

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ,
КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА**

Научная статья

УДК: 159.9

DOI: 10.20323/1813-145X-2025-1-142-171

EDN: LOOYUP

Уровень развития и структура «якорей карьеры» у старшекласников разного пола

Юрий Павлович Поваренков

Доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии, 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. В статье обсуждаются результаты исследования, цель которого заключается в том, чтобы выявить особенности карьерных ориентаций старшекласников различного пола. В исследовании проверялась гипотеза о наметившейся тенденции сближения профессиональных предпочтений мужчин и женщин, в том числе на уровне проектирования профессиональной карьеры. Отмечено, что существуют разные подходы к анализу и пониманию карьеры профессионала. В статье реализуется системогенетический подход к определению и пониманию карьеры, разработанный В. Д. Шадриковым. Дано определение понятия «якоря карьеры», предложенное Э. Шейном. Показано, что якоря карьеры (карьерные ориентации) могут осознаваться или нет, но независимо от этого они активно влияют на успешность проектирования и реализации карьеры профессионала. Для диагностики якорей карьеры использован адаптированный вариант методики Э. Шейна, которая позволяет зафиксировать уровень развития девяти их типов. В статье проведён сравнительный анализ степени выраженности отдельных якорей карьеры и их психологической структуры у учащихся общеобразовательной школы 11-го класса мужского и женского пола. Выявлены специфические особенности развития профиля якорей карьеры и их структуры, характерные для юношей и девушек, обучающихся в 11-м классе средней школы. Установлено, что по абсолютным показателям значимых различий между профилями карьерных ориентаций юношей и девушек не обнаружено, но выявлены значимые различия в структурной организации якорей карьеры старшекласников разного пола. Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для оптимизации карьерного сопровождения развивающихся профессионалов на ранних стадиях профессионализации.

Ключевые слова: карьера; профессионал; карьерные ориентации; обучающиеся 11-го класса; диагностика; системогенетический подход; якоря карьеры; структура якорей карьеры

Для цитирования: Поварёнков Ю. П. Уровень развития и структура «якорей карьеры» у старшекласников разного пола // Ярославский педагогический вестник. 2025. № 1 (142). С. 171–178. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2025-1-142-171>. <https://elibrary.ru/LOOYUP>

**LABOR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY,
COGNITIVE ERGONOMICS**

Original article

Level of development and structure of «career anchors» among high school students of different genders

Yuri P. Povarenkov

Doctor of psychological sciences, professor at department of general and social psychology, 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>

Abstract. The article discusses the results of the study aimed at identifying the characteristics of career orientations of high school students of different genders. The study tested the hypothesis about the emerging trend of convergence in professional preferences of men and women, including at the level of designing a professional career. It is noted that there are different approaches to analyzing and understanding a professional career. The article implements a system-genetic approach to defining and understanding a career developed by V. D. Shadrikov. The definition of the concept of «career anchors» proposed by E. Shein is given. It is shown that career anchors (career orientations) can be realized or not, but regardless of this, they actively influence the success of designing and implementing a professional career. To diagnose career anchors, an adapted version of E. Shein's technique was used, which allows recording the level of development of 9 of their types. The article provides a comparative analysis of the degree of expression of individual career anchors and their psychological structure in male and female 11-th-grade comprehensive school students. Specific features of the development of the career anchor profile and their structure, characteristic of young men and women studying in the 11th grade of secondary school, were revealed. It was found out that, according to absolute indicators, no significant differences were found out between the career orientation profiles of young men and women. However, significant differences were found in the structural organization of career anchors in high school students of different genders. The results obtained during the study can be used to optimize career support for developing professionals at the early stages of professionalization.

Key words: career; professional; career orientations; 11-th grade students; diagnostics; system-genetic approach; career anchors; career anchor structure

For citation: Povarenkov Yu. P. Level of development and structure of «career anchors» among high school students of different genders. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2025; (1): 171-178. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2025-1-142-171>. <https://elibrary.ru/LOOYUP>

Введение

Как показывает анализ специальной литературы, карьера относится к категории ведущих понятий психологической теории профессионализации, которая ориентирована на изучение психологических факторов и закономерностей становления и развития профессионала [Могилёвкин, 2007; Шнейдер, 2019; Цымбалюк, 2019; Поварёнков, 2023; Цариценцева, 2010].

В психологии сложились разные подходы к анализу и пониманию карьеры профессионала, обсуждению которых посвящены многочисленные исследования [Толочек, 2017; Фонарёв, 2005; Москаленко, 2017; Березовская, 2012; Пахомова, 2013]. Известный специалист в области психологии карьеры Савикас [Savikas, 1997] отмечает, что многообразие подходов к определению понятия

профессиональной карьеры продиктовано тем, что авторы обсуждают и затрагивают различные аспекты данного сложного конструкта.

С позиций системогенетического подхода профессиональная карьера рассматривается как процесс и результат проектирования, реализации и регуляции профессионалом своего трудового и профессионального пути. Из данного определения следует, что карьера профессионала включает две взаимосвязанных стадии: ориентировочную и исполнительскую. На ориентировочной стадии происходит проектирование карьеры, на исполнительской стадии осуществляется реализация проекта карьеры с учетом объективных условий и субъективных возможностей профессионала.

В процессе проектирования карьеры профессионал решает три задачи: во-первых, определяет мотивационную основу карьеры, во-вторых,

намечает её цель и подцели, в-третьих, разрабатывает план достижения поставленной цели.

В ходе мотивационного проектирования профессионал принимает решение о том, хочет он строить карьеру или нет. И если такое желание есть, то профессионал стремится определить, зачем или ради чего он хочет строить карьеру. Нетрудно заметить, что решение данной задачи связано с выбором и определением карьерных мотивов [Поварёнков, 1998; Камышаков, 2016].

В качестве таковых в психологии профессионализации рассматриваются «якоря карьеры» личности, которые также называются карьерными ориентациями [Кишиков, 2019; Мельникова, 2016].

Специальное понятие «якоря карьеры» было предложено, как известно, профессором Массачусетского технологического института Эдгаром Шейном [Schein, 1978; 1986]. Якоря карьеры (карьерные ориентации) – это устойчивые ценностные ориентации, социальные установки, интересы, потребности и другие социально обусловленные побуждения, которые влияют на выбор и построение профессиональной карьеры. Карьерные ориентации возникают на начальных этапах развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время.

Э. Шейн подчёркивает, что существует значимая связь карьерной ориентации с развитием карьеры и утверждает, что именно карьерная установка является самым важным фактором управления индивидуальной карьерой, придавая ей оригинальность, индивидуальность и неповторимость.

Якоря карьеры могут и осознаваться, и не осознаваться человеком. Но независимо от этого они всегда, прямо или косвенно, влияют на успешность, специфику проектирования и реализации карьеры профессионала. Поэтому, чем лучше и точнее профессионалы понимают и осознают собственные карьерные якоря, тем успешнее они выстраивают свою профессиональную карьеру, тем большее удовлетворение они могут получить от её осуществления.

Как отмечает Э. Шейн [Шейн, 2002], якоря карьеры возникают и формируются в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта на первоначальных этапах выстраивания профессиональной карьеры. Они являются основой управления, стабилизации, контроля, коррекции и интеграции индивидуальной карьеры профессионала. Для полноты изложения отметим, что в отечественной психологии в качестве синонима понятия

«якоря карьеры» используется понятие «карьерные ориентации».

Якоря карьеры являются важной составляющей частью профессиональной направленности личности, и их особенности могут быть обусловлены возрастом, полом, спецификой профессиональной деятельности человека и рядом других факторов.

Цель настоящего исследования заключается в том, чтобы выявить и проанализировать специфические особенности развития якорей карьеры, на которые ориентируются юноши и девушки старших классов общеобразовательной школы в процессе карьерного самоопределения.

В последние десятилетия наметилась устойчивая тенденция сближения профессиональных предпочтений и профессиональных выборов мужчин и женщин. В частности, это находит своё отражение в том, что женщины все чаще и активнее выбирают традиционно мужские профессии, а мужчины – традиционно женские. Эта тенденция проявляется в военной и гражданской сфере, в спорте и других общественных сферах.

Можно предположить, что данная тенденция обуславливается сближением карьерных и профессиональных ориентиров мужчин и женщин, которое может фиксироваться и на ранних этапах профессионализации. С целью проверки данной гипотезы и было организовано настоящее эмпирическое исследование.

Надо признать, что изучению данной проблемы посвящено достаточное количество исследований педагогов и психологов [Науменко, 2021; Шевелёва, 2013; Мельникова, 2016]. Однако они слабо затрагивают специфику ранних стадий карьерного развития личности и поэтому их результаты нуждаются в уточнении и дополнительной эмпирической проверке.

Процедура эмпирического исследования

Предметом эмпирического исследования являются якоря карьеры учащихся 11-х классов общеобразовательной школы различного пола. В исследовании приняли участие 70 старшеклассников, 35 юношей и 35 девушек.

Диагностика старшеклассников осуществлялась с использованием методики ценностных ориентаций в карьере Э. Х. Шейна, переведённой и адаптированной В. А. Чикер и В. Э. Виноградовой [Почебут, 2002]. Данная методика включает 41 вопрос и позволяет диагностировать следующие 9 якорей карьеры:

1. Профессиональная компетентность (стремление человека быть профессионалом, специалистом высокого уровня, мастером в выбираемой профессиональной деятельности).

2. Менеджмент (стремление человека к выбору таких видов профессиональной деятельности, которые позволяют управлять людьми, различными проектами, бизнес-процессами).

3. Автономия (человек предпочитает выбирать такие виды профессиональной деятельности, которые позволяют реализовать присущие ему стремление к свободе и независимости).

4. Стабильность работы (стремление человека выбирать такие виды профессиональной деятельности, которые обеспечивают безопасность труда, его надёжность и постоянство).

5. Стабильность места жительства (стремление человека выбирать такие виды профессиональной деятельности, которые позволяют жить в своём городе, предполагают минимум переездов и командировок).

6. Служение (стремление человека к таким видам профессиональной деятельности, которые ему позволяют реализовать свои идеалы и ценности).

7. Вызов (стремление человека к таким видам профессиональной деятельности, которые ориентированы на решение сложных задач, на преодоление серьёзных препятствий и трудностей).

8. Интеграция стилей жизни (стремление человека сохранить гармонию между сложившейся личной жизнью и работой, между семьёй и профессиональной карьерой).

9. Предпринимательство (стремление человека к таким видам активности, которые позволяют самостоятельно создавать новые организации, самостоятельно организовывать свою деятельность, собственный бизнес).

При анализе корреляционных связей использовался ранговый коэффициент корреляции Спирмена, для определения значимости различий использовался U-критерий Манна-Уитни. При обработке эмпирических данных применялся пакет статистических программ Statistica 10.0.

Анализ результатов

Данные, представленные в Таблице 1 свидетельствуют, что существенных различий в уровне развития якорей карьеры у старшеклассников разного пола не наблюдается. Отмечаются лишь определённые тенденции проявления различий.

Во-первых, 5 якорей карьеры (профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность места жительства и вызов) в большей степени выражены у юношей, а 4 якоря (стабильность работы, служение, интеграция стилей жизни и предпринимательств) – у девушек.

Таблица 1.

Степень выраженности якорей карьеры у старшеклассников разного пола

Пол	Показатель	«Якоря карьеры»								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Юноши	X	6,07	6,07	7,07	6,82	5,00	7,188	6,23	6,53	5,49
	б	1,53	2,21	1,8	2,30	2,51	1,93	1,95	1,78	2,59
	Кв	0,25	0,36	0,25	0,34	0,50	0,27	0,31	0,27	0,47
Девушки	X	5,62	5,57	6,27	7,38	4,30	7,3	5,56	7,14	5,66
	б	1,99	1,73	2,02	2,15	2,17	1,97	1,68	2,03	2,38
	Кв	0,35	0,31	0,32	0,3	0,5	0,27	0,30	0,28	0,42
Значимость различий	U-критерий Манна-Уитни	0,47	0,29	0,10	0,3	0,27	0,77	0,10	0,10	0,85

Примечание: 1 – Профессиональная компетентность; 2 – Менеджмент; 3 – Автономия (независимость); 4 – Стабильность работы; 5 – Стабильность места жительства; 6 – Служение; 7 – Вызов; 8 – Интеграция стилей жизни; 9 – Предпринимательство.

Во-вторых, наиболее значимые половые различия (на уровне тенденции) прослеживаются

у следующих якорей: «автономия», «вызов» и «интеграция стилей жизни». И это позволяет

говорить о некоторой слабо выраженной специфике развития профиля якорей карьеры юношей и девушек. На уровне тенденции она заключается в том, что при выборе карьеры юноши стремятся к тому, чтобы она обеспечивала самостоятельность и относительную свободу при выполнении деятельности и предполагала возможность решения трудных задач и преодоление препятствий. Девушки в большей степени стремятся выбирать такие виды профессий, которые обеспечивают баланс между разными видами самореализации (семья, работа, развитие) и не предполагают исключительное доминирование одного из них.

В целом, результаты парциальной диагностики якорей карьеры юношей и девушек свидетельствует, что существенные, принципиальные различия между ними отсутствуют. Это подтверждает выдвинутую гипотезу о количественном и качественном сближении ценностных ориентаций юношей и девушек, на которые они опираются при проектировании карьеры на ранних стадиях профессионализации.

Обратимся к сравнительному анализу структуры якорей карьеры юношей и девушек старших классов. В данном случае структура рассматривается как целостное единство якорей карьеры и их всесторонних связей, на которые ориентируется человек в процессе проектирования и реализации профессиональной карьеры [Шадриков, 2007].

В ходе анализа использовались два основных показателя: 1) общая интегративность структуры якорей и 2) интегрированность (включённость) отдельных якорей в общую структуру. Первый показатель свидетельствует об общем количестве значимых связей в структуре. Он вычисляется путем суммирования значимых связей, выявленных в ходе интеркорреляционного анализа уровня развития якорей.

Второй показатель свидетельствует о степени включённости отдельных якорей в структуру. Он подсчитывается на основе суммирования значимых связей, которые выявлены у каждого якоря в отдельности. Связь на уровне $p < 0,05$ оценивается в 1 балл, связь на уровне $p < 0,01$ оценивается в 2 балла, а связь на уровне $p < 0,001$ оценивается в 3 балла. Для повышения надежности результатов диагностики мы опирались в ходе анализа на связи высокого уровня ($p < 0,001$). Интересующие нас данные представлены в Таблице 2, на рисунках 1 и 2.

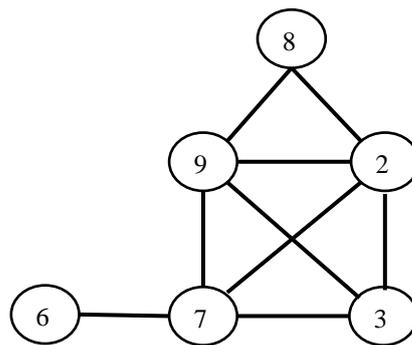


Рисунок 1. Структура якорей карьеры юношей

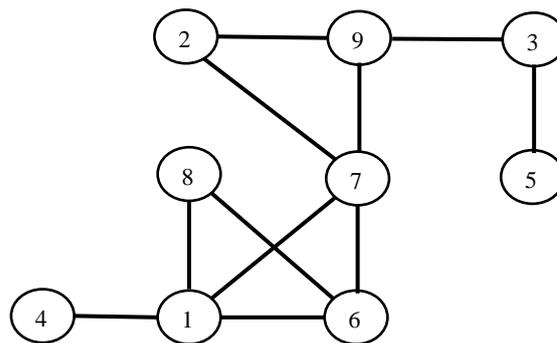


Рисунок 2. Структура якорей карьеры девушек

Таблица 2.
Общая интегративность структуры и парциальная интегрированность отдельных якорей карьеры старшеклассников

Якоря карьеры	Парциальная интегрированность якорей	
	Юноши	Девушки
1. Проф. компетентность	-	12
2. Менеджмент	12	6
3. Автономия	9	6
4. Стабильность работы	-	3
5. Стабильность места жизни	-	3
6. Служение	3	9
7. Вызов	12	12
8. Интеграция стилей жизни	6	6
9. Предпринимательство	12	9
Общая интегративность структуры якорей карьеры	54	66

Данные, представленные в Таблице 2, позволяют констатировать следующие особенности двух структур якорей карьеры:

Во-первых, общий уровень интегративности структуры якорей карьеры девушек существенно (более чем на 18 %) выше, чем у юношей.

Во-вторых, в состав структуры якорей карьеры девушек входят все 9 компонентов, представленных в методике Шейна. В состав структуры юношей включены только 6 компонентов, а три якоря (профессиональная компетентность, ста-

бильность работы и стабильность места жительства) в базовую структуру не входят.

В-третьих, в структуре якорей карьеры юношей выделяется 3 ведущих компонента: менеджмент, вызов и предпринимательство. В структуре якорей девушек выделяется 2 ведущих компонента: вызов и профессиональная компетентность.

В-четвертых, сравнительный анализ структуры карьерных якорей юношей и девушек показывает, что их ведущие компоненты могут как совпадать, так и различаться. Например, якорь «вызов» является ведущим компонентом структуры как у юношей, так и у девушек. С другой стороны, девушки выделяют в качестве ведущего компонента структуры профессиональную компетентность, а юноши вообще не включают её в состав структуры.

Выводы

1. Как показывает анализ, высоко значимых (существенных) отличий в уровне развития отдельных якорей карьеры, у юношей и девушек в ходе исследования выявить не удалось. Проллеживается лишь тенденция к проявлению таких различий на уровне значимости $p=0,1$. Намеченная тенденция свидетельствует, что старшеклассники в большей степени ориентированы на такие якоря карьеры, как «автономия» и «вызов», а старшеклассницы более ориентированы на карьерный якорь «интеграция стилей жизни». Это означает, что юношей привлекают такие виды профессий, которые максимально освобождены от организационных правил, предписаний и ограничений, а также предполагают возможность конкуренции, борьбу за выживание, преодоление препятствий, решение трудных задач. Девушки в большей степени стремятся к таким видам профессиональной деятельности, которые не препятствуют решению их личных и семейных проблем, не нарушают привычный стиль жизни и окружения.

2. Наиболее существенные различия между юношами и девушками обнаруживаются на уровне структурной организации якорей карьеры. Структура якорей карьеры юношей более организована и более дифференцирована по степени личностной значимости её отдельных компонентов. Юноши более избирательно подходят к выбору якорей, на которые нужно опираться в ходе проектирования карьеры и сознательно отклоняют те из них, которые считают незначимыми. В целом уровень интегративности струк-

туры карьерных ориентации девушек существенно выше чем у юношей, но достигается это за счёт не дифференцированного и общего повышения значимости отдельных компонентов структуры.

3. Качественный анализ структуры якорей карьеры свидетельствует, что ведущую роль в её составе у юношей отводится одной подструктуре, которая включает три ведущих якоря: «вызов», «предпринимательство» и «менеджмент». У девушек выделяются две ведущие подструктуры карьерной ориентации. Первая совпадает с мужской и включает карьерные якоря «вызов», «предпринимательство» и «менеджмент». Вторая подструктура состоит из таких якорей, как «профессиональная компетентность», «интеграция стилей жизни» и «служение». Учитывая материалы теоретического анализа литературы, можно предположить, что девушки одновременно реализуют две стратегии карьерной ориентации: мужскую и женскую. Первая опирается на социально-нормативные требования, предъявляемые к выбору профессии юношами, а вторая учитывает особенности женской психологии. В этом дуализме заключается сложность и более высокая адаптивность женской модели проектирования профессиональной карьеры.

Библиографический список

1. Березовская Р. А. Психология профессиональной карьеры. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2012. 152 с.
2. Камышаков А. А. Развитие карьерных ориентаций как показатель становления профессионала / А. А. Камышаков, Е. М. Климова // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2016. № 4 (31). С. 101–106.
3. Кишиков Р. В. Сравнительный анализ карьерных ориентаций сотрудников организации / Р. В. Кишиков, Е. М. Климова // Человеческий капитал. 2019. № 7(127). С. 89–98.
4. Мельникова Н. Н. Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2016. Т. 9, № 3. С. 76–86.
5. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
6. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. Москва : Изд-во РАГС, 2017. 352 с.
7. Науменко М. В. Особенности карьерных ориентаций юношей и девушек с различным уровнем самооценки / М. В. Науменко, Е. Г. Завгородняя // Мир науки. Педагогика и психология. 2021. Т. 9, № 5. С. 25–41.

8. Пахомова Е. В. Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2013. Т. 6, № 2. С. 111–115.
9. Поварёнков Ю. П. Диалектика становления профессионала // Ярославский педагогический вестник. 1998. № 1. С. 20–24.
10. Поварёнков Ю. П. Психологическая классификация деятельностно важных качеств профессионала. Системогенетический подход: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2023. 260 с.
11. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. Санкт-Петербург: Речь, 2002. 298 с.
12. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. Москва: Институт психологии РАН, 2017. 262 с.
13. Фонарёв А. Р. Психология становления личности профессионала. Москва: Изд-во Московского психолого-соц. ин-тута; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЕК», 2005. 2490 с.
14. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2010. № 6. С. 73.
15. Цымбалюк А. Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 6. С. 233–238.
16. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва: Логос, 2007. 192 с.
17. Шевелёва А. М. Карьерные представления старшеклассников и студентов во взаимосвязи с гендерными характеристиками // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. Т. 5, № 2. С. 164–176.
18. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 336 с.
19. Шнейдер Л. Б. Психология карьеры: учебник и практикум / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. Москва: Юрайт, 2019. 187 с.
20. Savikas M. L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory // The Career Development Quarterly. 1997. № 45. Pp. 247–259.
21. Schein E. H. critical look at current career development theory and research // In D.T. Hall and Assosiation (Ets.). Career development in organization. San-Francisco: Jossey-Bass, 1986. P. 310–33.
22. Schein E. H. Carrer dynamics: matching individual and organization needs. London, 1978. 345 с.
23. Super D. E. The psychology of careers. New York: Harper & Brothers, 1957. 150 p.
24. opment / A. A. Kamyshakov, E. M. Klimova // Nauchnye i obrazovatel'nye problemy grazhdanskoj zashhity. 2016. № 4 (31). S. 101–106.
25. 3. Kishikov R. V. Sravnitel'nyj analiz kar'ernyh orientacij sotrudnikov organizacii = Comparative analysis of career orientations of employees in the organization / R. V. Kishikov, E. M. Klimova // Chelovecheskij kapital. 2019. № 7 (127). S. 89–98.
26. 4. Mel'nikova N. N. Kar'ernye orientacii: gendernye razlichija i vozrastnaja dinamika = Career orientation: gender differences and age dynamics // Vestnik JuUrGU. Serija «Psihologija». 2016. Т. 9, № 3. S. 76–86.
27. 5. Mogil'jovkin E. A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening = Career development: diagnostics, technology, training: monografija. Sankt-Peterburg: Rech', 2007. 336 s.
28. 6. Moskalenko O. V. Akmeologija professional'noj kar'ery lichnosti = Acmeology of an individual's professional career. Moskva: Izd-vo RAGS, 2017. 352 s.
29. 7. Naumenko M. V. Osobennosti kar'ernyh orientacij junoshej i devushek s razlichnym urovnem samoocenki = Peculiarities of career orientations of young men and women with different levels of self-esteem / M. V Naumenko, E. G. Zavgorodnjaja // Mir nauki. Pedagogika i psihologija. 2021. Т. 9, № 5. S. 25–41.
30. 8. Pahomova E. V. Ponjatie «kar'era»: analiz opredelenij = Career concept: definition analysis // Vestnik JuUrGU. Serija «Psihologija». 2013. Т. 6, № 2. S. 111–115.
31. 9. Povarjonkov Ju. P. Dialektika stanovlenija professionala = Dialectics of becoming a professional // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 1998. № 1. S. 20–24.
32. 10. Povarjonkov Ju. P. Psihologicheskaja klassifikacija dejatel'nostno vaznyh kachestv professionala. Sistemogeneticheskij podhod = Psychological classification of the pragmatist important qualities of a professional. Systemogenetic approach: monografija. Jaroslavl': RIO JaGPU, 2023. 260 s.
33. 11. Pochebut L. G. Organizacionnaja social'naja psihologija = Organizational social psychology / L. G. Pochebut, V. A. Chiker. Sankt-Peterburg: Rech', 2002. 298 s.
34. 12. Tolocek 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.
35. 13. Fonarjov A. R. Psihologija stanovlenija lichnosti professionala = The psychology of becoming a professional personality. Moskva: Izd-vo Moskovskogo psihologo-soc. in-tuta; Voronezh: Izd-vo NPO «МОДЕК», 2005. 2490 s.
36. 14. Caricenceva O. P. Kar'ernye orientacii sovremennoj molodezhi: teorija, jeksperiment, trening = Career orientation of modern youth: theory, experiment, training // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij. 2010. № 6. S. 73.
37. 15. Cymbaljuk A. Je. Harakteristika osnovnyh problem psihologii kar'ernogo razvitija = Characteristics of the main

Reference list

1. Berezovskaja R. A. Psihologija professional'noj kar'ery = Psychology of professional career. Sankt-Peterburg: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2012. 152 s.
2. Kamyshakov A. A. Razvitie kar'ernyh orientacij kak pokazatel' stanovlenija professionala = Development of career orientations as an indicator of professional devel-

problems of career development psychology // Jaroslavskij pedagogičeskij vestnik. 2019. № 6. S. 233–238.

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

17. Sheveljova A. M. Kar'ernye predstavlenija starsheklassnikov i studentov vo vzaimosvjazi s gendernymi karakteristikami = Career representations of high school students and students in relation to gender characteristics // Psihologičeskaja nauka i obrazovanie psyedu.ru. 2013. T. 5, № 2. S. 164–176.

18. Shejn Je. H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo = Organizational culture and leadership. Sankt-Peterburg : Piter, 2002. 336 s

19. Shnejder L. B. Psihologija kar'ery = Career psychology: uchebnik i praktikum / L. B. Shnejder, Z. S. Akbieva, O. P. Caricenceva. Moskva : Jurajt, 2019. 187 s.

20. Savikas M. L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory // The Career Development Quarterly. 1997. № 45. Pp. 247–259.

21. Schein E. N. critical look at current career development theory and research // In D.T. Hall and Assosiation (Ets.). Career development in organization. San-Francisco: Jossey-Bass, 1986. P. 310–33.

22. Schein E. H. Carrer dynamics: matching individual and organization needs. London, 1978. 345 s.

23. Super D. E. The psychology of careers. New York: Harper & Brothers, 1957. 150 p.

Статья поступила в редакцию 26.11.2024; одобрена после рецензирования 17.12.2024; принята к публикации 23.01.2025.

The article was submitted 26.11.2024; approved after reviewing 17.12.2024; accepted for publication 23.01.2025