

Перминова М.С.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург, Россия

E-mail: ms-perminova@rambler.ru

СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Карьерные ориентации позволяют человеку в наибольшей степени раскрыть свой потенциал и самореализоваться в профессиональном плане. В случае выбора оптимального соответствия интересов и качеств человека с выбранной профессией, его самореализация в профессиональном плане будет протекать успешно и приносить моральное удовлетворение. В том случае, когда в карьерном планировании пропущены какие-то этапы, либо профессиональный выбор осуществляется случайным образом, либо из-за условий ситуации (квоты на бесплатное обучение, отсутствие вакансий по желаемым профессиям, желание родителей и т. д.), то человек в большинстве случаев сталкивается с трудностями при реализации своих качеств и потенциала.

Карьерная ориентация является длительным процессом и включает в себя профессиональное самоопределение, осознание потребностей и целей, задач для их реализации, оценку своих сил, понимание содержания будущей профессии. Самостоятельность и активная роль самой личности выступает движущей силой в процессе ее развития. Человек совершает выбор профессии, место обучения, и затем самостоятельно строит свою карьеру, приобретает опыт и реализует свои возможности.

Соответственно процесс профессионального самоопределения не завершается после выбора профессии. Он продолжается развиваться в ходе получения образования, а также в начале профессиональной деятельности. Для того, чтобы судить об успешности профессионального самоопределения, необходимо учитывать полноту сформированности представления человека о будущей профессии, а также о себе как будущем профессионале.

В настоящее время осмысление проблемы формирования карьерного пути, профессионального становления специалиста в системе высшего образования, определение роли каждого субъекта профессионального проектирования приобретает теоретическое, а также практическое значение.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, профессиональное образование, карьерное развитие, «я-концепция», профессиональная деятельность.

Perminova M.S.

Orenburg State University, Orenburg, Russia

E-mail: ms-perminova@rambler.ru

THE SPECIFICS OF THE DEVELOPMENT OF CAREER ORIENTATIONS IN PROFESSIONAL EDUCATION

Career orientations allow a person to maximize their potential and self-actualize professionally. In the case of choosing the optimal correspondence of the interests and qualities of a person with the chosen profession, his professional self-realization will proceed successfully and bring moral satisfaction. In the event that some stages are omitted in career planning, or a professional choice is made randomly, or due to the conditions of the situation (quotas for free education, lack of vacancies in desired professions, the desire of parents, etc.), then a person in most cases, faces difficulties in realizing their qualities and potential.

Career orientation is a lengthy process and includes professional self-determination, awareness of needs and goals, tasks for their implementation, assessment of one's strengths, understanding the content of the future profession. Independence and the active role of the personality itself is the driving force in the process of its development. A person makes a choice of a profession, a place of study, and then independently builds his career, gains experience and realizes his capabilities.

Accordingly, the process of professional self-determination does not end after choosing a profession. It continues to develop in the course of education, as well as at the beginning of professional activity. In order to judge the success of professional self-determination, it is necessary to take into account the completeness of the formation of a person's idea of a future profession, as well as about himself as a future professional.

At present, understanding the problem of forming a career path, professional development of a specialist in the system of higher education, determining the role of each subject of professional design acquires theoretical as well as practical significance.

Key words: career, career orientations, professional education, career development, self-concept, professional activity.

Тема карьеры и карьерного развития в настоящее время выходит за стандартные рамки взаимодействия работодателя и работника. Если учитывать постоянную потребность человека в самоопределении и самореализации, то можно утверждать, что вопросы карьеры должны рассматриваться намного шире. При расширенном понимании карьеры, ее рассматривают с точки зрения ее экономических, социальных, психологических функций. Следовательно, карьера может становиться предметом междисциплинарных исследований. В ее изучении применяются подходы экономики, философии, психологии, социологии и педагогики.

Современные исследования, посвященные анализу карьеры, можно объединить по предмету исследования:

1. Мотивация карьеры и карьерных целей (Э. Шэйн, Д. МакКлелланд, Е.А. Могилёвкин, А.Я. Кибанови);
2. Процесс управления карьерой персонала организаций (Д. Холл, Е.Г. Молл, А.Я. Кибанов, А.Н. Шмелева, И.Д. Ладанов; В.Д. Дорофеев);
3. Детерминанты карьерного роста специалистов в организации (А.К. Маркова, А.А. Деркач, Н.С. Пряжников);
4. Становление и развитие личности в процессе карьерного продвижения (Е.Г. Молл, Д.Е. Сьюпер).

Ранее понятие «карьера» в исследованиях отечественных ученых имело негативный оттенок и часто использовалось как синоним понятия «карьерист» [36]. В связи с этим в большинстве работ дефиниция «карьера» заменялась на «профессиональная деятельность» или «профессиональное становление». В настоящее время данный термин чаще имеет нейтральную окраску.

Карьера становится значимым показателем успешности для современного человека. Как своеобразный маркер карьера позволяет судить о качестве жизни человека, его образе жизни. Также карьера тесно связано с изменением личного статуса человека, реализацией потенциала, а также с эффективностью функционирования организации, в которой он работает.

Одной из первых в России работ на тему карьеры стала работа Д.М. Иванцевича и А.А. Лобанова «Человеческие ресурсы управления», в которой карьера определялась как постепенные

изменения в поведении индивида в соответствии с приобретаемым опытом профессиональной деятельности [4].

Также можно выделить следующие подходы к пониманию карьеры:

1. Карьера как путь роста работника, позволяющий удовлетворить его потребности в получении желаемого социального положения, улучшении финансового состояния, самореализации [3].
2. Карьера как процесс поэтапного служебного роста человека [18].
3. Карьера как показатель самореализации человека [13].
4. Карьера как определенная позиция человека, и деятельность, связанная с накоплением, реализацией и преумножением возможностей в профессиональной деятельности [16].

Ряд исследователей сходятся во мнении, что во время карьерного продвижения происходит развитие навыков, умений, способностей, квалификационного уровня и возможностей, изменяется также социальный статус [11, с. 123], [5, с. 48]. Однако в связи с необходимостью освоения все большего количества навыков, расширения круга обязанностей, смешения сфер деятельности, а также с появлением временных трудовых контрактов, необеспеченности занятостью, непредсказуемостью трудовых перемещений, как пишет П. Хэрриот, понятие карьеры несколько смещается к позициям развития самого сотрудника [21, с. 661].

Одной из первых среди российских ученых понятие карьеры и карьерных ориентаций соотносила с понятием жизненной позиции личности К.А. Абульханова-Славская. Автор отмечает, что на жизненную позицию личности оказывают влияние условия социализации, внешняя среда, система идеалов и ценностей, психологические особенности и изменения данных факторов в течение жизни человека [1, с. 27]. Таким образом, профессиональная составляющая неразрывно связана с разными аспектами жизнедеятельности индивида.

В изучении карьеры необходимо учитывать также влияние когнитивных, мотивационных, личностных и профессиональных компетенций человека. При данном подходе когнитивный компонент определяется интеллектуальными способностями, мотивационный компонент

включает мотивацию к трудовой деятельности, а третий, личностный компонент определяет личную ответственность и эффективность.

В некоторых зарубежных работах карьеру определяют как профессиональные роли человека, сменяющиеся в течение трудовой жизни, при этом возрастает престиж, появляется уважение, авторитет. Социальная мобильность также может обуславливать не только движение вверх по карьерной лестнице, но также и снижение в профессиональной иерархии.

Например, американский психолог Д. Сьюпер определял карьеру как последовательную череду событий в жизни человека, смену занятий и жизненных ролей. Карьера обуславливает общую направленность целей человека, его саморазвитие, социальные перемещения. Она является уникальным феноменом для каждого человека, характеризуется неповторимой чередой событий и раскрывается только по мере ее осуществления [25, с. 43]. К. МакДениэлс обращает внимание на то, что понятие карьеры шире, чем трудовая деятельность. По его мнению, карьера – это особый стиль жизни, включающий в себя не только рост в профессиональной деятельности, но и смену видов деятельности в обычной жизни [24, с. 32]. Л. Хансен отмечает, что карьера всегда связана с необходимостью принимать решения в течение профессионального пути. Карьера связана с выбором образования, работы, семьи, принятием профессиональных решений, в результате которой происходит становление личности и смена его социальных ролей [23, с. 26].

Можно обобщить, что чаще всего в работах зарубежных исследователей встречается понимание карьеры в ее широком смысле – как жизненного пути человека, разбитого на промежутки, определяемые профессиональной деятельностью.

Отметим, что во всех определениях карьера определяется как смена профессиональных ролей, рода деятельности или достижение успеха в трудовой деятельности. Однако недостатком рассмотренных понятий является то, что карьера не рассматривается через призму субъективной роли человека, т. к. подготовка к профессиональной деятельности, развитие, раскрытие потенциала для каждого человека являются индивидуальными.

Карьеру, как индивидуальные осознанные изменения в жизненном пути, продвижение в профессиональном развитии рассматривают такие ученые как Д.И. Ладанов, А.Н. Толстая, Л.Б. Шнейдер, А.Я. Кибанов, Д. МакКлелланд, О.А. Тихомандрицкая, А.М. Рикель. Авторы подчеркивают субъективное отношение каждого человека к карьере, а акцентируют внимание на том, что профессиональный путь для каждого человека индивидуален и зависит от позиции индивида [17]. На успешную реализацию человеком карьеры также влияют его собственные суждения о трудовой деятельности, его способы самовыражения, а также критерии удовлетворенности трудом [5], [9].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что карьера рассматривается в большинстве современных исследований с позиции динамики этого явления, как смену социальных статусов, позиций, профессиональных ролей, видов деятельности.

Карьера, как и любой динамичный процесс, состоит из этапов. Так, например, Е.А. Климов в своей работе дал подробную характеристику стадий карьерного пути. Он предлагает выделять следующие статусы профессионала: оптант (определяется с выбором профессии), адепт (занимается освоением профессии), адаптант (адаптируется к новым трудовым условиям), интернал (осваивает профессиональные функции), мастер (имеет опыт работы и свой стиль трудовой деятельности), наставник (обучает других сотрудников) [6].

И.П. Лотова выделяет сходные этапы развития профессиональной карьеры человека, содержание которых перекликается с характеристикой Е.А. Климова [10]. На первом этапе происходит выбор профессии, направления личного самоопределения. Карьера здесь представляется абстрактно и неструктурированно, но имеет эмоционально насыщенное наполнение. Второй этап – это обучение и вхождение в должность. Здесь происходит профессиональная адаптация, освоение образа будущей профессии. Третий этап – становление в должности. На данном этапе происходит освоение профессиональных функций, определение целей и средств профессионального продвижения. На четвертом этапе производится оценка результатов профессиональной деятельности,

как личных показателей, детерминированных собственной активностью.

Таким образом, исходя из позиций отечественных исследователей, карьерный путь человека начинается еще задолго до занятия трудовой деятельности. Определение вектора своей будущей профессиональной деятельности, получение профессионального образования и далее планирование своего будущего как специалиста и есть начало карьерного становления индивида.

Рассматривая специфику карьерного становления, ряд исследователей связывают стратегии карьерного развития с жизненной стратегией индивида. Например, К.А. Абульханова-Славская жизненную стратегию рассматривает как «построение жизни сначала исходя из своих индивидуальных возможностей и данных, а затем с теми, которые вырабатываются в жизни. Стратегия жизни состоит в способах изменения, преобразования условий, ситуаций жизни в соответствии с ценностями личности» [1, с. 36].

Многие исследователи указывают, что карьерное развитие человека напрямую зависит от жизненной стратегии. В соотношении с жизненными стратегиями выделяют стратегии профессионального и карьерного развития. Например, О.В. Москаленко отмечает, что жизненная позиция, система ценностей, мотивация личности напрямую оказывают влияние на карьерное развитие человека [12, с. 26]. По определению В.Л. Романова суть карьерной стратегии в выборе моделей поведения с применением определенных способов и методов продвижения по карьерной лестнице [15].

Очевидно, что любая социальная группа имеет свое осмысление правильности жизненных целей, допустимости и принятия способов и инструментов их достижения. Данные правила существуют, изменяясь в зависимости от социальных, экономических характеристик общества и разных исторических периодов.

Цели, относящиеся к карьерным, на этапе формулировки могут быть схожими по своей форме. Однако каждая из них будет включать трудовую составляющую (быть хорошим специалистом, стать руководителем). Жизненные планы и карьерные установки могут изменяться с течением времени под влиянием внешних и внутренних факторов, жизненного опыта, окру-

жения. При этом изменения происходят и в самом образе удачи и неудачи в жизни, понимании способов достижения целей, определении критериев успешности и неуспешности карьеры.

Анализируя карьерные стратегии такой социальной группы как молодежь необходимо акцентировать внимание на начальный этап карьерного становления. Очень часто карьерные стратегии молодежи коррелируют с карьерными ориентациями, уровнем образования, личностными характеристиками и даже самой активностью индивида. Следует также учитывать такую особенность у молодежи как формирование карьеры в условиях социальной неопределенности.

И.В. Ковалевская в своей работе обобщила существующие подходы к пониманию карьерных стратегий молодежи и объединила в соответствии с их характеристиками:

а) процессуальный – карьерное развитие выстраивается последовательно в четкой организации, в соответствии с планами, включая последовательную смену должностей, время и условия нахождения человека в той или иной должности (А.П. Егоршин);

б) содержательный – карьерные стратегии базируются на содержании выбранного курса карьерного продвижения (Н.С. Слепцов, И.В. Куколев);

в) личностный – карьерные стратегии обусловлены направленностью личности (Е.Г. Щелокова, А.С. Мельничук, А.Я. Кибанов) [7].

Таким образом, карьерная стратегия представляет собой такой способ построения карьеры, при котором способы и методы организации деятельности обеспечивают оптимальное использование развивающих механизмов и снижения влияния негативных, сдерживающих карьеру факторов. Карьерная стратегия формируется еще до начала трудовой деятельности, в процессе ее планирования и трансформируется по мере изменения взглядов личности и получения жизненного опыта.

Следовательно начальный этап планирования своей карьеры у молодежи приходится не годы обучения в вузе, а на профориентацию, которая чаще всего совпадает с периодом обучения в старших классах школы. Именно в процессе профориентации происходит более четкое понимание жизненных целей и профес-

сиональных интересов, и как следствие выбор будущей профессиональной деятельности.

У каждого человека с получением жизненного опыта формируется определенная система ценностей, норм, установок, принципов относительно социальной жизни и карьеры, в том числе. Также существует личная концепция, склонности и принципы, от которых он не может отказаться, осуществляя выбор профессионального направления. И здесь важным для индивида в процессе профессионального становления становится «Я-концепция», которая формирует самооценку своих личностных качеств и компетенций.

В психолого-педагогических исследованиях человек изучается через его систему ценностей, установок, принципов – так называемых диспозиций, описанных в теории В.А. Ядова, – которые побуждают его к действиям, или ограничивают их. Этому условию соответствует понятие карьерных ориентаций. Их значимость возрастает, когда человек выбирает самореализацию через карьеру. Они представляют собой индивидуальное сочетание установок, соотносящихся с усвоенным опытом и инициативой в профессиональной деятельности в течение жизни.

В.А. Ядов определяет карьерные ориентации как часть «Я-концепции» личности. В карьерные ориентации, по его мнению, входит самооценка, представление о своих возможностях, системе ценностей, понимание своих мотивов и потребностей, относящихся к реализации в профессиональной деятельности [22].

Соответственно, карьерные ориентации личности зависят от его интересов, талантов, предрасположенностей человека к разным видам деятельности. Для того, чтобы карьерный выбор был наиболее оптимальным, приносит удовлетворение и позволял самореализоваться, должны учитываться все эти факторы.

Анализ основных научных подходов к исследованию проблемы карьерных ориентаций позволяет нам трактовать понятие «карьерных ориентаций» как элемент «Я-концепции личности», который включает в себя представление о собственных способностях, своей профессиональной жизни (когнитивная составляющая), отношение к ней (эмоциональная составляющая), стремление к реализации карьерных планов (поведенческая составляющая).

Карьерные ориентации позволяют человеку в наибольшей степени раскрыть свой потенциал и самореализоваться в профессиональном плане. В случае выбора оптимального соответствия интересов и качеств человека с выбранной профессией, его самореализация в профессиональном плане будет протекать успешно и приносить моральное удовлетворение. В том случае, когда в карьерном планировании пропущены какие-то этапы, либо профессиональный выбор осуществляется случайным образом, либо из-за условий ситуации (квоты на бесплатное обучение, отсутствие вакансий по желаемым профессиям, желание родителей и т. д.), то человек в большинстве случаев сталкивается с трудностями при реализации своих качеств и потенциала.

Для построения эффективной карьеры индивиду необходимо четко понимать свои достоинства и недостатки как специалиста с учетом конкуренции на рынке труда, понимать соответствие своих знаний и умений требованиям со стороны работодателя, а также стремиться к постоянному обучению с целью обновления своих профессиональных знаний.

С.П. Крягжде характеризует начальные этапы профессионального самоопределения двойственными характеристиками, т. к. индивид выбирает не только профессию, но и образовательное учреждение. Если индивид еще не определился со своей будущей профессией, то выбор делается спонтанно, а построение карьерных стратегий будет пролонгировано на неопределенный промежуток времени. Кроме того, особенности общественного развития, популярность тех или иных профессий, мнение «значимых других» будут оказывать существенное влияние на профессиональный выбор индивида [8].

Ф.Р. Филиппов отмечает, что весомое значение имеет самоопределение личности и ее ориентация на соответствующий вид профессиональной деятельности. Автор говорит о том, что в карьерном плане личностью должно уделяться внимание не только содержанию труда, но и ориентации на определенную вакансию, размер оплаты труда, социальный статус [19].

Таким образом, профессиональное становление индивида не завершается после выбора будущей профессии. Оно продолжается

и во время обучения, и в процессе профессиональной деятельности. Для того, чтобы понять насколько успешен был профессиональный выбор, следует учитывать представления индивида как о профессии, так и о себе как специалисте [14].

Следует отметить, что профессиональная ориентация может быть рассмотрена двояко, и как процесс, и как система. Профессиональная ориентация как система реализуется в совокупности взглядов молодежи на разные профессии, а также на наличие или отсутствие необходимых качеств и компетенций для конкретной профессии. Профессиональная ориентация как процесс реализуется в формировании профессиональных качеств индивида с учетом его профессионального образования и качественных характеристик профессиональной деятельности.

Система и процесс профессиональной ориентации взаимосвязаны и могут дополнять друг друга в профессиональном становлении личности. Их взаимосвязь определяют качества индивида как профессионала. Если система профессиональной ориентации связана с выбором будущей профессии, то процесс со становлением индивида как профессионала.

Завершение процесса формирования личности и ее «Я-концепции» во взаимосвязи с профессиональным развитием соответствует студенческому возрасту. «Я-концепция» будущего специалиста – это система представлений студента о себе как личности и субъекте учебно-профессиональной деятельности. Негативная «Я-концепция» выражается в пассивности в обучении, нехваткой энергии, отсутствии дополнительного развития и мотивации, низкое стремление к самоутверждению в профессиональной сфере. Позитивная «Я-концепция» отличается адекватной оценкой студентом своих качеств, знаний и результатов своей деятельности [20].

В настоящее время в школах много внимания уделяется профориентации, однако, как показывают исследования, уже в процессе профессионального образования студенты начинают сомневаться в своем выборе. Сначала появляется отрицательное отношение к отдельным предметам, а затем и разочарование в выбранной профессии. Данный этап называют

кризисом профессионального выбора. Наиболее ярко данный кризис проявляется на первом и последнем годах обучения. Поэтому важнейшей задачей в данной ситуации будет помощь студенту в преодолении кризиса.

Формирование готовности студента к будущей профессиональной деятельности должна быть одной из первых задач функционирования высших учебных заведений. Поэтому целью современного профессионального образования должно стать не только обучение определенным профессиональным знаниям и навыкам, но и формирование профессиональных компетенций. Также педагогическое сопровождение будущего специалиста должно направить его на саморазвитие, самореализацию, повышение уровня знаний, профессионализма, достижение успеха в трудовой деятельности, заложить стремление к карьерному росту.

М.Н. Вандышев отмечает, что во время обучения в вузе у студентов, как правило, не сформировалось еще представление о важности данного этапа в их жизни с точки зрения их профессионального становления. У студентов отмечается неумение рационально организовывать свою учебную деятельность с целью получения профессиональных знаний, умений и навыков; часто отсутствуют навыки работы в коллективе; наблюдаются завышенные требования к уровню заработной платы и неадекватная оценка своих профессиональных компетенций [2].

Таким образом, можно говорить о педагогической проблеме формирования карьерных ориентаций студентов в профессиональном образовании. В период получения профессионального образования студентам необходимо осознавать его значимую роль в их будущем профессиональном становлении как специалистов. Поэтому сегодня осмысление проблемы профессионального становления молодежи в системе высшего образования приобретает не только теоретическое, но и практическое значение.

Подводя итог, отметим, что проблема профессионального становления и карьерной деятельности индивида еще недостаточно изучены. В последнее время появилось много исследований, посвященных теме карьеры, постепенно произошло расширение проблемного поля, появляется все большее количество

дефиниций карьеры, теоретических подходов к анализу данного явления. Однако общего определения и содержания карьеры все еще не выработано.

Постоянные изменения рынка труда вызывают изменения представлений общества о карьере, карьерном продвижении, которое теперь воспринимается больше как профессиональное развитие личности, успешное применение своих знаний и талантов, реализация своих возможностей.

Позитивные тенденции изменения социального отношения к вопросам карьеры позволяют получить новое поколение специалистов. Про-

ориентация, определение потребностей и соотнесение их с возможностями, получение необходимого образования, и позитивная мотивация повышают шанс на успешную профессиональную самореализацию личности и построения ожидаемого карьерного пути. Карьерная ориентация человека является длительным процессом и включает в себя профессиональное самоопределение, осознание потребностей и целей, задач для их реализации, оценку своих сил, понимание содержания будущей профессии. Формирование позитивных карьерных ориентаций является одним из показателей развития личности.

6.12.2022

Список литературы:

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – Москва: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Вандышев, М. Н., Петрова, Л. Е. Работодатели: ожидания от выпускников вузов / М. Н. Вандышев, Л. Е. Петрова // Качество подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием: социологический мониторинг: коллективная монография / Под ред. Б. М. Игошева, Л. Я. Рубиной и др. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2006. – С. 15–23.
3. Горелов, Н. А., Тучков, А. И. Энциклопедия труда и занятости / Н. А. Горелов, А. И. Тучков. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – 187 с.
4. Иванцевич, Д. М., Лобанов, А.А. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – Москва: Дело, 1993. – 304 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник – 4-е изд., доп. и перераб. / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
6. Климов, Е. А. Психологи профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Москва: Академия, 2004. – 304 с.
7. Ковалевская, Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. Монография / Е.В. Ковалевская. – Москва: Мир науки, 2015. – 126 с.
8. Крягжде, С. П. Психология формирования профессиональных интересов / С. П. Крягжде. – Вильнюс: Мокслас, 1981. – 196 с.
9. Ладанов, И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – Москва: Перспектива, 1997. – 288 с.
10. Лотова, И. П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: дисс. ... д-ра психол. наук / И. П. Лотова. – Москва, 2004. – 502 с.
11. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание». 1996. – 312 с.
12. Москаленко, О. В. Проблема планирования карьеры студентов в предметном поле акмеологии / О. В. Москаленко // Акмеология. – 2012. – №4 (44). – С. 24-27.
13. Основы управления персоналом: учеб. для вузов / под ред. Б. М. Генкина. – Москва: Высш. шк., 1996. – 383 с.
14. Полянская, Е. Н. Карьерные ориентации современной российской молодежи / Е. Н. Полянская // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2. – С. 589-590.
15. Романов, В. Л. Прохождение организации: карьерная стратегия и служебная тактика. Лекции / В.Л. Романов. – Москва: РАГС, 1997. – 123 с.
16. Сотникова, С. И. Управление карьерой: учеб. Пособие / С. И. Сотникова. – Москва: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
17. Толстая, А.Н. Управление карьерой в организациях / А.Н.Толстая // Психология управления: учебное пособие / под ред. А.В.Федотова. – Львов: Наука, 1991. – 236 с.
18. Филиппов, А. В. Работа с кадрами: психологический аспект / А. В. Филиппов. – Москва: Экономика, 1990. – 168 с.
19. Филиппов, Ф. Р. Социальная ориентация и жизненные планы молодежи / Ф. Р. Филиппов // Молодежь: интересы, стремления, идеалы. – Москва: Мысль, 1969. – С. 226-244.
20. Харланова, Т. Н. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки: дисс. ... канд. психол. наук / Т. Н. Харланова. – Москва, 2015. – 261 с.
21. Хэрриот, П. Карьера / П. Хэрриот // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – С. 658-675.
22. Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В. А. Ядов. – Львов: Наука, 1979. – 264 с.
23. Hansen L.S. New goals and strategies for vocational guidance and counseling // International Journal for the advancement and Counseling. 1981. Vol.4. – P. 24-31.
24. McDaniel C. Counseling for career development: theories, resources and practice. San Francisco. Jossey Bass Publishers. 1992. – 463 p.
25. Super D.E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off.. 1976.

References:

1. Abul'khanova-Slavskaya, K.A. (1991) *Life strategy [Strategiya zhizni]*. Moskva: Mysl', 299 p.
2. Vandyshchev, M.N. and Petrova, L.E. (2006) *Employers: expectations from university graduates [Rabotodateli: ozhidaniya ot vypusknikov vuzov]*. In Igoshev B.M. and Rubinoi L.Ya. et al. (eds.) *Quality of training of specialists with higher pedagogical education: sociological monitoring: collective monograph [Kachestvo podgotovki spetsialistov s vysshim pedagogicheskim obrazovaniem: sotsiologicheskii monitoring: kollektivnaya monografiya]*. Ekaterinburg: Ural. gos. ped. un-t., pp. 15–23.

3. Gorelov, N.A. and Tuchkov, A.I. (1997) *Encyclopedia of labor and employment [Entsiklopediya truda i zanyatosti]*. Sankt-Peterburg: Izd-vo SPbGUEF, 187 p.
4. Ivantsevich, D.M. and Lobanov, A.A. (1993) *Human resources management [Chelovecheskie resursy upravleniya]*. Moskva: Delo, 304 p.
5. Kibanov, A.Ya. (2010) *Organizational personnel management: textbook [Upravlenie personalom organizatsii: uchebnyk]*. 4th ed., add. and reworked. Moskva: INFRA–M, 695 p.
6. Klimov, E.A. (2004) *Psychologists of professional self-determination [Psikhologi professional'nogo samoopredeleniya]*. Moskva: Akademiya, 304 p.
7. Kovalevskaya, E.V. (2015) *Career self-determination at the initial stage: structural and content characteristics and formation. Monograph [Kar'ernoje samoopredelenie na nachal'nom etape: strukturno-soderzhatel'naya kharakteristika i formirovanie. Monografiya]*. Moskva: Mir nauki, 2015. – 126 s.
8. Kryagzhde, S.P. (1981) *Psychology of formation of professional interests [Psikhologiya formirovaniya professional'nykh interesov]*. Vil'nyus: Mokslas, 196 p.
9. Ladanov, I.D. (1997) *Psychology of managing market structures: transformative leadership [Psikhologiya upravleniya rynochnymi strukturami: preobrazuyushchee liderstvo]*. Moskva: Perspektiva, 288 p.
10. Lotova, I.P. (2004) *Development of a professional career of public service personnel. PhD dissertation (Psychology) [Razvitie professional'noi kar'ery kadrov gosudarstvennoi sluzhby: diss. ... d-ra psikhol. nauk]*. Moskva, 502 p.
11. Markova, A.K. (1996) *Psychology of professionalism [Psikhologiya professionalizma]*. Moskva: Mezhdunarodnyi gumanitarnyi fond «Znanie», 312 p.
12. Moskalenko, O.V. (2012) The problem of student career planning in the subject field of acmeology. *Akmeology [Akmeologiya]*, 2012, №4 (44), pp. 24-27.
13. Genkin, B.M. (ed.) (1996) *Fundamentals of personnel management: textbook. for universities [Osnovy upravleniya personalom: ucheb. dlya vuzov]*. Moskva: Vyssh. shk., 383 p.
14. Polyanskaya, E.N. (2014) Career orientations of modern Russian youth. *Modern problems of science and education [Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya]*, №2, pp. 589-590.
15. Romanov, V. L. (1997) *The passage of the organization: career strategy and service tactics. Lectures [Prokhozhenie organizatsii: kar'ernaya strategiya i sluzhebnyaya taktika. Lektsii]*. Moskva: RAGS, 123 p.
16. Sotnikova, S. I. (2001) *Career management: tutorial [Upravlenie kar'eroi: ucheb. Posobie]*. Moskva: INFRA-M, 408 p.
17. Tolstaya, A.N. (1991) Career management in organizations. In: Fedotov A.V. (ed.) *Psychology of management: a textbook [Psikhologiya upravleniya: uchebnoe posobie]*. L'vov: Nauka, 236 p.
18. Filippov, A. V. (1990) *Work with personnel: psychological aspect [Rabota s kadrami: psikhologicheskii aspekt]*. Moskva: Ekonomika, 168 p.
19. Filippov, F.R. (1969) Social orientation and life plans of youth. *Youth: interests, aspirations, ideals [Molodezh': interesy, stremleniya, idealy]*. Moskva: Mysl', pp. 226-244.
20. Kharlanova, T.N. (2015) *Development of career orientations of students in the process of professional training. PhD dissertation (Psychology) [Razvitie kar'ernykh orientatsii studencheskoi molodezhi v protsesse professional'noi podgotovki: diss. ... kand. psikhol. nauk]*. Moskva, 261 p.
21. Kherriot, P. (2002) Career. In: Pul M. and Uorner M. (eds.) *Human Resource Management [Upravlenie chelovecheskimi resursami]*. Sankt-Peterburg: Piter, pp. 658-675.
22. Yadov, V.A. (1979) *Self-regulation and prediction of the social behavior of the individual [Samoregulyatsiya i prognozirovaniye sotsial'nogo povedeniya lichnosti]*. L'vov: Nauka, 264 p.
23. Hansen, L.S. (1981) New goals and strategies for vocational guidance and counseling. *International Journal for the advancement and Counseling*, Vol. 4, Pp. 24-31.
24. McDaniels, C. (1992) *Counseling for career development: theories, resources and practice*. San Francisco. Jossey Bass Publishers, 463 p.
25. Super, D.E. (1976) *Career education and the meaning of work*. Washington: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off.

Сведения об авторе:

Перминова Мария Сергеевна, доцент кафедры философии, культурологии и социологии
Оренбургского государственного университета, кандидат социологических наук
E-mail: ms-perminova@rambler.ru
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, д. 13