

Искаков Е.М.

Омский государственный педагогический университет, г. Омск, Россия

E-mail: ename777@mail.ru

КАРЬЕРНЫЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОФИЦЕРА

Построение и развитие профессиональной карьеры офицера Вооруженных Сил требует высокого уровня образованности и профессиональной компетентности военного. Профессионализм во многом определяет карьерный рост военного специалиста и его успех в служебной деятельности. Правильно построенная профессиональная карьера дает возможность повысить конкурентоспособность, развить психологическую устойчивость, раскрыть потенциал, сформировать набор необходимых профессиональных качеств, соответствующих текущим требованиям и тенденциям развития Вооруженных Сил.

На основе теоретического исследования отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы мною выяснилось, что в основном офицеры понимают профессиональную карьеру, главным образом, как «повышение в воинском звании», «профессиональный рост», «продвижение по служебной, карьерной лестнице», «личные достижения в офицера в воинском коллективе». Некоторые же профессиональную карьеру ассоциируют с понятиями «престиж» и «статус». При этом в большинстве своем военнослужащие отождествляют карьерный рост лишь с размером денежного оклада по воинским званиям и занимаемой должностью, а не с личностным ростом, саморазвитием, самосовершенствованием, самоактуализацией, самореализацией в служебной деятельности. В армии преобладает именно классический вертикальный тип построения и развития карьеры. Конкурентная среда мужского воинского коллектива формирует у военнослужащих устойчивое стремление к карьерно-должностному продвижению.

На мой взгляд, наиболее адаптированным к процессам воинской службы является акмеологический подход. Он сочетает в себе поиск путей максимально полного самовыражения в профессии и оптимальных способов организации профессиональной деятельности для достижения успеха в будущем.

На основе теоретико-методологических подходов можно сформулировать собственное толкование понятия «профессиональная карьера офицера», под которым я понимаю процесс плановой, в отдельных случаях вынужденной смены должностей, ролей, статусов в рамках воинской службы, сопровождающая профессиональным ростом, с целью продвижения по карьерной лестнице в личных и (или) служебных интересах.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональное «акме», карьера, этапы карьеры, карьерный подход к профессиональному развитию.

Для цитирования: Искаков, Е.М. Карьерный подход к профессиональному развитию офицера / Е.М. Искаков // Вестник Омбургского государственного университета. – 2019. – №4(222). – С. 90–98. DOI: 10.25198/1814-6457-222-90.

Iskakov E.M.

Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia

E-mail: ename777@mail.ru

CAREER APPROACH TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF OFFICER

Formation and developing the professional career of an officer in the Armed Forces requires a high level of education and professional competence of the military. Professionalism largely determines the career growth of a military specialist and his success in career. A properly built professional career makes it possible to increase competitiveness, develop psychological stability, unleash potential, form a set of necessary professional qualities that meet current requirements and development trends of the Armed Forces.

On the basis of a theoretical study of domestic and foreign psychological and pedagogical literature, I found out that mainly officers understand a professional career, mainly as “promotion in military ranks”, “professional growth”, “career advancement”, personal achievements in an officer in a military team. Some associate a professional career with the concepts of “prestige” and “status”. At the same time, for the most part, servicemen identify career growth only with the size of the salary for military ranks and their posts, and not with personal growth, self-development, self-improvement, self-actualization, and self-fulfillment in official activities. It is the classic vertical type of construction and career development that prevails in the army. The competitive environment of the male military team forms a steady desire for career advancement among the military personnel.

In my opinion, the most adapted to the processes of military service is the acmeological approach. It combines the search for ways to maximize self-expression in the profession and the best ways to organize professional activities to achieve success in the future.

On the basis of theoretical and methodological approaches, one can formulate one's own interpretation of the concept of “professional career of an officer”, which I mean the process of planned, in some cases forced change of positions, roles, statuses within the framework of military service, accompanying professional growth, with the aim of moving up the career ladder in personal and (or) official interests.

Key words: professional development, professional «akme», career, career stages, career approach to professional development.

For citation: Iskakov E.M. Career approach to professional development of officer. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2019, no. 4(222), pp. 90–98. DOI: 10.25198/1814-6457-222-90.

Современный облик Вооруженных Сил Республики Казахстан требует от военнослужащего проявления активности в построении и развитии своей профессиональной карьеры.

Проблема профессиональной карьеры военнослужащего напрямую связана с процессом овладения военными профессиональными знаниями, совершенствованием воинского мастерства и реализацией личного потенциала, поскольку от уровня профессионализма военного специалиста во многом будет зависеть его карьерный рост и успех в воинской службе. Правильно построенная профессиональная карьера дает возможность повысить конкурентоспособность, развить психологическую устойчивость, раскрыть потенциал, сформировать набор необходимых профессиональных качеств, соответствующих текущим требованиям и тенденциям развития Вооруженных Сил.

Особую роль в осуществлении военнослужащими своих функциональных и должностных обязанностей с достаточной эффективностью играет разрешение основных вопросов их профессиональной карьеры. Об этом свидетельствуют исследования, проведенные специалистами Министерства обороны Республики Казахстан. Так, более половины респондентов из числа младшего и старшего офицерского состава (75%) выражают устойчивый интерес к должностному и профессиональному росту. Проще говоря, стремятся следовать принципу крылатого выражения «плох тот солдат, который не мечтает стать генералом». При этом, четверть опрошенных военнослужащих (25%) имеют размытое представление о путях и способах достижения карьерных высот, справедливо полагая, что на пути служебного продвижения офицера возникают немало правовых и организационных препятствий (объективных и субъективных факторов), значительно сдерживающих профессионально-должностное развитие военнослужащего, снижающих заинтересованность личного состава в достижении наилучших результатов в воинской службе, совершенным овладении военным ремеслом. В конечном счете сложившаяся ситуация с явными нерешенными проблемами (вопросы кадровой политики, обучение и воспитание личного состава, некоторый бюрократизм служебных отношений и др.) не-

гативно влияют и препятствуют росту эффективности армейской службы.

Интересные для анализа общей картины показали результаты ответа на вопрос относительно сущности профессиональной карьеры. Выяснилось, что опрошенные офицеры понимают профессиональную карьеру, главным образом, как «повышение в воинском звании», «профессиональный рост (совершенное овладение своей воинской специальностью)», «продвижение по служебной (карьерной) лестнице», «личные достижения в офицера в воинском коллективе». Некоторые же профессиональную карьеру ассоциируют с понятиями «престиж» и «статус».

Однако здесь, необходимо отметить тот факт, что в большинстве своем военнослужащие отождествляют карьерный рост лишь с размером денежного оклада по воинским званиям и занимаемой должностью, а не с личностным ростом, саморазвитием, самосовершенствованием, самоактуализации, самореализацией в служебной деятельности.

Продвижение по служебной лестнице – оправданное стремление субъекта труда и объяснимый процесс в его профессиональной деятельности. Карьера представляет собой результат динамичного развития в профессиональной жизни. Именно степень развития карьеры определяет положение сотрудника в служебной иерархии. Стало быть, одним из критериев успешности личности – это достижения в карьере.

В наши дни термин «профессиональная карьера» приобрел особую популярность, выступая объектом исследования многих ученых. На различных информационных площадках, дискуссиях, в сети Интернет даны многочисленные определения понятию «карьера».

Термин «карьера» берет свое начало от латинского слова *karrus* – повозка, телега и итальянского *cagriera* – бег, жизненный путь. Слово заимствовано из французского языка и означает успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессию. Существуют следующие определения данного понятия:

– карьера обозначает путь, ход, поприще жизни, успехи в достижении целей (В. Даль) [1];

– род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, а также само достижение такого положения (С.И. Ожегов) [15];

– продвижение по службе, повышение в звании, производство в чин (эквивалент английских слов «career», «promotion») [3].

Широкий спектр возможностей выбора человеком своей будущей профессии и путей ее развития предопределил разнообразие вариантов интерпретаций к определению термина «карьера»:

как динамичного, непрерывного процесса, характеризующегося системной плановостью этапов развития жизнедеятельности индивида в разных ролях, к примеру, в качестве сотрудника, домохозяйки, учителя, ученика и т. д. (Е.А. Климов, 1996) [11];

как деятельности или рода занятий, профессии (А.Я. Кибанов, 2003) [10];

как персонально осмысленного личного выбора субъекта труда своих профессиональных перспектив, анализа и прогноза их реализации, утверждение самооценки и возникновение устойчивых профессиональных принципов, позиций, которые будут определять облик работника на всем жизненном пути (Э.Ф. Зеер, 2003) [5];

как процесса формирования личности в профессиональной деятельности (В.А. Чикер) [21];

как одна из форм самореализации, в т. ч. в рамках «Я – концепции». Так, А.А. Жданович квалифицировал эту концепцию на такие составляющие, как: профессиональные ценности, образы профессионального – Я, профессиональная ориентация, мотивация человека к работе, стремление к служебному росту, формирование настроя трудиться по выбранной профессии [4].

Для более точного понимания карьеры следует применять несколько взаимосвязанных понятий, таких как перемещение, мобильность, продвижение: *перемещение* – смена должностей или сферы деятельности; *мобильность* – изменение социального статуса человека, работника; *продвижение* – карьерный рост, движение вверх по карьерной лестнице, присвоение званий, регалий и т. д.

Феномен «профессиональная карьера» в науке рассматривается, преимущественно, с по-

зиций менеджмента и трактуется как служебно-профессиональное продвижение в направлении смены различных должностей, способствующее развитию личности и организации. Некоторые авторы, в частности Шекшня С.В., дает довольно узкое определение, рассматривая карьеру «как последовательность должностей, занимаемых работником в одной организации», следовательно, вводит термин «профессиональная карьера», понимая под ним также «последовательность должностей, но в рамках всей профессиональной жизни человека» [22].

Другие ученые, напротив, дают более широкую формулировку карьеры, характеризуя ее как продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии (Е.А. Климов, Д.М. Иванцевич, К.А. Абульханова-Славская, А.Я. Кибанов и др.).

Философский подтекст прослеживается в определении Н.С. Пряжникова, который полагал, что современная карьера – «это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни» [16]. Личностный аспект карьеры с позиции человека как личности исследовали М.Г. Лапуста, А.Я. Кибанов, причем последний отмечал, что «жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является ее частью» [9]. С позиции социологии карьера ассоциируется с термином социальной мобильности, подразумевающее перемещение индивидуумов в обществе между различными ступенями в иерархии [2]. Д.М. Иванцевич и А.А. Лобанов выдвинули идею периодизации профессиональной жизни индивида на этапы, к тому же расширили область применения карьеры считая, что это не только профессия, но и другая работа – «можно говорить о карьере домохозяйек, матерей, временных и сезонных рабочих», поскольку они «тоже продвигаются вперед в том смысле, что их таланты (умения) растут вместе с прибавлением опыта и ответственности» [7]. С одной стороны, такая позиция дает нам право значительно раздвинуть рамки исследований по проблемам карьеры, с другой – на наш взгляд, ставит под сомнение научный смысл сути и содержания термина «карьера». Современные тенденции развития вопросов управления персоналом

рассматривают карьеру как «индивидуально-осознанную позицию и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека» [18] и «не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида» [6]. В этом случае, успешность карьеры оценивается не объективными параметрами (социальными, экономическими и т. д.), а субъективными (психологическими, внутриличностными).

Согласимся с мнением большинства исследователей, считающих, что карьера – это поступательное движение вверх по карьерной лестнице, в ходе которого совершенствуются навыки, улучшаются способности и возможности сотрудника.

В зарубежной науке проблемы карьеры как одного из маркеров профессионального развития исследованы учеными Э. Шейн, Д. Сьюпер, С. Паркинсон и др. Интересное толкование карьеры дают американские исследователи, которые характеризуют ее как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой», J. H. Greenhouse [23]. Еще дальше пошел в своих рассуждениях Д. Е. Сьюпер, указывая на «последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» [27]. Ю. П. Хяюринен интерпретировал карьеру как некий жизненный путь, тесно связанный с рынком труда [20].

Таким образом, можно сделать вывод, что карьера – процесс, определяемый двусторонним влиянием. Прежде всего он зависит от объективных потребностей самой организации, ее целей и стратегических планов развития. С другой стороны, личные потребности субъектов труда, их мотивация и профессиональная подготовка определяют возможность организации карьерных перемещений.

В то же время в военной науке профессиональная карьера офицера мало изучена. Первым исследователем данной проблематики по праву можно назвать П. Режепо, предметно изучавший вопросы продвижения по службе офицеров и генералов российской армии в начале XX столетия [17]. На основе статистической информации детально охарактеризовал особенности построения и развития военной карьеры офицеров различных родов войск, а также воздействие различных факторов (уро-

вень образования, боевой опыт, религиозная принадлежность) на должностной ход службы.

Анализ теоретико-методологических подходов позволяет сформулировать авторское определение понятию «профессиональная карьера офицера», под которым понимается процесс плановой, в отдельных случаях вынужденной смены должностей, ролей, статусов в рамках воинской службы, сопровождающая профессиональным ростом, с целью продвижения по карьерной лестнице в личных и (или) служебных интересах.

Профессиональная карьера играет немаловажную роль в жизни человека. В этой связи, исследователи обосновано ввели в научный оборот понятие «жизненный путь индивида», отражающее процесс развития от начала до конца дней, фокусируя внимание на основных этапах человеческой жизни. В зависимости от специфики соответствующих этапов возникает необходимость решения определенных задач.

Рассмотрим некоторые общеизвестные подходы в рамках исследования вопросов профессиональной карьеры. Позиция *процессуального* подхода видит карьеру как способ достижения целей и результатов в основной форме личностного самовыражения [8]. *Статусный* подход предполагает достижение индивидом результата деятельности и социального статуса. *Ценностный* подход связан с общественно значимой деятельностью человека, оцениваемой в обществе. С позиции субъекта труда карьера подразумевает личный служебный путь работника, которая выражена в профессиональной или должностной форме.

На наш взгляд, наиболее подходящее к современным тенденциям определение «карьер» в рамках *психолого-акмеологического* подхода, приводит И. Д. Ладанов [12], который предлагает понимать карьеру как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности. Следовательно, продвижение по служебной лестнице выступает не как самоцель, а как один из способов самореализации.

С точки зрения психологии, успешность карьеры связана с профессиональным самоопределением. Американский исследователь Д. Сьюпер в середине XX века предложил

теорию «радуги жизненных карьер» [28], построенную на модели о представлении своей личности – «профессиональная Я-концепция», тем самым дав миру науки понятия о четырех типах карьеры:

стабильная карьера, обусловлена непрерывным процессом освоения новых знаний и навыков в профессиональной деятельности;

обычная карьера, предполагает стабильный ход развития жизненного пути индивида;

нестабильная карьера сопровождается постоянными испытаниями на протяжении всего карьерного пути;

карьера с множественными пробами, выражена лабильностью при выборе профессиональных ориентиров на всем жизненном пути.

При оценке типов карьеры учитываются порядок, периодичность, продолжительность занятия определенным родом деятельности, а также показатели профессиональных достижений. Каждый тип профессиональных карьер отличается специфическими особенностями личности, которые помогают ему в принятии важных карьерных решений. Результаты выбора профессии и рода занятий оказывают существенное влияние на формирование «Я-концепции», а ее развитие зависит от устойчивости карьерного хода и наличия достаточного опыта. Пик совершенства «Я-концепция» достигает в зрелом возрасте.

С недавних пор понимание о сущности карьеры были дополнены рядом прогрессивных концепций «поливариативной карьеры» Д. Холла, Ф. Мирвиса и теорией «карьерного якоря» Э.Шейна.

В первом случае, европейские ученые Д. Холл и Ф. Мирвис [24] разработали концепцию «поливариативной карьеры», где акцент поставлен на возможности выбора направлений профессионального и должностного продвижения. С английского языка термин «*protean career*» переводится как «протейная» карьера, названная так в честь древнегреческого бога Протея, «даром предвидения, обладающего многообразием и способностью менять свой облик» [1].

Поливариативная карьера – модель карьеры будущего, предполагает замену предшествующей концепции периодизации карьеры, которая включала классическое служебное

продвижение по принципу «снизу-вверх». Ее главным достоинством и отличием является динамичный и уникальный характер развития профессионального пути в рамках карьерных циклов, допускающий служебные взлеты и падения, отход с достигнутых карьерных рубежей и наоборот, смену профессии и другие. Д. Холл и Ф. Мирвис однажды отметили, что «карьера индивида также неповторима, как и отпечатки его пальцев» [14]. Те же исследователи при оценке успешности карьеры во главу угла ставили субъективную сторону человека, а не объективность сопутствующих обстоятельств.

Работник поливариативной карьеры должен обладать набором универсальных качеств и особенностей – достойный уровень знаний и навыков, высокая мобильность, коммуникабельность и конкурентоспособность, нестандартность мышления и творческий подход. В конечном счете, поливариативность карьеры приобретет форму транспрофессионализма. Дж. Розенау тонко подметил, называя этот переход «революцией в мастерстве» [19]. Автор данного термина и один из основоположников теории транспрофессионализма П.В. Малиновский понимал под этим новый тип профессионализма, с характерными чертами: трансдисциплинарность, рефлексивность, основанная на практике, коммуникабельность в коллективе, способность вычленивать нужное из потока информации, ориентированность на всеобъемлющее развитие с целью поиска оптимальных вариантов решения проблемы [13].

Для глубоко понимания сущности поливариативной карьеры нами проведен анализ, позволивший выявить ряд характерных отличий по отношению к традиционной карьере (таблица 1).

Во втором случае, американский теоретик и практик менеджмента Э.Шейн выдвинул теорию «Якорей карьеры» [25], состоящая из комплекса профессиональных компетенций, основного мотива личности и центральной внутренней ценности, которые в совокупности создают направления профессиональных притязаний и ведут к созданию интегративной модели карьеры, построенная вокруг предпочтительного для индивида рода деятельности и оптимальных вариантов развития служебных пер-

спективных. Здесь, нельзя недооценивать роль жизненного опыта, полученного в ходе формирования и взросления человека, поскольку опыт ускоряет развитие карьерного процесса. Э.Шейн применяя теорию на практике отметил очевидные различия между внешней и внутренней карьерой [26].

Под *внешней карьерой* (external career) понимается череда определенных действий, необходимых для достижения намеченных профессиональной высот (получение диплома об образовании, прохождение практики, обучение на дополнительных курсах). *Внутренняя карьера* (internal career) представляет собой субъективную самооценку личности и характеризует процесс сопровождения этапов развития карьеры, обусловленные внешней карьерой (мотивы, ценности и другое, которые движут человеком на всем профессиональном жизненном пути). Э.Шейн обнаружил следующую закономерность: стремление сотрудника качественно и самоотверженно выполнять служебные задачи в соответствии с его личными ценностями и убеждениями, получившие название «якорей карьеры».

Практика показывает, что отдельные виды профессий могут соответствовать нескольким якорям карьеры, так как в наши дни на рынке труда встречается множество работников, обладающих широким спектром ключевых ориентаций.

Как известно, каждый индивид уникален, имеет определенный уровень опыта, знаний и способностей, навыков и умений. Генеральная идея теории «якорей карьеры» состоит во взаи-

модействии карьерных установок сотрудника и возможностей организации для их реализации, что обеспечит удовлетворение профессиональных потребностей человека. И наоборот, при возникновении симметричной ситуации будет наблюдаться тенденция к снижению производительности труда и потери мотивации к дальнейшей работе. Проще говоря, если человек понял личностные ценности, тем сильнее удовлетворенность от выполняемой работы. Работнику и работодателю одинаково важно своевременно распознать карьерный якорь, чтобы использовать лучшие качества личности в интересах коллектива.

Построение и развитие карьеры – длительный процесс, который сопровождается последовательным прохождением нескольких этапов. Российская и казахстанская педагогическая наука выделяет шесть этапов карьеры (таблица 2):

Подводя итог, следует отметить, что существует множество путей и способов развития карьеры. Работник должен иметь четкое представление, в каком направлении ему двигаться, и где он способен добиться наибольших результатов. В правильности выбора заинтересован и работодатель, который сможет максимально эффективно использовать трудовой потенциал сотрудника в интересах организации. При этом важно создать условия для профессионального развития человека и раскрытия его лучших морально-деловых качеств.

В то же время, в сравнении с государственной гражданской службой, воинская предполагает одновременно рост профессионального статуса,

Таблица 1 – Сравнительный анализ поливариативной и традиционной карьеры

Отличительные черты	Поливариативная карьера	Традиционная карьера
отвечает за изменения	субъект	организация
главные карьерные ценности	свободный рост	должностной рост
степень изменчивости	высокая	низкая
критерии успеха	психологический успех	позиция в организации, размер денежного содержания
ключевые установки	профессиональная преданность и ориентированность на собственный жизненный путь	организационная приверженность

повышение в должности и воинском звании военнослужащего. Специфичность воинской службы также обусловлена строго субординированной (иерархической) структурой управления, в основе которой заложен принцип единоначалия. Неудивительно, что в армии преобладает именно классический вертикальный тип построения и развития карьеры, что продиктовано условиями службы. Конкурентная среда мужского воинского коллектива формирует у военнослужащих устойчивое стремление к карьерно-должностному продвижению, обязывая их руководствоваться общеизвестным правилом – «пройти службу от рядового до генерала».

Многообразие карьерных подходов предоставляет военнослужащим различные варианты

развития профессиональной деятельности. Однако, на наш взгляд, наиболее адаптированным к процессам воинской службы является *акмеологический подход*, сочетающий в себе поиск путей максимально полного самовыражения в профессии и оптимальных способов организации профессиональной деятельности для достижения успеха в будущем. Акмеология в данном контексте рассматривает личность военнослужащего в целом, и офицера в частности, в постоянно прогрессивном, восходящем развитии, движении к собственному «акме», выражающемся в присвоении высокого воинского звания, назначении на командную должность, обретении солидного служебного статуса.

Таблица 2 – Этапы карьеры человека и его потребности

Этапы карьеры	Возраст, лет	Потребности достижения целей	Моральные потребности	Физиологические и материальные потребности
предварительный	до 25	учеба, первый опыт на разных работах	начало самоутверждения	безопасность существования
становление	до 30	освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя	самоутверждение, начало достижение личной независимости	безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
продвижение	до 45	продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации	рост, самоутверждение, достижение большей независимости, начало самовыражения	здоровье, высокий уровень оплаты труда
юсохранение	до 60	пик совершенствования квалификации работника или руководителя, обучение молодого поколения	стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения	повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода
завершение	после 60	приготовление к уходу на пенсию. Поиск и подготовка преемника, рассмотрение новых видов деятельности на пенсии	стабилизация, самовыражения, рост уважения	сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
пенсионный	после 65	занятие новым видом деятельности	самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения	размер пенсии, другие источники дохода, здоровье

Таким образом, результаты проведенного исследования подтверждают тесную взаимосвязь профессиональной карьеры с профессиональной и служебной деятельностью офицера, представляющую собой своеобразное «зеркало» успехов и неудач воинской службы. Считаем це-

лесообразным рассматривать военную карьеру через призму перемен, включающую непосредственно военнотружущего, его командира (начальника) и воинский коллектив в целом.

20.06.2019

Список литературы:

1. Даль, В.И. Толковый словарь русского языка / В.И. Даль. – М.: Изд-во «ЭКСМО», 2010. – 928 с.
2. Дворецкая, Г.В. Социология труда: учебное пособие / Г.В. Дворецкая. – Киев, 1990. – 351 с.
3. Егорова, Т.В. Словарь иностранных слов современного русского языка / Егорова Т.В.. – М.: Изд-во «Аделант», 2014. – 800 с.
4. Жданович, А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. ...канд. псих. наук: 19.00.01 / А.А. Жданович. – М., 2008. – 22 с.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003 – 336 с.
6. Иванцевич, Д.М. Управление человеческими ресурсами / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Изд-во Дело, 1994. – 450 с.
7. Иванцевич, Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А. Лобанов. – М.: Изд-во «Дело», 2008. – С. 224–227.
8. Игнатов, В.Г. Профессионализм в системе госслужбы / В.Г. Игнатов, В.К. Белоліпецкий, А.В. Понедельков. – Ростов-на-Дону, 1997. – 256 с.
9. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – 2-ое изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 638 с.
11. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», 2005. – 400 с.
12. Ладанов, И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И.Д. Ладанов. – М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
13. Малиновский, В.П. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий / В.П. Малиновский // Векторы развития российской науки: Российское экспертное обозрение. – 2007. – №3(21). – С. 21–24.
14. Мирвис, Ф. В пустыню и обратно: величайший корпоративный тренинг в истории бизнеса / Ф. Мирвис, К. Аяс, Д. Рот. – М.: Изд-во «Альпина Бизнес Букс», 2006. – 267 с.
15. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 800 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – Рос. АН; Рос. Фонд культуры. – 3-е изд. – М.: «АЗЪ», 1996. – 928 с.
16. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
17. Режепо, П. Статистика генералов / П. Режепо. – СПб, 1903. – 25 с.
18. Сотникова, С.И. Управление карьерой: учебное пособие / С.И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
19. Третьякова, В.С. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности: монография / В.С. Третьякова, Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. – 142 с.
20. Хяюринен, Ю.П. Некоторые проблемы лонгитудинального исследования жизненного пути и профессионального карьеры / Ю.П. Хяюринен // Психология личности и образ жизни. – М.: Изд-во «Наука», 1987. – С. 166–172.
21. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2004. – 172 с.
22. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: ОАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. – 368 с.
23. Greenhouse, J.H. Career management / J.H. Greenhouse. – New York: Dryden Press, 1987.
24. Hall, D.T. Psychological success and the boundaryless career / D.T. Hall, P.H. Mirvis // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – P. 365–380.
25. Schein, E.A. A critical looc at current career development theory and research / E.A. Schein // Career development in organization: San-Francisco, CA, 1986. – Pp. 76–87.
26. Schein, E.H. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management / E.H. Schein, J. Van Maanene // Organizational Dynamics. – 2016. – Vol. 45. – Iss. 3. – P. 165–173.
27. Super, D.E. Life career roles: Self-realization in work and leisure / D.E. Super; ed. by D.T. Hall // Career development in organization. – San-Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.
28. Vocational Development: A Framework of Research / D.E. Super et al. – N.Y., 1957. – 391 p.

References:

1. Dal' V.I. *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. M.: Izd-vo «EKSMO», 2010, 928 p.
2. Dvoreckaya G.V. *Sociologiya truda: uchebnoe posobie* [Sociology of labor: textbook]. Kiev, 1990, 351 p.
3. Egorova T.V. *Slovar' inostrannykh slov sovremennogo russkogo yazyka* [Dictionary of foreign words of modern Russian language]. M.: Izd-vo «Adelant», 2014, 800 p.
4. Zhdanovich A.A. Career orientations in the structure of professional Self-concept of students. *Extended abstract of candidate's thesis*. M., 2008, 22 p.
5. Zeer E.F. *Psihologiya professij: uchebnoe posobie* [Psychology of professions: textbook]. M.: Akademicheskij prospekt, Ekaterinburg: Delovaya kniga, 2003, 336 p.
6. Ivancevich D.M., Lobanov A.A. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resource Management]. M.: Izd-vo Delo, 1994, 450 p.
7. Ivancevich Dzh., Lobanov A. *Chelovecheskie resursy upravleniya* [Human resources management]. M.: Izd-vo «Delo», 2008, pp. 224–227.
8. Ignatov V.G., Belolipeckij V.K., Ponedelkov A.V. *Professionalizm v sisteme gosslužby* [Professionalism in the system of civil service]. Rostov-na-Donu, 1997, 256 pp.
9. Kibanov A.YA. *Osnovy upravleniya personalom* [Fundamentals of personnel management]. M.: INFRA-M, 2007, 447 p.

10. Kibanov A.YA. *Upravlenie personalom organizacii: uchebnyk* [Personnel Management of the organization: textbook]. 2-nd ed., rev. and sup. M.: INFRA-M, 2003, 638 p.
11. Klimov E.A. *Psihologiya professionala* [Psychology of a professional]. M.: Izd-vo «Institut prakticheskoy psihologii», 2005, 400 p.
12. Ladanov I.D. *Psihologiya upravleniya rynochnymi strukturami: preobrazuyushchee liderstvo* [Psychology of management of market structures: transforming leadership]. M.: UC «Perspektiva», 1997, 288 p.
13. Malinovskij V.P. Challenges of the global professional revolution at the turn of the Millennium. *Vektory razvitiya Rossijskoj nauki: Rossijskoe ekspertnoe obozrenie* [Vectors of development of Russian science: Russian expert review], 2007, no. 3(21), pp. 21–24.
14. Mirvis F., Ayas K., Rot D. *V pustynyu i obratno: velichajshij korporativnyj trening v istorii biznesa* [Into the desert and back: the greatest corporate training in the history of business]. M.: Izd-vo «Al'pina Biznes Buks», 2006, 267 p.
15. Ozhegov S.I., SHvedova N.YU. *Tolkovyj slovar' russkogo yazyka: 800 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij* [Explanatory dictionary of the Russian language: 800 words and phraseological expressions]. Ros. AN; Ros. Fond kul'tury. 3-rd ed. M.: «AZ», 1996, 928 p.
16. Pryazhnikov N.S. *Professional'noe i lichnostnoe samoopredelenie* [Professional and personal self-determination]. M.: Izd-vo «Institut prakticheskoy psihologii»; Voronezh: NPO «MODEK», 1996, 256 p.
17. Rezhepo P. *Statistika generalov* [tatistics of generals]. SPb, 1903, 25 p.
18. Sotnikova S.I. *Upravlenie kar'eroy: uchebnoe posobie* [I. career Management: textbook]. M.: INFRA-M, 2001, 408 p.
19. Tret'yakova V.S., Zeer E.F. *Transprofessionalizm sub'ektiv social'no-professional'noj deyatel'nosti: monografiya* [Transprofessionalism of subjects of social and professional activity: monograph]. Ekaterinburg.: Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 2019, 142 p.
20. Hyayurinen YU.P. Some problems of longitudinal study of life path and professional career. *Psihologiya lichnosti i obraz zhizni* [Psychology of personality and lifestyle]. M.: Izd-vo «Nauka», 1987, pp. 166–172.
21. CHiker V.A. *Psihologicheskaya diagnostika organizacii i personala* [Psychological diagnostics of the organization and personnel]. SPb.: Izd-vo «Rech», 2004, 172 p.
22. SHEkshnya S.V. *Upravlenie personalom sovremennoj organizacii* [Management of the modern organization]. M.: OAO «Biznes-shkola «Intel-sintez», 2000, 368 p.
23. Greenhouse J.H. *Career management* []. New York: Dryden Press, 1987.
24. Hall D.T., P.H. Mirvis Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 1994, vol.15, pp. 365–380.
25. Schein E.A. A critical looc at current career development theory and research. *Career development in organization*. San-Francisco, CA, 1986, pp. 76–87.
26. Schein E.H., Van Maanene J. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics*, 2016, vol. 45, iss. 3, pp. 165–173.
27. Super D.E. Life career roles: Self-realization in work and leisure. *Career development in organization*. San-Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.
28. Super D.E. et al. *Vocational Development: A Framework of Research*. N.Y., 1957, 391 p.

Сведения об авторе:

Искаков Ернар Мэлсович, соискатель Омского государственного педагогического университета,
заместитель командира войсковой части 55765 по воспитательной и идеологической работе
<https://orcid.org/0000-0003-4621-9844>
E-mail: ename777@mail.ru

020000, Республика Казахстан, город Нур-Султан, улица Достык 14