проблем в трех областях: 1) профессиональная идентичность; 2) барьеры в принятии карьерных решений; 3) информированность о возможностях трудоустройства и обучения. В модифицированном русскоязычном варианте шкалы несколько поменяли название: «профессиональная идентичность», «барьеры развития» и «потребность в информации».

По Д. Холланду, в рамках концепции которого создана оригинальная методика, профессиональная идентичность относится к ясности и стабильности целей и самовосприятия человека в области карьеры [Holland, 1980], она сигнализирует об уровне трудностей в принятии карьерных решений и уверенности человека в своей способности принимать правильные решения в ситуациях неопределенности. Профессиональная идентичность коррелирует с такими субъективными составляющими карьеры, как определенность профессионального выбора, удовлетворенность профессиональным выбором, межличностная компетентность и нерешительность [Демин, 2017].

Данные, полученные по методике МИКС на выборках студентов начального и завершающего этапов бакалавриата, приведены в Табл. 2

Таблица 2

*Сравнительные данные по методике МИКС*

Шкалы	1 курс	4 курс	t <sub>эм.</sub>
Профессиональная идентичность	50,07	48,82	0,41
Барьеры развития	13,38	14,68	0,82
Потребность в информации	17,01	15,0	1,58

Табличные значения t-критерия – 1,993 при  $p \leq 0,05$ ; 2,645 при  $p \leq 0,01$

Различий между сравниваемыми выборками при подсчете T-критерия Стьюдента не обнаружено.

Отметим следующее начисление баллов в данной методике: чем ниже балл, тем хуже показатели по шкале «профессиональная идентичность»,

но по шкалам «барьеры развития» и «потребность в информации», напротив, чем ниже балл, тем лучше показатели карьерного самоопределения. Таким образом, представленные в Таблице 2 баллы свидетельствуют, что по шкалам «профессиональная идентичность» и «барьеры развития» показатели чуть хуже в группе четверокурсников, а по шкале «потребность в информации» – у первокурсников.

Эти результаты можно объяснить, в первую очередь, более высоким, по сравнению с первокурсниками, уровнем реалистичности и критичности в отношении карьерных перспектив у студентов выпускного курса, что связано как с большим уровнем их личностной зрелости, так и с большей остротой встающих перед ними вопросов трудоустройства, продолжения образования и пр. Но одновременно эти данные свидетельствуют о недостаточной внутренней согласованности личностно-профессиональной перспективы (одного из основных факторов карьеры по Е. В. Ковалевской), а также о проблемах в построении профессиональной идентичности, сигнализирующих, согласно Д. Холланду [Holland, 1980], о трудностях в принятии карьерных решений и неуверенности человека в своей способности принимать такие решения в ситуациях неопределенности.

Сравнительно низкие средние значения по шкале «потребность в информации» в группе 1 курса, очевидно, связаны с начальным этапом освоения профессии, когда ориентация в вопросах трудоустройства и дополнительной подготовки не очень актуальна. Более насущным для них является постижение содержания будущей профессии, они находятся, по Д. Сьюперу [Super, 1992], на «этапе исследования» в карьерном развитии.

В целом, в соответствии с диагностическими нормами, представленными авторами методики МИКС, студенты, принявшие участие в нашем исследовании, имеют средний уровень карьерного самоопределения.

Качественный анализ ответов респондентов показал, что наибольшее количество ответов «нет, не согласен» (и, соответственно, наибольший среднегрупповой балл) в группе 1 курса набрали утверждения опросника «Я недостаточно знаю о том, что делают работники в моей и близких ей специальностях», «Я не знаю, какой работой я мог бы заниматься с удовольствием», «По-моему, нет работы, которая однозначно подходила бы мне»; в группе 4 курса: «Я не уверен в своей способности получить необходимую для дальнейшей работы

подготовку», «Сложившаяся экономическая (социальная) ситуация в стране или регионе не позволит мне реализовать ту карьеру, которая мне нравится», «Я не знаю своих основных сильных и слабых сторон». Смысловое сравнение приведенных утверждений показывает, что выбор четверокурсников имеет, как правило, рефлексивный характер, они чаще не соглашаются с тем, что качества их личности могут не соответствовать требованиям профессии, что они не знают себя, что им может помешать какая-то ситуация в стране. Это подтверждает предположение о большем уровне их личностной зрелости. Кроме того, по-видимому, содержание обучения (психологическое направление) сказалось на активизации процессов самопознания у студентов, помогая обрести личностные смыслы в будущей профессиональной деятельности и карьере.

Довольно большой средний балл получило в группе 4-го курса утверждение «Я не уверен в том, что мой нынешний выбор профессии – это точно «мое» (3,12 б., то есть значительная часть респондентов отвергла данное утверждение). Это говорит о наличии таких показателей карьерного самоопределения, по Д. Холланду, как определенность профессионального выбора и удовлетворенность профессиональным выбором, а также об устойчивости карьерных ориентаций данной группы будущих бакалавров.

Многие студенты обеих выборок не согласились с тезисом «Человек, имеющий большое значение в моей жизни, не одобряет мой профессиональный выбор» (ср. б. 1 курса – 3,63, 4-го курса – 3,44). Таким образом, в восприятии респондентов, референтные лица одобрительно относятся к их карьерным планам, что является благоприятным внешним фактором карьерного самоопределения. Очевидно: как бы ни был молодой человек уверен в своем профессиональном выборе, отсутствие поддержки со стороны ближайшего окружения будет негативно сказываться на его отношении к будущей карьере и перспективной карьерной самооценке.

Низкие среднегрупповые баллы – от 1,27 до 1,98 (то есть студенты соглашались с утверждением опросника) получили в группе 1 курса утверждения шкалы «потребность в информации» (низкий уровень информированности о возможностях трудоустройства и обучения), а также утверждение «Я бы хотел расширить число профессий, которые можно рассматривать в качестве вариантов дальнейшей карьеры», что свидетельствует не в пользу карьерных ориентаций в сфере

осваиваемой профессии, о низком уровне осмысленности карьерного пути. Здесь есть риск понимания на каком-то этапе профподготовки ошибочности своего профессионального выбора.

В группе студентов 4 курса низкие баллы обнаружены по двум утверждениям из шкалы «потребность в информации» (их беспокоят вопросы трудоустройства) и утверждение из шкалы «профессиональная идентичность»: «Я чувствую растерянность, когда думаю над тем, как строить будущую карьеру». Это подтверждает тезис о большей, чем у первокурсников, остроте проблем, связанных с началом профессиональной деятельности, и о неуверенности студентов данной эмпирической выборки в своей способности принимать карьерные решения.

Но в целом на основе анализа оценок утверждений опросника МИКС можно фиксировать наличие у четверокурсников определенного уровня карьерной компетентности, понимаемой в вышеуказанном формате как стремление и способность к профессиональной самореализации, сопровождающееся рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой.

### Резюме

Таким образом, в проведенном локальном исследовании зафиксирован средний уровень сформированности карьерного самоопределения с преобладанием внутренней мотивации будущей профессиональной деятельности у студентов бакалавриата.

Сравнение групповых результатов первого и выпускного курсов не обнаружило статистически значимых различий, однако средние значения по отдельным параметрам (определенность профессионального выбора, удовлетворенность профессиональным выбором, стремление строить карьеру в избранной профессиональной сфере, наличие личностных смыслов в будущей профессиональной деятельности, устойчивость карьерных ориентаций, уровень карьерной компетентности) в группе четверокурсников выше. Вместе с тем данные свидетельствуют о недостаточной степени внутренней согласованности их личностно-профессиональной перспективы. То обстоятельство, что для них гораздо острее, чем для студентов 1 курса, стоят проблемы поиска места работы и всего, что связано с началом профессиональной деятельности, делает картину их карьерного самоопределения противоречивой, сказываясь на снижении показателей по отдельным критериям этого самоопределения. Очевидно, что им нужна психологическая и организационная поддержка на

завершающем этапе обучения, способствующая росту психологической готовности к построению и реализации планов карьерного развития.

### Библиографический список

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Москва : Мысль, 1991. 299 с.
2. Антонова Н. В. Самоопределение как механизм развития идентичности / Н. В. Антонова, В. В. Белоусова // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова. 2011. № 2. С. 79-92.
3. Боткова В. К. Сущность и специфика карьерного самоопределения студенческой молодежи / В. К. Боткова, Е. И. Григорьева // Вестник Тамбовского университета. 2017. Т. 22. Вып. 3 (167). С. 91-96.
4. Бочарова Е. Е. Взаимосвязь нравственного самоопределения и карьерных ориентаций у представителей студенческой молодежи // Известия Саратовского ун-та. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17. Вып. 4. С. 449-453.
5. Демин А. Н. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения / А. Н. Демин, А. Б. Седых, Б. Р. Седых // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14. № 2. С. 151-170.
6. Ковалевская Е. В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. Москва : Мир науки, 2015. 126 с.
7. Ковалевская Е. В. Психолого-педагогическое сопровождение карьерного самоопределения старшеклассников : учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург : АЙСИНГ, 2014. 152 с.
8. Кожевина А. П. Динамика карьерных ориентаций студентов в процессе профессионального обучения // Психология в экономике и управлении. 2017. Т. 9. № 2. С. 63-73.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 312 с.
10. Могилевкин Е. А. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вуза / Е. А. Могилевкин, А. С. Новгородов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2011. № 1 (10). С. 61-78.
11. Могилевкин Е. А. Акмеология карьеры / Е. А. Могилевкин, А. С. Бажин. Владивосток, 2007. 82 с.
12. Продуктивные практики компетентного подхода в образовании : монография / С. И. Осипова, А. И. Богданова, И. В. Янченко [и др.]. Красноярск : СФУ, 2017. 462 с.
13. Пряхников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. Москва : Академия, 2008. 320 с.
14. Храмова О. Б. Специфика карьерного развития студентов в процессе получения высшего образования // Акмеология. 2013. № 3. С. 82-87.

15. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 172 с.

16. Holland J. L. Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers / J. L. Holland, D. C. Gottfredson, P. G. & Power // Journal of Personality and Social Psychology. 1980. Vol. 39. P. 1191-1200.

17. Reardon R. C. Holland's Theory and Career Assessment / R. C. Reardon, J. G. Lenz // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55. P. 102-113.

18. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development: Career development: Theory and practice // Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992. P. 35-64.

### Reference list

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Strategija zhizni = Life strategy. Moskva : Mysl', 1991. 299 s.

2. Antonova N. V. Samoopredelenie kak mehanizm razvitiya identichnosti = Self-determination as a mechanism for the development of identity / N. V. Antonova, V. V. Belousova // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta im. M. A. Sholohova. 2011. № 2. S. 79-92.

3. Botkova V. K. Sushhnost' i specifika kar'ernogo samoopredelenija studencheskoj molodezhi = Essence and specifics of career self-determination of student youth / V. K. Botkova, E. I. Grigor'eva // Vestnik Tambovskogo universiteta. 2017. T. 22. Vyp. 3 (167). S. 91-96.

4. Bocharova E. E. Vzaimosvjaz' nravstvennogo samoopredelenija i kar'ernyh orientacij u predstavitelej studencheskoj molodezhi = Relationship between moral self-determination and career orientation among student youth // Izvestija Saratovskogo un-ta. Ser. Filosofija. Psihologija. Pedagogika. 2017. T. 17. Vyp. 4. S. 449-453.

5. Demin A. N. Standartizacija metodiki izmerenija kar'ernogo samoopredelenija = Standardization of career self-determination measurement / A. N. Demin, A. B. Sedyh, B. R. Sedyh // Rossijskij psihologicheskij zhurnal. 2017. T. 14. № 2. S. 151-170.

6. Kovalevskaja E. V. Kar'ernoje samoopredelenie na nachal'nom jetape: strukturno-soderzhatel'naja harakteristika i formirovanie = Career self-determination at the initial stage: structural and substantive characteristics and formation. Moskva : Mir nauki, 2015. 126 s.

7. Kovalevskaja E. V. Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie kar'ernogo samoopredelenija starsheklassnikov = Psychological and pedagogical support for career self-determination of high school students : uchebno-

metodicheskoe posobie. Sankt-Peterburg : AJSING, 2014. 152 s.

8. Kozhevina A. P. Dinamika kar'ernyh orientacij studentov v processe professional'nogo obuchenija = Dynamics of career orientation of students in the process of professional training // Psihologija v jekonomike i upravlenii. 2017. T. 9. № 2. S. 63-73.

9. Markova A. K. Psihologija professionalizma = Psychology of professionalism. Moskva : Znanie, 1996. 312 s.

10. Mogilevkin E. A. Issledovanie vedushhih motivov kar'ernogo samoopredelenija u studentov vuza = Study of leading motives of career self-determination in university students / E. A. Mogilevkin, A. S. Novgorodov // Territorija novyh vozmozhnostej. Vestnik Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta jekonomiki i servisa. 2011. № 1 (10). S. 61-78.

11. Mogilevkin E. A. Akmeologija kar'ery = Career acmeology / E. A. Mogilevkin, A. S. Bazhin. Vladivostok, 2007. 82 s.

12. Produktivnye praktiki kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii = Productive practices of competency in education: monografija / S. I. Osipova, A. I. Bogdanova, I. V. Janchenko [i dr.]. Krasnojarsk : SFU, 2017. 462 s.

13. Prjazhnikov N. S. Professional'noe samoopredelenie: teorija i praktika = Professional self-determination: theory and practice. Moskva : Akademija, 2008. 320 s.

14. Hramova O. B. Specifika kar'ernogo razvitiya studentov v processe poluchenija vysshego obrazovanija = Specifics of students' career development in the process of higher education // Akmeologija. 2013. № 3. S. 82-87.

15. Chiker V. A. Psihologicheskaja diagnostika organizacii i personala = Psychological diagnosis of the organization and staff Sankt-Peterburg : Rech', 2004. 172 s.

16. Holland J. L. Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers / J. L. Holland, D. C. Gottfredson, P. G. & Power // Journal of Personality and Social Psychology. 1980. Vol. 39. P. 1191-1200.

17. Reardon R. C. Holland's Theory and Career Assessment / R. C. Reardon, J. G. Lenz // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55. P. 102-113.

18. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development: Career development: Theory and practice // Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992. P. 35-64.