

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

### Системогенетический подход к анализу карьерного целеобразования профессионала

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ № проекта 19-013-00782

Для цитирования: Поваренков Ю. П. Системогенетический подход к анализу карьерного целеобразования профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 3 (120). С. 118-126. DOI 10.20323/1813-145X-2021-3-120-118-126

Цель настоящего исследования – выявить и проанализировать психологическую структуру карьерного целеобразования (целеполагания) как вида метапрофессиональной деятельности субъекта карьерного развития и профессионализации в целом. Психологический анализ структуры целеобразования осуществляется с позиций базовых принципов системогенетического подхода, развиваемого в трудах В. Д. Шадрикова. В статье дано психологическое определение понятия «карьера профессионала» с позиций деятельностного подхода. Показано, что карьера как вид метапрофессиональной деятельности включает этапы проектирования (ориентации) и реализации (исполнения). В рамках первого этапа проектируются и определяются мотивы, цель и план профессиональной карьеры, реализация которых осуществляется на втором этапе.

Автор дает развернутое определение понятия карьеры профессионала. Установлено, что в ходе проектирования карьеры ведущая роль отводится формированию цели карьеры, которое разворачивается в форме целеполагания (целеобразования). В статье определено понятие карьерного целеполагания, выделены его структурные компоненты, раскрыто их психологическое содержание и структурно-функциональные связи. Опираясь на классификацию А. И. Пригожина, автор раскрывает специфику мотивации карьерного целеполагания, анализ которой позволяет определить причины, побуждающие профессионала проектировать конкретные цели и подцели собственной карьеры. В статье определено понятие информационной основы карьерного целеполагания. Она рассматривается как системный комплекс информации об объективных и субъективных факторах, которые необходимо учитывать в процессе карьерного целеполагания, поскольку они влияют на его успешность. В статье конкретизируются понятия «цель» и «план» карьерного целеполагания, уточнена специфика такого компонента данного вида деятельности, как «принятие решения». Определено понятие карьерно важных качеств профессионала как подсистемы карьерного целеполагания, намечены перспективы ее психологического анализа.

Ключевые слова: карьера профессионала, проектирование карьеры, реализация карьеры, структура карьерного целеполагания, цель карьеры, карьерное целеполагание, карьерно важные качества.

**Yu. P. Povarionkov**

### Systemogenetic approach to the analysis of a professional's career goals

The purpose of this study is to identify and analyze the psychological structure of career goal-setting (goal formation) as a type of metaprofessional activity of the subject of career development and professionalization in general. The psychological analysis of the structure of goal formation is carried out from the standpoint of the basic principles of the systemic genetic approach developed in the works of V. D. Shadrikov. The article provides a psychological definition of the concept «professional career» from the standpoint of the activity approach. It is shown that a career as a type of meta-professional activity includes the design (orientation) stage and the implementation (execution) stage. Within the framework of the first stage, the motives, goal and plan of a professional career are designed and determined, the implementation of which is carried out at the second stage.

The author gives a detailed definition of the concept of a professional's career. It has been established that in the course of career design, the leading role is assigned to the formation of a career goal, which unfolds in the form of goal-setting (goal formation). The article defines the concept of career goal-setting, highlights its structural components, discloses their psychological content and structural – functional connections. Based on the classification of A. I. Prigozhin the author reveals the specifics of career goal-setting motivation, the analysis of which makes it possible to determine the reasons prompting a professional to design specific goals and sub-goals of his own career. The article defines the concept of the information basis of career goal-setting. It is considered as a systemic complex of information about objective and subjective factors that must be taken into account in the process of career goal-setting. They affect his success. The article concretizes the concepts of goal and career goal-setting plan, clarifies the specifics of such a

component of this type of activity as «decision-making». The concept of career important qualities of a professional is defined as a subsystem of career goal-setting, prospects for its psychological analysis are outlined.

Keywords: career of a professional, career design, career implementation, structure of career goal setting, career goal, career goal setting, career important qualities.

### **Введение**

В исследованиях отечественных и зарубежных психологов показано, что цель является системообразующим фактором процесса проектирования и реализации эффективной карьеры профессионала [Березовская, 2012; Заводчиков, 2012; Зайцев, 2007; Поваренков, 2019; Malin, 2017; Super, 1957, Super, 1986]. Поэтому очевидно, что от точности и адекватности карьерных целей зависит успешность решения всего многообразия задач карьерного развития человека.

Вместе с тем цели, в том числе и карьерные, не даны человеку изначально; они разрабатываются, формируются, выстраиваются в различные иерархические структуры. В психологии данный процесс традиционно называют целеобразованием или целеполаганием [Тихомиров, 1984; Могилевкин, 2007]. Несмотря на некоторые концептуальные тонкости, в дальнейшем данные понятия мы будем использовать как синонимы.

Как следует из названия статьи, наша задача заключается в том, чтобы проанализировать процесс карьерного целеполагания, опираясь на основные положения системогенетического подхода. Необходимость обращения к проблеме карьерного целеполагания продиктована рядом причин:

– Во-первых, в теоретическом плане процесс карьерного целеполагания исследован явно недостаточно: отсутствует целостное представление о данном процессе, слабо изучено влияние на него объективных и субъективных факторов, лишь в общем плане обозначены психологические механизмы карьерного целеобразования и т. д.

– Во-вторых, наметился «концептуальный перекосяк» в анализе карьерного целеобразования, который в какой-то степени тормозит исследование его содержания и поэтому должен быть преодолен. Дело в том, что в настоящее время ведущую роль в разработке проблемы карьерного целеполагания играют практики, специализирующиеся в области карьерного консультирования и сопровождения профессионала. Основной акцент они делают на разработке технологий эффективного целеобразования и методов обучения профессионалов этим технологиям. В силу обозначенных приоритетов за рамками рассмотрения остаются сам процесс целеобразования, его психологическое содержание и механизмы.

– В-третьих, активные исследования карьерного целеполагания ведутся в смежных с психологией отраслях науки. В силу специфики предмета данные, получаемые «смежниками», не в состоянии подменить результаты психологического анализа, но могут быть использованы для уточнения отдельных аспектов карьерного целеполагания. В настоящей статье мы попытаемся соотнести результаты психологических исследований карьерного целеобразования с данными, получаемыми в смежных дисциплинах.

Предваряя содержательный анализ карьерного целеполагания, уточним понятие карьеры профессионала. Следует признать, что в психологии и смежных с ней науках сложились различные (многочисленные) подходы к его определению, которые подробно проанализированы в наших работах [Поваренков, 2019]. Приведем наше собственное определение, которое отражает, прежде всего, психологическое содержание карьеры профессионала: карьера профессионала – это осознанный процесс и результат проектирования, реализации и регулирования субъектом профессионализации своего статусного и личностного развития на различных стадиях трудового и профессионального пути.

Из определения следует, что карьера профессионала состоит из двух основных частей: проектирования (ориентировочная часть) и реализации (исполнительская часть). В ходе проектирования принимается решение о построении карьеры, фиксируются ее базовые мотивы, разрабатываются цель и план, которые реализуются субъектом в ходе исполнительской части.

В литературе выделяют простые и сложные формы целеобразования, то есть оно может заключаться в простом запоминании того, что нужно получить в результате деятельности, а может разворачиваться в сложный, многоэтапный процесс. Поэтому О. К. Тихомиров [Тихомиров, 1984] подчеркивает, что целеполагание может осуществляться и как действие, и как деятельность. В первом случае целеполагание выступает как компонент или этап конкретной деятельности. Во втором случае – разворачивается в самостоятельную познавательную-оценочную деятельность, которая как динамическая система имеет известную инвариантную структуру.

Анализ показывает, что карьерное целеполагание может реализоваться именно как самостоятельная деятельность, включенная в структуру проектирования карьеры профессионала. С позиций системогенетического подхода компонентами психологической структуры данного вида деятельности выступают подсистемы детерминации целеполагания, цель и целеполагание, план и планирование целеполагания, информационная основа, принятие решения и самоконтроль целеполагания и ряд других.

Выделение и описание структуры карьерного целеобразования фактически раскрывает реальные психологические механизмы данного процесса, знание которых не только актуально в теоретическом плане, но и необходимо для проведения глубокой диагностики карьерного развития профессионала и организации эффективного обучения по проектированию и реализации профессиональной карьеры. Кратко остановимся на содержании каждого из выделенных компонентов психологической системы деятельности карьерного целеобразования.

### **Детерминация карьерного целеобразования**

Основой подсистемы детерминации выступает система мотивов и стимулов, побуждающих профессионала осуществлять процесс карьерного целеобразования. А. И. Пригожин [Пригожин, 2010] предложил классификацию мотивов и стимулов, которые активизируют процесс целеполагания и тем самым влияют на содержание данного процесса и содержание целей, которые вырабатывает человек. Отдельные положения его концепции могут быть использованы для анализа карьерного целеполагания. Рассмотрим подход А. И. Пригожина более подробно.

По источникам побуждения он выделяет следующие типы целеполагания: пассивное, конкурентно-состязательное и ценностное. Каждый тип делится на виды. Пассивное целеполагание включает «целеполагание от заданий», «целеполагание от потребностей», «целеполагание от угроз» и «целеполагание от проблем». Конкурентно-состязательное – делится на «целеполагание от борьбы интересов» и «целеполагание от взаимного сравнения». Ценностное целеполагание делится на «целеполагание от видения», «целеполагание от идеалов», «целеполагание от миссии».

Простейшим видом является целеполагание от заданий, оно предполагает усвоение и принятие заданных из вне целей. При карьерном целеполагании это происходит, когда, например, родители

навязывают подростку свои карьерные цели, которые могут и не совпадать с его интересами. Целеполагание от потребностей, как это следует из названия, определяется иерархией потребностей человека. Например, потребность в доминировании побуждает вырабатывать цели профессиональной карьеры, достижение которых обеспечивает формальное или неформальное доминирование профессионала на различных уровнях его реализации. Целеполагание от угроз осуществляется в ответ на вопросы следующего плана: чего избежать, чему противостоять? Например, угроза безработицы заставляет человека вырабатывать цели профессиональной карьеры, которые позволили бы ему или избежать потери работы, или безболезненно компенсировать ее утрату. Целеполагание от проблем осуществляется, когда возникают реальные сбои, появляются препятствия в осуществлении и реализации, например, карьерных планов. При таком виде целеполагания человек стремится ставить карьерные цели, достижение которых позволило бы преодолеть трудности, возникающие в ходе проектирования и реализации профессиональной карьеры

Конкурентно-состязательное целеполагание активизируется как результат сравнения человеком своих достижений с успехами других. В процессе целеполагания данного вида человек формулирует цели профессиональной карьеры, реализация которых позволяет ему не отстать от других в карьерной гонке, а возможно, в чем-то, обогнать реальных или мнимых конкурентов.

В отличие от других типов, ценностное целеполагание А. И. Пригожин определяет как творческий процесс. Основанием для активизации целеполагания «от видения» является осознание человеком своего желаемого социально значимого будущего. Такой вид целеполагания обеспечивает постановку человеком целей карьеры, реализация которых позволяет ему стать профессионалом, соответствующим его представлениям о собственном будущем, достичь таких карьерных успехов, о которых он мечтал и которые считает социально значимыми.

По мнению А. И. Пригожина, целеполагание от идеалов ориентировано на формирование целей, достижение которых обеспечивает реализацию «абсолютных и прикладных» социальных ценностей. Карьерное целеполагание данного вида отвечает на вопросы: что главное в профессиональной карьере, ради чего стоит ее строить и к чему следует стремиться в ходе ее проектирования и реализации? Наиболее редко, считает А. И. При-

гожин, проявляется целеполагание от миссии. Оно характерно для тех людей, которые задумываются над своим профессиональным предназначением, стремятся сделать существенный вклад в развитие конкретной профессиональной деятельности и профессии в целом. Такой вид характерен, прежде всего, для специалистов, которые ориентированы на форму профессионализации «служение» [Фонарев, 2005]. Кроме того, данный вид карьерного целеполагания часто проявляется на поздних стадиях профессионализации личности, на стадиях наставничества и достижения профессионального мастерства.

С точки зрения психологического анализа предложенная А. И. Пригожиным классификация внешних (объективных) и внутренних (субъективных) причин, детерминирующих процесс целеобразования, не лишена противоречий, не является исчерпывающей и в этом смысле не рассматривается как истина в последней инстанции. Тем не менее она позволяет, в самом первом приближении, обозначить состав факторов, выступающих в качестве причин, активизирующих карьерное целеобразование, наметить перспективы организации дальнейших исследований в данном направлении.

#### **Информационная основа карьерного целеполагания**

В рамках психологической теории и практики целеобразования постулировано, что формирование адекватной цели возможно только в том случае, если человек учитывает влияние на процесс и результат ее достижения всего многообразия объективных и субъективных факторов, точнее говоря, их системы. Поэтому ведущая задача целеобразования как вида познавательно-оценочной деятельности – отражение и прогнозирование, анализ и оценка информации о системе данных факторов [Шадриков, 2007]. Это абсолютно справедливо и по отношению к карьерному целеобразованию.

Другими словами, субъект карьерного целеобразования должен владеть информацией о факторах, влияющих на данный процесс; зафиксировать ее в удобных для себя формах и адекватно использовать в ходе проектирования профессиональной карьеры [Шадриков, 2007]. С учетом сказанного всю информацию о системе объективных и субъективных факторов и условий, которые влияют на эффективность формирования карьерных целей, будем называть информационной основой карьерного целеобразования.

В качестве объективных (внешних, независимых от человека) факторов выступают социально-

профессиональные требования, организационные условия карьерного продвижения, социальные связи, положения трудового контракта и т. д. В качестве субъективных (внутренних, связанных с человеком) факторов выступают притязания, встречные требования человека, его возможности, способности, опыт, личностные смыслы и т. д.

Выявление и анализ факторов осуществляется в ходе профессионального познания и когнитивного научения, которое происходит в ходе профессионального обучения в рамках самостоятельной практической деятельности. Человек оценивает функциональную и личную значимость факторов, исследует степень их влияния на процесс и результат карьерного целеобразования, анализирует их взаимосвязи и взаимовлияние, выстраивает адекватную его задачам информационную основу.

В процессе карьерного целеобразования человек дифференцирует и структурирует значимую информацию в форме противоречий, разрешение которых позволяет конкретизировать параметры и содержание вырабатываемых карьерных целей. Е. А. Климов [Климов, 1996] выделяет широкий спектр таких противоречий, в число которых входят противоречия между социально-профессиональными требованиями и индивидуальными возможностями человека по их реализации, между ожидаемыми и реальными условиями профессионализации, между притязаниями человека и его индивидуальными возможностями по достижению и т. д.

Ниже, при последующем анализе других компонентов психологической системы деятельности карьерного целеполагания, мы конкретизируем содержание ее информационной основы с учетом специфики решения конкретных задач процесса целеобразования.

#### **Цель карьерного целеобразования**

Цель целеобразования – это формирование представления о конечном и промежуточных результатах, которые могут быть достигнуты в ходе осуществления профессиональной карьеры. В рамках карьерного целеобразования этот результат включает адекватную карьерную цель и иерархию карьерных целей профессионала. Специфика карьерных целей подробно рассмотрена в наших статьях и работах других авторов [Поваренков, 2019; Могилевкин, 2007; Поваренков, 2020]. В частности, выделены различные их типы и виды: тактические и стратегические, конечные и промежуточные, процессуальные и результативные, цель-мечта и цель-задача, цель-достижение и цель-ожидание и т. д. Проанализирована внутрен-

ная структура карьерных целей: выявлены параметры целей, определены их качественные (цель-задание) и количественные (цель-уровень достижений) характеристики [Шадриков, 2007].

Несмотря на разнообразие видов и типов карьерных целей, их содержание должно соответствовать определенным требованиям. В связи с этим в психологии выделяют «плохие» (неадекватные) и «хорошие» (эффективные) карьерные цели. Принципиальная особенность «плохих» целей состоит в том, что по тем или иным причинам человек не может, не хочет или не стремится к их достижению. Возникает вопрос: какие требования предъявляются к «хорошей» цели? В рамках теории карьерного развития профессионала основаниями для оценки адекватности и эффективности карьерных целей широко используются SMART-критерии, которые подробно и в различной интерпретации описаны в многочисленных работах [Калинин, 2006; Зонис, 2016] и т. д.

Название данной технологии передается аббревиатурой, составленной из первых букв английских слов, обозначающих критерии, по которым оценивается качество цели. В предельно краткой формулировке SMART-критерии заключаются в следующем:

**S** (specific) – карьерная цель должна быть представлена и описана как четкий конкретный результат.

**M** (measurable) – карьерная цель должна быть измеримой с помощью конкретных индикаторов и стандартных процедур измерения.

**A** (assignable) – карьерная цель должна быть неслучайной, обоснованной, жизненно необходимой.

**R** (realistic) – карьерная цель должна быть реалистичной, достижимой, то есть учитывать внешние и внутренние ресурсы человека.

**T** (time related) – карьерная цель должна быть четко зафиксирована во временном плане, то есть необходимо указать конкретные сроки ее достижения.

Следует признать, что технология SMART как средство оценки качества карьерных целей критикуется рядом авторов, прежде всего, за высокую степень формализации и жесткости предлагаемых критериев, за недостаточный учет специфики карьерного целеобразования. Поэтому предлагаются уточненные, конкретизированные, расширенные варианты технологии SMART, более адекватные задачам проектирования профессиональной карьеры [Могилевкин, 2007; Березовская, 2012; Заводчиков, 2012].

Разрабатываются и новые технологии, использующие более адекватные, с точки зрения проектирования профессиональной карьеры, критерии оценки качества карьерных целей. В этом смысле представляет интерес проектный подход к оценке качества цели Г. И. Архангельского [Архангельский, 2008], который может быть использован и для анализа карьерного целеобразования. Отметим некоторые его особенности:

1. В рамках проектной технологии карьерные цели оцениваются по степени их соответствия не только формальным критериям (см. выше критерии SMART), но, в первую очередь, ценностям человека. Карьерные цели не должны противоречить жизненным принципам и ценностям человека.

2. Проектная технология отказывается от жесткой вертикальной координации частных карьерных целей (подцелей, промежуточных целей и т. д.), которая является результатом декомпозиции стратегических целей. В данном случае частные карьерные цели не выводятся напрямую из главных целей, но в обязательном порядке соотносятся с ценностями человека и с содержанием стратегических карьерных целей.

3. Проектная технология ориентирует не только на фиксацию точных сроков и дат, но и на использование «временных масштабов» достижения результата. «Временной масштаб», представляет собой интервал времени (сделать «за неделю», «в течение месяца», «за полгода» и т. д.), в течение которого должна быть достигнута карьерная цель.

4. Использование проектной технологии предполагает выделение и дифференциацию «жестких» и «мягких» карьерных целей. Жесткие цели четко привязываются к конкретным датам и точным срокам. При определении временных параметров мягких целей рекомендуется использовать технологию «временного масштаба», описанного выше.

**План карьерного целеполагания** – это представление человека о том, что, как и когда надо делать, чтобы выработать адекватную цель профессиональной карьеры. Качественно выстроенный план карьерного целеобразования позволяет человеку ответить на следующие вопросы:

– Какие действия, каким способом и в какой последовательности нужно совершать, чтобы разработать адекватную карьерную цель?

– Когда начать, когда закончить и как долго может продолжаться процесс карьерного целеобразования? [Чувгунова, 2015].

В литературе подробно описаны различные варианты планов карьерного целеполагания, которые, в зависимости от авторских предпочтений, включают от 5 до 12 этапов [Управление личной..., 2005; Могилевкин, 2007]. Однако подавляющее большинство описанных планов структурировано в соответствии с технологией SMART, обозначенной нами выше. В чем это проявляется? Во-первых, предлагаемые планы определяют последовательность формирования только тех характеристик целей (их 5), которые зафиксированы в технологии SMART. Во-вторых, критерии SMART используются на различных этапах целеобразования для оценки адекватности карьерных целей и их отбора для последующего использования. Рассмотрим один из вариантов такого плана карьерного целеобразования:

1 этап: составляется список возможных карьерных целей, и проводится, если это возможно, точное описание конечных результатов, на достижение которых они ориентированы.

2 этап: каждая из карьерных целей обосновывается, человек оценивает значимость каждой цели для своей профессиональной карьеры, причем для этого могут быть разработаны специальные, отдельные критерии оценивания важности целей;

3 этап: человек прогнозирует и оценивает степень достижимости карьерных целей, вплоть до применения числовых оценок вероятности достижения целей, использования индивидуально значимых коэффициентов достижимости и т. п.;

4 этап: для каждой из целей выбирается по 3-5 критериев измерения и контроля достижения карьерных результатов. Важно, чтобы эти критерии измерения промежуточных результатов были достаточно удобными;

5 этап: для выбранных карьерных целей указываются точные сроки достижения, затем пишется план, в котором выделяются промежуточные этапы достижения целей.

Нетрудно заметить, что алгоритм оценки и постановки целей с помощью системы SMART оперирует с избыточным количеством целей. На каждом этапе целеполагания отбрасываются «слабые» цели, получившие наиболее низкие или негативные оценки.

Так, на первом этапе планируется удалить карьерные цели, которые невозможно сформулировать в качестве конкретного результата. На втором этапе предполагается сократить наименее значимые для человека цели профессиональной карьеры. На третьем этапе удаляются «недостижимые» карьерные цели, то есть цели, имеющие высокий

уровень риска, требующие больших ресурсных затрат и т. д. На четвертом этапе планирования исключаются карьерные цели, выполнимость которых трудно или невозможно контролировать. На пятом этапе, как правило, остается минимальное число «реальных» карьерных целей и происходит переход от стратегического (долгосрочного) планирования целеполагания к оперативному (краткосрочному).

### **Принятие решений в процессе карьерного целеобразования**

Принятие решения в общем случае рассматривается как выбор одного варианта из нескольких возможных. Необходимость принятия решения возникает, когда складывается ситуация выбора. Ситуация выбора предполагает наличие нескольких (не менее 2-х) вариантов, которые имеют для человека примерно одинаковую значимость. Выделяют различные виды решений: волевые, эмоциональные, интеллектуальные. В процессе карьерного целеобразования человек может использовать различные виды принятия решения, однако наиболее характерными являются интеллектуальные.

Несколько упрощая, можно выделить 3 основных этапа интеллектуальных решений: формулировка альтернатив, их оценка и анализ, выбор альтернативы. На стадии детерминации карьерного целеполагания в качестве альтернатив выступают мотивы и стимулы – из них человек выбирает главные, ведущие, которые, собственно, и запускают процесс целеобразования. Основанием для выбора являются актуальность, значимость, реалистичность тех или иных детерминант.

На стадии определения цели процесса карьерного целеобразования в качестве альтернатив выступают сформированные и отобранные человеком актуальные карьерные цели. Их актуальность определяется тем, насколько они соответствуют выбранным на предыдущем этапе детерминантам карьерного целеобразования, а также степени соответствия критериям SMART, проектным критериям [Архангельский, 2008] или иным значимым для человека требованиям.

В процессе разработки плана карьерного целеобразования в качестве альтернатив рассматриваются совокупность, последовательность и состав действий целеобразования, варианты способов действий, временные характеристики целеобразования. Основаниями и критериями оценки и выбора альтернатив являются соответствие компонентов плана иерархии карьерных целей, представления человека о собственных способностях,

знаниях и умениях, а также его индивидуальные предпочтения.

В ходе формирования информационной основы карьерного целеобразования альтернативами принятия решения выступают информационные признаки, виды информации, которые позволяют судить о состоянии субъективных и объективных факторов, определяющих успешность карьерного целеобразования. В ходе анализа отбираются и в дальнейшем используются информационные признаки, которые позволяют максимально быстро и точно судить о конкретной ситуации целеполагания и вместе с тем являются индивидуально удобными в использовании.

В процессе самоконтроля карьерного целеполагания человек принимает решения о степени соответствия разработанных карьерных целей реальным или ожидаемым карьерным результатам (успехам или неудачам).

Проведенный анализ свидетельствует, что процесс принятия решения пронизывает весь процесс карьерного целеобразования, но в зависимости от его этапа может приобретать различные формы и учитывать различные альтернативы. Общим и наиболее существенным этапом принятия решений в процессе карьерного целеполагания является анализ альтернатив.

В психологии карьерного консультирования предлагаются различные формализованные схемы анализа, заимствованные из экономики, включая Step-анализ, ABC-анализ и т. д. Однако наибольшую популярность приобрел SWOT-анализ [Калинин, 2006; Зонис, 2016], адаптированный к задачам карьерного проектирования.

### **Самоконтроль в процессе карьерного целеобразования**

Суть самоконтроля заключается в сравнении прогнозируемых и ожидаемых результатов деятельности (эталонов) с реальными, полученными результатами и принятии решения о степени их соответствия [Фонарев, 2005]. Если они соответствуют друг другу, человек принимает решение, что цель достигнута и деятельность прекращается. В противном случае деятельность возобновляется, но при этом она подвергается корректировке. Первоначально корректируются способы и средства достижения цели, а затем, в случае неуспеха, коррекции подвергаются качественные и количественные характеристики самой цели.

Мы выделяем две стадии карьерного развития личности: стадию проектирования карьеры и стадию ее реализации. Самоконтроль карьерного целеобразования осуществляется на обеих стадиях.

Но на стадии проектирования реальных результатов не может быть, так как они появляются лишь в процессе реализации карьеры. Поэтому мы выделяем два вида самоконтроля карьерного целеполагания: прогностический (предварительный) и реалистический (текущий и заключительный).

Прогностический самоконтроль осуществляется в форме умственного эксперимента, в ходе которого карьерная цель оценивается с точки зрения возможностей ее достижения. В данной ситуации человек анализирует, оценивает степень соответствия карьерной цели известным критериям, например критериям SMART. То есть в ходе прогностического самоконтроля карьерная цель сопоставляется не с реальным результатом (карьерным успехом), а с некоторыми требованиями, которым должна соответствовать «правильная» или «хорошая» цель.

Реалистический самоконтроль адекватности карьерных целей осуществляется на стадии реализации профессиональной карьеры, когда человек оценивает промежуточные или конечные результаты своего профессионального развития. Выделение двух видов самоконтроля свидетельствует, что процесс карьерного целеобразования не заканчивается на стадии проектирования карьеры профессионала, а активно продолжается в ходе ее реализации.

Итак, мы закончили психологический анализ основных компонентов метапрофессиональной деятельности карьерного целеобразования. Однако, учитывая логику системогенетического подхода к изучению деятельности, в заключении проводимого анализа необходимо затронуть еще один аспект, касающийся компонентного состава данного вида деятельности. Речь идет о подсистеме деятельностно важных качеств, то есть о подсистеме индивидуальных качеств субъекта, которые влияют на успешность карьерного целеполагания.

Исследования различных видов целеполагания свидетельствуют, что психологи выделяют некоторые виды таких качеств: компетентность в области целеполагания, умения и способности целеполагания и т. д. [Василюк, 2006; Сидоров, 2018; Королева, 2017; Манукян, 2018]. В то же время пока конкретных работ, посвященных собственно изучению деятельностно важных качеств карьерного целеполагания, явно недостаточно, чтобы проводить квалифицированный анализ данной подсистемы. Это станет целью наших последующих исследований в данной области.

## Библиографический список

1. Архангельский Г. А. Организация времени. От личной эффективности к развитию фирмы. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 448 с.
2. Березовская Р. А. Психология профессиональной карьеры : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Изд-во С. Петерб. ун-та, 2012. 152 с.
3. Василюк Е. Г. Формирование умения целеполагания как педагогическая проблема // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/viewid=620> (дата обращения: 02.03.2021).
4. Заводчиков Д. П. Психология карьеры : учеб. пособие / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. профессионально-педагогического ун-та, 2012. 156 с.
5. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой : учебное пособие / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. Москва : Издательский центр «Академия», 2007. 248 с.
6. Зонис М. М. Жизненная навигация: технологии саморазвития личности студента в процессе обучения в вузе / М. М. Зонис, Ф. А. Казин, А. Л. Мальчукова, Е. В. Оленина, А. Г. Причисленко. Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2016. 109 с.
7. Калинин С. И. Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем. Санкт-Петербург : Речь, 2006. 360 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионала. Воронеж : Институт практической психологии, 1996. 400 с.
9. Королева И. В. Целеполагание как проектировочная компетентность современной молодежи // Научный журнал КубГАУ. 2017. № 130 (6). С. 3-13.
10. Манукян В. Р. Опыт исследования индивидуально-психологических особенностей целеполагания и жизненного планирования // Психологические исследования. 2018. Т. 11. № 57. С. 9. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 13.05.2021).
11. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : монография. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
12. Поваренков Ю. П. Психологический подход к определению понятия «карьера профессионала» // Методология современной психологии. 2019. № 9. С. 270-281.
13. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика индивидуальной цели профессиональной карьеры // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 2 (107). С. 98-105.
14. Поваренков Ю. П. Оперативность развития системы саморегуляции профессиональной деятельности / Ю. П. Поваренков, А. Э. Цымбалюк // Психология. 2020. Т. 16. № 4. С. 608-625.
15. Пригожин А. И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. Москва : Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2010. 432 с.
16. Сидоров К. Р. Методика исследования содержания целей человека / К. Р. Сидоров, И. А. Васильев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2018. № 3 (60). С. 90-108.
17. Тихомиров О. К. Психология мышления : учебное пособие. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. 272 с.
18. Управление личной карьерой : учебное пособие для вузов / под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. Москва : Логос, 2005. 288 с.
19. Фонарев А. Р. Психология становления личности профессионала : учеб. пособие. Москва : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЕК», 2005. 240 с.
20. Чувгунова О. А. Планирование как предмет психологического исследования // Психологические исследования. 2015. Т. 8. № 43. С. 11-25.
21. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Логос, 2007. 192 с.
22. Malin H., Liauw I., Damon W. Purpose and Character Development in Early Adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 2017, 46(6), 1200-1215.
23. Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D. T. Hall (Ed.). *Career development in organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. С. 75-90.
24. Super, D. E. *The psychology of career*. N. Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 с.

## Reference list

1. Arhangel'skij G. A. Organizacija vremena. Ot lichnoj jeffektivnosti k razvitiju firmy = Time management. From personal efficiency to company development. Sankt-Peterburg : Piter, 2008. 448 s.
2. Berezovskaja R. A. Psihologija professional'noj kar'ery = Psychology of professional career : ucheb. posobie. Sankt-Peterburg : Izd-vo S. Peterb. un-ta, 2012. 152 s.
3. Vasiljuk E. G. Formirovanie umenija celepolaganija kak pedagogicheskaja problema = Formation of goal-setting skills as a pedagogical problem // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2006. № 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/viewid=620> (data obrashhenija: 02.03.2021).
4. Zavodchikov D. P. Psihologija kar'ery = Career psychology : ucheb. posobie / D. P. Zavodchikov, M. V. Kormil'ceva. Ekaterinburg : Izd-vo Ros. gos. professional'no-pedagogicheskogo un-ta, 2012. 156 s.
5. Zajcev G. G. Upravlenie delovoj kar'eroj = Business career management : uchebnoe posobie / G. G. Zajcev, G. V. Cherkasskaja. Moskva : Izdatel'skij centr «Akademija», 2007. 248 s.
6. Zonis M. M. Zhiznennaja navigacija: tehnologii samorazvitija lichnosti studenta v processe obuchenija v vuze = Life navigation: technologies for self-development of a student's personality in the process of studying at university / M. M. Zonis, F. A. Kazin, A. L. Mal'chukova,



E. V. Olenina, A. G. Prichislenko. Sankt-Peterburg : Universitet ITMO, 2016. 109 s.

7. Kalinin S. I. Tajm-menedzhment. Praktikum po upravleniju vremenem = Time management. Time management workshop. Sankt-Peterburg : Rech', 2006. 360 s.

8. Klimov E. A. Psihologija professionala = Psychology of a professional. Voronezh : Institut prakticheskoy psihologii, 1996. 400 s.

9. Koroleva I. V. Celepolaganie kak proektirovochnaja kompetentnost' sovremennoj molodezhi = Goal-setting as the design competence of modern youth // Nauchnyj zhurnal KubGAU. 2017. № 130 (6). S. 3-13.

10. Manukjan V. R. Opyt issledovanija individual'no-psihologicheskikh osobennostej celepolaganija i zhiznennogo planirovanija = Experience of research of individual psychological features of targeting and life planning // Psihologicheskie issledovanija. 2018. T. 11. № 57. S. 9. URL: <http://psystudy.ru> (data obrashhenija:13.05.2021).

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

12. Povarenkov Ju. P. Psihologicheskij podhod k opredeleniju ponjatija «kar'era professionala» = Psychological approach to the definition of the concept «career of a professional» // Metodologija sovremennoj psihologii. 2019. № 9. S. 270-281.

13. Povarenkov Ju. P. Psihologicheskaja karakteristika individual'noj celi professional'noj kar'ery = Psychological characteristics of the individual goal of a professional career // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2019. № 2 (107). S. 98-105.

14. Povarenkov Ju. P. Operativnost' razvitija sistemy samoreguljatsii professional'noj dejatel'nosti = Rapid development of the system of self-regulation of professional activities / Ju. P. Povarenkov, A. Je. Cymbaljuk // Zhurnal vysshej shkoly jekonomiki. 2020. T. 16. № 4. S. 608-625.

15. Prigozhin A. I. Celi i cennosti. Novye metody raboty s budushhim = Goals and values. New ways of working with the future. Moskva : Izdatel'skij dom «De-lo» RANH i GS, 2010. 432 s.

16. Sidorov K. R. Metodika issledovanija sodержanija celej cheloveka = Method of human goal content research / K. R. Sidorov, I. A. Vasil'ev // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 14. Psihologija. 2018. № 3 (60). S. 90-108.

17. Tihomirov O. K. Psihologija myshlenija = Psychology of thinking : uchebnoe posobie. Moskva : Izd-vo Mosk. un-ta, 1984. 272 s.

18. Upravlenie lichnoj kar'eroj = Personal career management : uchebnoe posobie dlja vuzov / pod obshh. red. Je. M. Korotkova, S. D. Reznika. Moskva : Logos, 2005. 288 s.

19. Fonarev A. R. Psihologija stanovlenija lichnosti professionala = Psychology of professional personality formation : ucheb. posobie. Moskva : Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta ; Voronezh : Izd-vo NPO «MODEK», 2005. 240 s.

20. Chuvgunova O. A. Planirovanie kak predmet psihologicheskogo issledovanija = Planning as a subject of psychological research // Psihologicheskie issledovanija. 2015. T. 8. № 43. S. 11-25.

21. Shadrikov V. D. Problemy sistemogeneza professional'noj dejatel'nosti = Problems of occupational systemogenesis. Moskva : Logos, 2007. 192 s.

22. Malin H., Liauw I., Damon W. Purpose and Character Development in Early Adolescence. Journal of Youth and Adolescence, 2017, 46(6), 1200-1215.

23. Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D. T. Hall (Ed.). Career development in organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. S. 75-90.

24. Super D. E. The psychology of career. N. Y.: Harper&Brothers, 1957. 400 s.