

Оригинальная статья

УДК 159.923.2, 331.108.4  
doi: 10.11621/npj.2020.0409

# Личностные факторы построения профессиональной карьеры в период вхождения во взрослость

**О.А. Карабанова\***, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

ORCID: 0000-0003-2637-4353

**Е.И. Захарова**, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

ORCID: 0000-0003-0879-5613

**Ю.А. Старостина**, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

ORCID: 0000-0002-9147-7693

\*Для контактов. E-mail: okarabanova@mail.ru

**Актуальность (контекст) тематики статьи.** Планирование профессиональной карьеры как важный этап профессионального самоопределения на этапе вхождения во взрослость может рассматриваться как проектирование личностью жизненного пути в условиях транзитивности современного общества.

**Цель:** выявление личностных факторов построения профессиональной карьеры студентами в период вхождения во взрослость. Задачи: 1) выделение типов построения профессиональной карьеры; 2) выявление особенностей мотивации профессионального развития в зависимости от типа профессиональной карьеры; 3) анализ связи типа профессиональной карьеры и статуса профессиональной идентичности; 4) исследование связи временной перспективы и типа профессиональной карьеры; 5) изучение связи смысложизненных ориентаций как показателя осмысленности жизни и типа профессиональной карьеры.

**Описание хода исследования.** Выборку исследования составили 167 студентов, обучающихся в вузах гг. Москвы и Пензы, в возрасте от 17 до 22 лет. Были использованы авторская методика опросник «Жизненные планы — семейная и профессиональная карьеры» (СПК), опросник временной перспективы Ф. Зимбардо, методика определения статуса идентичности в профессии Д. Марсиа (в модификации В.Р. Орестовой и О.А. Карабановой), методика смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев).

**Результаты.** Выделены 4 различающиеся по характеру мотивации типа профессиональных карьер: «осознанное строительство профессиональной карьеры в единстве жизненных планов личности», «центрация на профессиональной карьере», «неопределенность профессиональной карьеры» и «неопределенность профессионального выбора». Показано, что тип профессиональной карьеры связан со статусом профессиональной идентичности личности, причем статус достигнутой идентичности согласуется с осознанным строительством профессиональной карьеры, статус предрешения с центрацией на профессиональной карьере, мораторий с неопределенностью в профессиональном выборе. Обнаружено, что высокие показатели осмысленности жизни характерны для осознанного строительства профессиональной карьеры и центрации на карьере. Временная перспектива респондентов, отнесенных к типу осознанного строительства профессиональной карьеры, отличается более позитивным восприятием прошлого и устремленностью в будущее.

**Выводы.** Взаимосвязь между типом профессиональной карьеры и статусом идентичности выражена в том, что зрелому типу профессиональной карьеры соответствует статус достигнутой идентичности, центрации на профессиональной карьере — предрешение, а неопределенности в профессиональном выборе — мораторий. Тип профессиональной карьеры как проект жизненного пути обуславливает особенности переживания личностью осмысленности жизни.

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, период вхождения во взрослость, статус профессиональной идентичности, мотивация профессиональной карьеры, осмысленность жизни.

*Для цитирования:* Карабанова О.А., Захарова Е.И., Старостина Ю.А. Личностные факторы построения профессиональной карьеры в период вхождения во взрослость // Национальный психологический журнал. — 2020. — № 4 (40). — С. 113–124. doi: 10.11621/npj.2020.0409

Поступила 20 ноября 2020/ Принята к публикации: 3 декабря 2020

Original Article

# Personal factors of building a professional career during the period of entering adulthood

**Olga A. Karabanova\***, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
ORCID: 0000-0003-2637-4353

**Elena I. Zakharova**, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
ORCID: 0000-0003-0879-5613

**Julia A. Starostina**, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
ORCID: 0000-0002-9147-7693

\*Corresponding author. E-mail: okarabanova@mail.ru

**Background.** Planning a professional career as an important step of professional self-determination at the stage of entering adulthood can be considered as the projection of a life path by a person in the conditions of the transitivity of modern society.

**Objective:** to identify the personal factors of building a professional career by students during the period of entering adulthood. Tasks: 1) identifying the types of building a professional career; 2) identifying the features of motivation for professional development depending on the type of professional career; 3) analysis of the relationship between the type of professional career and the status of professional identity; 4) study of the relationship between the time perspective and the type of professional career; 5) study of the connection between life-meaning orientations as an indicator of the meaningfulness of life and the type of professional career.

**Design.** The sample of the study consisted of 167 students enrolled in universities in Moscow and Penza, aged 17 to 22. We used the author's methodology of the questionnaire "Life plans — family and professional careers" (FPC); the questionnaire of the time perspective by F. Zimbardo; D. Marcia method of determining the status of identity in the profession (modified by V.R. Orestova and O.A. Karabanova); methodology of life-meaning orientations (D.A. Leontiev).

**Results.** The following 4 types of professional careers that are different in the nature of their motivation have been identified: "the conscious construction of a professional career in the unity with the individual's life plans"; "focus on a professional career"; "uncertainty of a professional career" and "uncertainty of professional choice". It is shown that the type of professional career is associated with the status of a person's professional identity. The status of the achieved identity is consistent with the conscious construction of a professional career; the status of a pre-decision is consistent with a focus on a professional career; a moratorium is consistent with uncertainty in professional choice. It was found that high indicators of the meaningfulness of life are characteristic of the conscious building of a professional career and a focus on a career. The time perspective of the respondents who belong to the type of conscious construction of a professional career is distinguished by a more positive perception of the past and an aspiration to the future.

**Conclusions.** The relationship between the type of professional career and the status of identity is that the status of achieved identity corresponds to a mature type of professional career; pre-decision corresponds to the focus on a professional career, and a moratorium corresponds to uncertainty in professional choice. The type of professional career as a project of a life path determines the way a person reflects on the meaningfulness of life.

**Keywords:** professional career, period of entering adulthood, status of professional identity, motivation of professional career, meaningfulness of life.

*For citation:* Karabanova O.A., Zakharova E.I., Starostina Ju.A. (2020). Personal factors of building a professional career during the period of entering adulthood. National Psychological Journal, [Natsional'nyy psikhologicheskiiy zhurnal], (13)3, 113–124. doi: 10.11621/npj.2020.0409

*Received November 20, 2020 / Accepted for publication: December 3, 2020*

## Введение

В современном информационном обществе специфика социальной ситуации развития — бурный рост научных знаний и технологий, высокий темп изменений, связанных с внедрением инноваций во все сферы производственной и социальной жизни, выдвигают новые требования к профессиональному развитию личности. Это требования готовности действовать в условиях неопределенности и транзитивности общества, открытости к инновационным изменениям (Hartung, Taber, 2013; Martsinkovskaya, 2019). Разрыв между образованием и требованиями профессии, обуславливающий необходимость непрерывности профессионального роста и совершенствования, готовность к переучиванию и овладению новыми профессиями, высокая вариативность

Возрастание требований к эффективности и уровню компетенций в профессиональной деятельности приводит к увеличению сроков профессионального обучения и адаптации, что придает ключевое значение умению личности осознанно планировать профессиональную карьеру с учетом своего ресурсного потенциала.

профессионального развития, находит отражение в многообразии типов профессиональных карьер. Возрастание требований к эффективности и уровню компетенций в профессиональной деятельности приводит к увеличению сроков профессионального обучения и адаптации, что придает ключевое значение умению личности осознанно планировать профессиональную карьеру с учетом своего

ресурсного потенциала. Профессиональная карьера представляет собой единство движения от выбора профессии и овладения ею к мастерству и творчеству и восхождение по социальной ролевой должностной лестнице при росте личностного и профессионального потенциала (Маркова, 2010). Перспективы конструкта профессиональной карьеры, предложенного Д. Супером — «карьерная зрелость»

В современной психологии построение профессиональной карьеры рассматривается как процесс проектирования жизни. В модели карьерного строительства рассматриваются пять предпосылок, определяющих профессиональную карьеру: контекстуальные возможности, динамические процессы, нелинейное развитие карьеры, множественность перспектив и личностные особенности.



**Ольга Александровна Карабанова** — доктор психологических наук, член-корр. РАО, профессор, зав. кафедрой возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

ORCID: 0000-0003-2637-4353

<https://istina.msu.ru/profile/Okarabanova/>



**Елена Игоревна Захарова** — доктор психологических наук, доцент, доцент кафедры возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

ORCID: 0000-0003-0879-5613

<https://istina.msu.ru/profile/zakharova/>



**Юлия Андреевна Старостина** — кандидат психологических наук, психолог кафедры возрастной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова

ORCID: 0000-0002-9147-7693

<https://istina.msu.ru/profile/StarostinaYA/>

связаны с развитием теоретических представлений об изменении характера карьеры в современном обществе и требуют продолжения исследований, в первую очередь, в отношении периода вхождения во взрослость и ранних стадий карьерного развития личности (Patton, Lohan, 2001).

В современной психологии построение профессиональной карьеры рассматривается как процесс проектирования жизни. В модели карьерного строительства рассматриваются пять предпосылок, определяющих профессиональную карьеру: контекстуальные возможности, динамические процессы, нелинейное развитие карьеры, множественность перспектив и личностные особенности. Модель создания профессиональной карьеры основывается на эпистемологии социального конструкционизма, в частности, признается, что знание и идентичность индивида являются продуктом социального взаимодействия и что смысл конструируется посредством дискурса (Savickas et al., 2009). Было выявлено влияние карьерных устремлений и принятых личностью ценностей и социальных установок на социальное конструирование реальности (Asirvatham, Humphries-Kil, 2019). Так, обнаружено, что адаптивность при карьерном росте оказывает влияние на гражданское поведение личности и социальную ответственность. Выявлена

связь между адаптивностью и гражданской активностью личности, опосредованная эмоциональной приверженностью карьере. Вовлеченность в профессиональную карьеру связана с высокой гражданской активностью, в то время как выгорание и эмоциональное истощение — с пассивностью (Liu, Yu, 2019).

Выстраивание профессиональной карьеры осуществляется в контексте профессионального самоопределения на основе ценностных выборов и порождения жизненных смыслов во временной перспективе (Гинзбург, 1988). Исследование связи ценностей и карьерного поведения показало прямое положительное влияние ценности саморазвития. Ценности универсализма, конформизма, достижений, стимулирования (открытости новому опыту) и безопасности оказывают косвенное положительное влияние на карьерный успех личности (Gaile, 2019).

Построение карьеры рассматривается как реализация призвания, определяющего смысл и цели профессиональной деятельности. В контексте современной жизни решение задач развития карьеры должно учитывать чрезвычайную нестабильность XXI века. Построение карьеры и рефлексия ее планов выступают в качестве основ проектирования жизненного пути (Hartung, Taber, 2013). Карьерная направленность связана с мотивационными установками личности, определением карьерных целей и планированием путей и средств их достижения. В современном обществе значительно возрастает вариативность и гибкость карьерных траекторий (Чередниченко, 2014). Особая роль принадлежит мотивации профессиональной деятельности, которая может быть как внешней, так и внутренней по отношению к содержанию деятельности, но при этом иметь интернализированный характер. В исследованиях показано, что только внутренняя интернализированная мотивация обеспечивает автономию личности и раскрывает возможности самодетерминации в сфере ее профессионального развития (Gagne, Deci, 2005). Теория соотношения «требования к работе — ресурсы» помещает в фокус внимания мотивационный процесс, в котором карьерные компетенции, выступающие как ре-

сурсный потенциал личности, будут способствовать карьерному успеху (Akkermans, Tims, 2017). Показателем высокой мотивации профессиональной карьеры признается интерес и вовлеченность сотрудников, реализующих свои социальные роли на основе когнитивного и эмоционального самовыражения (Kahn, 1990). Такая мотивация выступает как позитивное, полноценное, связанное с работой состояние ума, характеризующееся энергией, целеустремленностью и поглощенностью профессиональной деятельностью (Schaufeli et al., 2002). Исследование связи мотивации, целей профессиональной карьеры и

ности в профессии, зрелость которой может быть описана через модель статусов идентичности, включающую статусы диффузии, предрешения, моратория и достигнутой идентичности (Marcia, 1966, 2002). Показано, что в юношеском возрасте на этапе предварительного профессионального самоопределения преобладают статусы предрешения и моратория (Орестова, 2005; Гут, Кабардов, 2019). Однако исследований статусов профессиональной идентичности в связи с типом профессиональной карьеры на этапе реализации выбора профессии в период вхождения во взрослость осуществлено не было. Вместе с тем, карьер-

Исследование связи мотивации, целей профессиональной карьеры и удовлетворенности жизнью обнаружило, что постановка карьерных целей, включающих задачи повышения эффективности профессионального труда и профессионального роста на основе обучения приводит к повышению уровня удовлетворенности жизнью и субъективному переживанию карьерного успеха.

удовлетворенности жизнью обнаружило, что постановка карьерных целей, включающих задачи повышения эффективности профессионального труда и профессионального роста на основе обучения приводит к повышению уровня удовлетворенности жизнью и субъективному переживанию карьерного успеха. Однако материальные стимулы, в частности, высокая зарплата определяла возрастание удовлетворенности жизнью у тех, кто был ориентирован на высокие показатели профессионального труда, но не оказывала существенного воздействия на группу, ориентированную на обучение и профессиональное саморазвитие (Choi, Nae, 2020).

Идентичность личности является значимым фактором успешного трудоустройства и профессиональной карьеры и может функционировать в качестве карьерного капитала. Способность использовать свою индивидуальность для создания карьерного капитала становится все более важной для личности в условиях сложного рынка труда и фундаментальных социо-экономических и технологических изменений (Mao, Shen, 2020). Формирование идентичности обеспечивает порождение внутренних смыслов, выступающих основой поддержки в профессиональной деятельности (Hartung, Taber, 2013). Результатом профессионального самоопределения становится формирование идентич-

ный путь носит сложный нелинейный характер, который может быть описан как примеривание на себя различных идентичностей (Дидковская, 2013). Сегодня доказана необходимость социального пролонгирования периода исследования с предоставлением молодежи разнообразного опыта для выявления своего профессионального пути и карьеры в противоположность прежней позиции — требования определиться с профессиональным выбором. Формирование идентичности как основы самодетерминации в построении профессиональной карьеры должно происходить в условиях поиска и опробования различных вариантов профессионального развития (Luken, 2019).

В последнее время в исследовании особенностей профессиональной деятельности и карьерного развития все большее признание завоевывает личностно-ориентированный подход, связанный с изучением роли личностных особенностей в профессиональной карьере (Meyer et al., 2007). Доказано влияние личностного фактора (обсессивно-компульсивные черты, ориентация на достижение, перфекционизм и добросовестность) на вовлеченность в работу (позитивную форму реализации карьеры) и трудоголизм (негативную форму). Страх неудачи был единственным фактором, демонстрирующим значимую противоположную связь с трудоголизмом и

вовлеченностью. Напротив, перфекционизм был положительно связан с обеими указанными формами (Mazzetti et al., 2020).

При изучении значения кооперации и общения для профессиональной карьеры было доказано, что конкурентность положительно влияет на различные показатели объективного (зарботная плата, продвижение по службе) и субъективного (удовлетворенность карьерой, внутренняя компетентность, значимость профессиональной деятельности) карьерного успеха, который оценивается личностью выше в условиях высококонкурентного психологического климата (Spurk et al., 2019). Вместе с тем, для реализации профессиональной карьеры крайне важен равноправный, демократический стиль общения и сотрудничества. Патриархальные установки приводят к гендерной дискриминации женщин и ограничивают их карьерные устремления, карьерный рост и успех (Adisa et al., 2019).

## Проведение исследования

Целью нашего исследования стало изучение личностных факторов построения профессиональной карьеры студентами в период вхождения во взрослость. Были выдвинуты две гипотезы: 1) существует взаимосвязь между типом профессиональной карьеры и статусом профессиональной идентичности; 2) тип профессиональной карьеры как проект жизненного пути обуславливает особенности переживания личностью осмысленности жизни. Задачи исследования включали: 1) выделение типов построения профессиональной карьеры; 2) выявление особенностей мотивации профессионального развития в зависимости от типа профессиональной карьеры; 3) анализ связи типа профессиональной карьеры и статуса профессиональной идентичности; 4) исследование связи временной перспективы и типа профессиональной карьеры; 5) изучение связи смысловых ориентаций как показателя осмысленности жизни и типа профессиональной карьеры.

Были использованы авторская методика опросник «Жизненные планы — семейная и профессиональная карьеры» (СПК), опросник временной

перспективы Ф. Зимбардо (Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI), методика, направленная на выявление статуса идентичности в профессии Д. Марсиа (в модификации В.Р. Орестовой и О.А. Карабановой), методика смысловых ориентаций (Д.А. Леонтьев).

Методика СПК направлена на выявление согласования планов и мотивационных установок в отношении семейной и профессиональной карьеры. Опросник СПК содержит 5 шкал: шкала мотивационной направленности, карьерных планов, локуса контроля в отношении карьеры, временной перспективы и шкала согласованности семейной и профессиональной карьеры. Для каждой шкалы выделены две субшкалы: для профессиональной и семейной карьеры. Испытуемому предлагается выразить согласие с приведенными утверждениями исходя из 5-балльной шкалы. Методика временной перспективы направлена на выявление эмоционального отношения личности к прошлому, настоящему и будущему. Выделено 5 шкал, соответствующих 5 факторам: негативное прошлое, позитивное прошлое, гедонистическое настоящее и фаталистическое настоящее, ориентация на будущее, включая цели, планы и направленность поведения на их реализацию (Gonzales, Zimbardo, 1985; Zimbardo, Boyd, 1999; Митина, Сырцова, 2008). Методика, направленная на выявление статуса идентичности в профессии Д. Марсиа (в модификации В.Р. Орестовой и О.А. Карабановой) включает две части: 1) опросник, включающий вопросы о принятии решения о профессиональном выборе, широте и глубине исследования возможностей выбора, предваряющем решение о выборе, роли авторитетных референтных лиц при принятии решения; 2) незавершенные предложения, позволяющие оценить в балльной шкале эго-идентичность в профессиональной сфере и общий уровень эго-идентичности (Карабанова, Орестова, 2005). Тест смысловых ориентаций направлен на изучение осмысленности жизни и является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Д. Крамбо и Л. Махолика (Crumbaugh, Maholick, 1964). Русскоязычная версия теста осмысленности жизни была разработана и адаптирована

Д.А. Леонтьевым. Методика включает пять шкал: цели в жизни, придающие осмысленность, направленность и временную перспективу; процесс жизни, интерес и эмоциональная насыщенность жизни; результативность жизни или удовлетворенность самореализацией; локус контроля Я, как представление о себе как сильной личности и своей возможности контролировать события своей жизни; локус контроля — жизнь или управляемость жизнью как убеждение в том, что человеку дано управлять своей жизнью и принимать решения на основе свободного выбора.

В исследовании приняли участие 167 студентов, обучающихся в вузах гг. Москвы и Пензы, в возрасте от 17 до 22 лет.

## Результаты

Методом кластерного анализа К-средних на основе учета показателей «планирование профессиональной карьеры», «локус контроля» профессиональной карьеры (внутренний/внешний), «временная перспектива реализации профессиональной карьеры» (отложенная неопределенная, ближняя) и «приоритетность профессиональной карьеры» были выделены 4 кластера (табл. 1, 2).

Респонденты 1 группы планируют профессиональную карьеру на основе внутреннего локуса контроля, предполагают реализовать профессиональную карьеру в ближайшей перспективе. Наряду с профессиональной карьерой, они активно интересуются другими сторонами жизни, не ограничивая свои жизненные планы исключительно рамками профессионального становления и развития. Мы назвали такой тип построения профессиональной карьеры — осознанное строительство профессиональной карьеры как значимой, но не единственной сферы жизненной самореализации.

Молодые люди, отнесенные нами к 2 группе, строят определенные планы в отношении профессиональной карьеры, но при этом руководствуются внешним локусом контроля, полагая, что карьера будет определена скорее внешними условиями и факторами, чем собственными усилиями. Временная перспектива профессионального

**Таблица 1.** Конечные центры выделенных кластеров в соответствии с оценками показателей профессиональной карьеры

Показатели типа профессиональной карьеры (ПК)	Кластеры			
	1	2	3	4
Планирование ПК	25,64	18,07	23,14	11,81
Локус контроля внутренний	7,67	6,77	6,88	7,29
Локус контроля внешний	6,27	7,55	8,50	6,52
Временная перспектива отложенная	2,61	2,61	2,93	2,14
Временная перспектива неопределенная	3,39	3,30	3,40	3,57
Временная перспектива ближняя	4,24	3,37	4,05	3,19
Приоритетность ПК	6,94	8,11	9,88	9,00

**Table 1.** End centers of the selected clusters in accordance with the assessments of professional career indicators

Indicators of professional career type (PC)	Clusters			
	1	2	3	4
PC planning	25.64	18.07	23.14	11.81
Internal locus of control	7.67	6.77	6.88	7.29
External locus of control	6.27	7.55	8.50	6.52
Time perspective deferred	2.61	2.61	2.93	2.14
Time perspective uncertain	3.39	3.30	3.40	3.57
Time perspective short-term	4.24	3.37	4.05	3.19
PC Priority	6.94	8.11	9.88	9.00

развития скорее неопределенная или ближняя. Профессиональное развитие не является явным приоритетом их жизненных планов, что позволяет обозначить этот тип профессиональной карьеры как — невысокая значимость и неопределенность профессиональной карьеры.

Для 3 группы характерна высокая значимость профессиональной карьеры. Они тщательно планируют

профессиональную карьеру, конкретизируя ее цели и этапы профессионального развития, но реализуют позицию внешнего локуса контроля, полагая, что ее реализация в большей степени зависит от внешних факторов, а не от усилий самого человека. Планы в отношении профессиональной занятости и развития они строят в ближней временной перспективе. Такой тип профессиональной карьеры

**Таблица 2.** Распределение испытуемых по выделенным кластерам — типам профессиональной карьеры

Кластер	Кол-во респондентов (абс.)	Кол-во респондентов (в процентах от общей выборки)
1. Осознанное строительство ПК	33	19,76
2. Неопределенность ПК	71	42,51
3. Центрация на ПК	42	25,15
4. Не определившиеся в профессиональном выборе	21	12,58
Всего	167	100

**Table 2.** Distribution of subjects by selected clusters — types of professional career

Cluster	Number of respondents (abs.)	Number of respondents (as a percentage of the total sample)
1. Conscious building of PC	33	19.76
2. PC uncertainty	71	42.51
3. Centering(focusing) on PC	42	25.15
4. Undecided in a professional choice	21	12.58
Total	167	100

мы назвали — центрация на профессиональной карьере.

Респонденты, отнесенные к группе 4, не строят планов в отношении профессиональной карьеры, хотя значимость профессионального будущего для них достаточно высока. Они исходят из представления о том, что их профессиональное будущее в их собственных руках и зависит от их активности. Временная перспектива профессиональных планов преимущественно неопределенная — не определившиеся в профессиональном выборе.

**Выявление особенностей мотивации профессионального развития** в зависимости от типа профессиональной карьеры составило задачу исследования, позволившую уточнить особенности типа профессиональной карьеры (табл. 3).

Представление о типе профессиональной карьеры хорошо дополняется особенностями мотивации профессионального развития. Для респондентов с установкой на осознанное строительство профессиональной карьеры характерны самые высокие значения мотивации саморазвития, удовлетворения личных интересов и социальной востребованности профессии, статистически значимые по сравнению с группами с неопределенностью ПК (Т-критерий для независимых выборок,  $p \leq 0,02$ ) и группой респондентов, не осуществивших профессиональный выбор ( $p \leq 0,01$ ). Группа с центрацией на ПК отличается более высокими значениями мотивации материального благополучия, по сравнению с группой осознанного строительства ПК, мотивацией саморазвития, удовлетворения личных интересов, и общения, по сравнению с группами с неопределенной ПК ( $p \leq 0,01$ ) и группой респондентов, не сделавших еще своего профессионального выбора ( $p \leq 0,03$ ), а также более выраженной мотивацией социального признания, по сравнению с группой с неопределенностью ПК ( $p = 0,04$ ). Отметим, что между группами с неопределенностью ПК и профессионального выбора значимых различий по оценкам мотивации не было выявлено.

**Анализ связи типа профессиональной карьеры и статуса профессиональной идентичности** в соот-

**Таблица 3.** Средние оценки мотивов профессиональной карьеры для каждой из выделенных групп

Мотивы ПК	Кластер 1 Осознанное строительство ПК		Кластер 2 Неопределенность ПК		Кластер 3 Центрация на ПК		Кластер 4 Неопределенность выбора	
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.
Саморазвитие и самореализация	13,42	1,58	12,24	1,61	13,48	1,33	12,05	1,47
Социальное признание и престиж	8,91	2,13	9,08	1,64	9,81	1,92	9,14	1,59
Материальное благополучие и привилегии	8,76	2,25	9,44	1,76	10,00	1,95	9,48	2,06
Общение и коммуникация	11,88	2,32	11,34	1,62	12,19	1,45	11,29	1,52
Удовлетворение личных интересов	13,72	1,33	12,52	11,54	13,31	1,22	12,14	1,68
Социальная востребованность	11,15	2,91	9,82	2,31	10,55	2,04	9,88	2,59

**Table 3.** Average estimates of professional career motives for each of the selected groups

Motives of PC (professional ca-reer)	Cluster 1 Conscious building of PC		Cluster 2 PC uncertainty		Cluster 3 Centering (focusing) on PC		Cluster 4 Uncertainty of choice	
	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev
Self-development and self-realization	13,42	1,58	12,24	1,61	13,48	1,33	12,05	1,47
Social recognition and prestige	8,91	2,13	9,08	1,64	9,81	1,92	9,14	1,59
Material well-being and privileges	8,76	2,25	9,44	1,76	10,00	1,95	9,48	2,06
Socializing and communication	11,88	2,32	11,34	1,62	12,19	1,45	11,29	1,52
Satisfaction of personal interests	13,72	1,33	12,52	11,54	13,31	1,22	12,14	1,68
Social relevance	11,15	2,91	9,82	2,31	10,55	2,04	9,88	2,59

**Таблица 4.** Средние оценки статусов профессиональной идентичности для выделенных кластеров

Статус профессиональной идентичности	Кластер 1 Осознанное строительство ПК		Кластер 2 Неопределенность ПК		Кластер 3 Центрация на ПК		Кластер 4 Неопределенность выбора	
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.
Диффузия	2,55	1,99	4,01	2,70	4,03	2,49	3,67	2,48
Предрешение	2,39	2,18	2,85	2,45	4,17	3,08	2,05	2,09
Мораторий	3,30	2,72	3,65	2,30	2,29	2,35	5,00	2,39
Достигнутая	5,39	3,12	3,34	3,49	3,45	3,63	3,24	2,72
Проф. идентичность (общий балл)	4,15	1,00	4,08	1,08	3,98	1,09	3,81	1,29

**Table 4.** Average estimates of the status of professional identity for the identified clusters

Professional identity status	Cluster 1 Conscious building of PC		Cluster 2 PC uncertainty		Cluster 3 Centering (focusing) on PC		Cluster 4 Uncertainty of choice	
	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev
Diffusion	2.55	1.99	4.01	2.70	4.03	2.49	3.67	2.48
Pre-decision	2.39	2.18	2.85	2.45	4.17	3.08	2.05	2.09
Moratorium	3.30	2.72	3.65	2.30	2.29	2.35	5.00	2.39
Achieved	5.39	3.12	3.34	3.49	3.45	3.63	3.24	2.72
Professional identity (overall score)	4.15	1.00	4.08	1.08	3.98	1.09	3.81	1.29

ветствии с моделью Э. Эриксона и Д. Марсиа (табл. 4).

В первой группе (осознанное строительство ПК) самые высокие показатели достигнутой идентичности, по сравнению с остальными группами ( $p \leq 0,02$ ), и более низкие показатели диффузии идентичности, по сравнению с группами с неопределенной ПК ( $p = 0,006$ ) и группой с центрацией на ПК ( $p = 0,007$ ). Вместе с тем, показате-

ли моратория ниже, чем в группе респондентов, не определившихся с профессиональным выбором ( $p = 0,02$ ). Для группы 2 (неопределенность ПК) были выявлены более высокие показатели моратория, по сравнению с группой с центрацией на ПК ( $p = 0,004$ ). Для группы с центрацией на ПК типичны самые высокие показатели предрешенной идентичности, по сравнению со всеми остальными группа-

ми: группой респондентов, осознанно выстраивающих профессиональную карьеру ( $p = 0,007$ ), группой с неопределенностью ПК ( $p = 0,02$ ), группой, еще не осуществившей профессиональный выбор ( $p = 0,006$ ). Основным отличием группы респондентов, не определившихся в профессиональном выборе, от остальных групп являются самые высокие показатели моратория ( $p \leq 0,02$ ). Таким образом, при опреде-

ленной вариативности статусов идентичности внутри каждой из групп в целом и для группы респондентов, направленных на осознанное строительство ПК, наиболее характерным статусом является статус достигнутой идентичности, для группы респондентов с центрацией на ПК — статус предрешенной идентичности, для респондентов, еще не определившихся в профессиональном выборе — статус моратория. Для группы с неопределенной профессиональной карьерой характерно разнообразие статусов

при выраженности статуса диффузии и моратория, что согласуется с типом профессиональной карьеры.

### Исследование связи временной перспективы и типа профессиональной карьеры

Наши результаты выявили существенные различия во временной перспективе между 1 и 2 кластерами: респонденты 2 кластера воспринимают

прошлое в негативной модальности (Т-критерий для независимых выборок,  $p = 0,015$ ). Респонденты 1 кластера более ориентированы на будущее ( $p = 0,000$ ), более позитивно воспринимают прошлое ( $p = 0,019$ ), менее склонны к фатализму в восприятии настоящего ( $p=0,016$ ), по сравнению с респондентами 2 кластера. Более благоприятной выглядит временная перспектива респондентов 1 кластера, и по сравнению с респондентами 3 кластера. Для них характерна устремленность в будущее ( $p = 0,004$ ),

Таблица 5. Средние оценки временной перспективы респондентами выделенных кластеров

Временная перспектива	Кластер 1 Осознанное строительство ПК		Кластер 2 Неопределенность ПК		Кластер 3 Центрация на ПК		Кластер 4 Неопределенность выбора	
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.
Негативное прошлое	25,15	7,58	29,11	7,42	28,26	8,66	27,90	7,09
Гедонистическое настоящее	53,64	10,41	51,46	7,38	52,14	8,03	51,67	8,92
Будущее	48,82	7,90	41,90	8,57	43,62	6,79	42,14	6,74
Позитивное прошлое	33,18	6,77	29,89	5,82	29,69	4,52	31,52	5,34
Фаталистическое настоящее	22,18	5,94	25,15	4,97	24,67	4,67	23,38	5,20

Table 5. Average estimates of the time perspective by the respondents of the selected clusters

Time perspective	Cluster1 Conscious building of PC		Cluster2 PC uncertainty		Cluster3 Centering(focusing) on PC		Cluster4 Uncertainty of choice	
	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev
Negative past	25.15	7.58	29.11	7.42	28.26	8.66	27.90	7.09
Hedonistic present	53.64	10.41	51.46	7.38	52.14	8.03	51.67	8.92
Future	48.82	7.90	41.90	8.57	43.62	6.79	42.14	6.74
Positive past	33.18	6.77	29.89	5.82	29.69	4.52	31.52	5.34
Fatalistic present	22.18	5.94	25.15	4.97	24.67	4.67	23.38	5.20

Таблица 6. Средние оценки по шкалам теста смысложизненных ориентаций для кластеров — различных типов профессиональной карьеры

Смысложизненные ориентации	Кластер 1 Осознанное строительство ПК		Кластер 2 Неопределенность ПК		Кластер 3 Центрация на ПК		Кластер 4 Неопределенность выбора	
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.
Цели жизни	35,48	5,94	29,18	5,62	33,74	5,98	24,48	6,85
Жизнь как процесс	33,97	5,26	28,73	6,82	31,55	7,02	27,05	7,04
Результативность жизни	28,73	3,93	24,04	4,82	26,98	5,81	22,95	5,23
Локус контроля Я	22,42	3,98	19,18	3,80	22,55	3,34	17,24	4,22
Локус контроля жизнь	35,73	4,38	29,07	5,60	33,21	5,69	28,62	4,97
Осмысленность жизни (общий балл)	114,48	14,59	95,92	15,85	109,79	17,20	92,24	16,53

Table 6. Average scores on the life-meaning orientations test scales for clusters — different types of professional careers

Life-meaning orientations	Cluster1 Conscious building of PC		Cluster2 PC uncertainty		Cluster3 Centering(focusing) on PC		Cluster4 Uncertainty of choice	
	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev	Mean	St. dev
Life goals	35.48	5.94	29.18	5.62	33.74	5.98	24.48	6.85
Life as a process	33.97	5.26	28.73	6.82	31.55	7.02	27.05	7.04
Life effectiveness	28.73	3.93	24.04	4.82	26.98	5.81	22.95	5.23
Locus of control "I"	22.42	3.98	19.18	3.80	22.55	3.34	17.24	4.22
Locus of control life	35.73	4.38	29.07	5.60	33.21	5.69	28.62	4.97
Meaningfulness of life (overall score)	114.48	14.59	95.92	15.85	109.79	17.20	92.24	16.53



позитивное восприятие прошлого ( $p = 0,014$ ) и отсутствие фатализма в оценках настоящего ( $p = 0,05$ ). Значимое различие между 1 и 4 кластерами заключается в большем фокусировании респондентов 1 кластера на будущем. Значимых различий между 2 и 3 кластером, а также 2 и 4 кластерами не обнаружено.

Таким образом, результаты обнаруживают статистически значимые различия в эмоциональной модальности отношения к прошлому и настоящему, а также в отношении к будущему у респондентов с различным типом профессиональной карьеры. Наиболее благоприятная картина была зафиксирована у респондентов, осознанно выстраивающих траекторию профессиональной карьеры. Для них характерны более высокие оценки позитивного восприятия и устремленности в будущее, по сравнению со всеми остальными группами, и позитивного восприятия прошлого (по сравнению с группами с неопределенностью ПК и центрацией на ПК).

### **Связь осмысленности жизни и типа профессиональной карьеры**

Сравнительный анализ по шкалам опросника смысло-жизненных ориентаций выявил статистически значимые различия между группой респондентов, направленных на осознанное строительство профессиональной карьеры, и группами с неопределенностью профессиональной карьеры и респондентами, не определившимися в профессиональном выборе. По всем шкалам осмысленности жизни показатели выше у кластера «осознанное строительство профессиональной карьеры» ( $p = 0,00$ ). Выявлены значимые различия высоких оценок этой группы, по сравнению с группой «центрация на профессиональной карьере», по шкале «локус контроля жизнь» ( $p = 0,04$ ). Выявлены более высокие оценки группы с центрацией на профессиональной карьере, по сравнению с группой с неопределенностью профессиональной карьеры, по всем шкалам опросника смысло-жизненных ориентаций ( $p = 0,00$ ), для шкал «результативность жизни» и «жизнь как процесс» ( $p \leq 0,04$ ). Таким образом, оценки осмысленности

жизни для группы с центрацией на профессиональной карьере выше. В случае неопределенности профессиональной карьеры и неопределенности профессионального выбора были обнаружены различия ( $p = 0,04$ ) только по целям жизни, причем оценки выше у респондентов, уже определившихся в профессиональном выборе, хотя и не построивших план будущей профессиональной карьеры (кластер 2). Сравнение кластеров, характеризующихся центрацией на профессиональной карьере и неопределенностью профессионального выбора (3 и 4 кластеры) обнаружили явное преимущество оценок осмысленности жизни по всем шкалам опросника (цели, локус контроля Я, локус контроля жизнь, общий балл ( $p = 0,01$ ), жизнь как процесс ( $p = 0,02$ ) и результативность жизни ( $0,01$ ) группы, центрированной на профессиональной карьере.

### **Обсуждение результатов**

Проведенное эмпирическое исследование позволило выявить 4 типа профессиональной карьеры, характерных для студенческой молодежи на этапе вступления во взрослость. Выявленные типы профессиональной карьеры с учетом данного возрастного периода как периода предварительного незавершенного характера профессионального самоопределения могут быть ранжированы следующим образом. Генетически ранним является этап незавершенности профессионального выбора, который характеризуется активным поиском и осознанием значимости профессионального выбора, но отсутствием принятых обязательств в отношении определенной профессии.

Следующий этап характеризуется принятым решением в отношении будущей профессии, но недостаточной активностью в определении планов и перспектив профессиональной карьеры при ее относительно невысокой значимости, иначе говоря, неопределенностью профессиональной карьеры.

На следующем этапе в зависимости от характера мотивации профессионального развития — внешней или внутренней, можно выделить два варианта типов профессиональной карьеры. В первом случае высокой

значимости внешней мотивации наблюдается центрация на профессиональной карьере при преобладании внешнего локуса контроля в определении профессиональных планов, что обусловлено значимостью внешней мотивации материального благополучия и социального престижа и, соответственно, слабой конкретизацией дальней временной перспективы при достаточно определенной ближней. В случае внутренней мотивации саморазвития и удовлетворения интересов тип профессиональной карьеры характеризуется высокой активностью личности в построении карьерных планов, уверенностью в своем контроле над профессиональным ростом и развитием и стремлением интегрировать профессиональную карьеру в свои жизненные планы, сохраняя наряду с профессиональной деятельностью значение всех сфер жизненных отношений. Мы предположили, что статус идентичности личности является личностным фактором, определяющим конструирование профессиональной карьеры молодым человеком.

Полученные результаты в целом подтверждают выдвинутую гипотезу и свидетельствуют о том, что для респондентов, отнесенных к типу карьеры «не определившиеся в профессиональном выборе» характерен статус моратория, для типа «неопределенность профессиональной карьеры» — разнообразие статусов при выраженности статуса диффузии и моратория. Таким образом, за неопределенностью карьерных планов даже при принятии обязательств в отношении профессии может стоять как активный поиск и исследование альтернатив (мораторий), так и отсутствие стремления определить свой профессиональный рост, склонность полагаться на внешние обстоятельства (диффузия). Респонденты, обнаружившие тип центрации на профессиональной карьере при высокой значимости внешней мотивации, характеризуются статусом предрешения. Приверженность заданным референтной группой нормам и идеалам обуславливает, по-видимому, фокусирование респондентов этой группы на планах реализации профессиональной карьеры, побуждаемой внешними, по отношению к поддержке самой профессиональной деятельности, мотивами. Наиболее

Приверженность заданным референтной группой нормам и идеалам обуславливает, по-видимому, фокусирование респондентов этой группы на планах реализации профессиональной карьеры, побуждаемой внешними, по отношению к содержанию самой профессиональной деятельности, мотивами. Наиболее зрелый тип профессиональной карьеры, выявленный нами в исследовании, связан со статусом достигнутой идентичности.

зрелый тип профессиональной карьеры, выявленный нами в исследовании, связан со статусом достигнутой идентичности.

Поскольку формирование жизненных планов во временной перспективе как новообразования юношеского возраста (Божович Л.И., Гинзбург М.Р.) предполагает планирование профессиональной карьеры как существенного компонента жизненных планов, мы предположили, что эмоциональная модальность отношения личности к прошлому и будущему окажет влияние на тип профессиональной карьеры. Выявлено, что зрелый тип профессиональной карьеры сочетается с позитивным восприятием прошлого и устремленностью в будущее, отказом от фатализма в понимании настоящего, в то время как при других типах карьер эти характеристики менее выражены.

Наше предположение, что зрелость профессиональной карьеры (наличие конкретных реалистичных профессиональных планов в ближней временной перспективе и внутренний локус контроля в ее реализации) будет связана с высоким уровнем осмысленности жизни, выступающей как четкость и определенность жизненных целей, наполненность жизни, удовлетворенность своими достижениями, уверенность в возможности активного управления реализацией жизненных планов, получила подтверждение. Наивысшие показатели осмысленности жизни были зафиксированы как в случае осознанного строительства профессиональной карьеры, так и в случае центрации на карьере. Отметим, что неопределенность професси-

ональной карьеры при осуществлении профессионального выбора определяет более высокий уровень осмысленности жизни, чем при моратории на профессиональный выбор по параметру наличия жизненных целей.

### Заключение

Выделенные типы профессиональных карьер, обнаруженные у студенческой молодежи в период вхождения во взрослость, различаются по уровню зрелости и включают «осознанное строительство профессиональной ка-

Выделенные типы профессиональных карьер, обнаруженные у студенческой молодежи в период вхождения во взрослость, различаются по уровню зрелости и включают «осознанное строительство профессиональной карьеры в единстве жизненных планов личности», «центрацию на профессиональной карьере», «неопределенность профессиональной карьеры» и «неопределенность профессионального выбора».

рьер в единстве жизненных планов личности», «центрацию на профессиональной карьере», «неопределенность профессиональной карьеры» и «неопределенность профессионального выбора». Для зрелого типа карьеры характерна внутренняя автономная мотивация, раскрывающая возможность самодетерминации профессионального развития личности.

Тип профессиональной карьеры связан со статусом профессиональной идентичности личности. Достигнутая идентичность согласуется с высокой внутренней мотивацией, конкретными реалистичными карьерными планами в ближней временной перспективе, определяя характер профессионального развития как

самодетерминацию. Предрешенной идентичности соответствует центрация на профессиональной карьере, побуждаемая внешними мотивами, а мораторию — неопределенность в профессиональном выборе.

Уровень осмысленности жизни в период вступления во взрослость в значительной мере связан с успешностью разрешения задачи развития этого возраста — самоопределения в профессиональной карьере как последовательности этапов профессионального роста и развития в горизонтальном (овладение профессиональными компетенциями) и в вертикальном (ступени должностного развития в профессиональной среде) планах. Неразрешенность задачи выбора профессии как начального этапа профессионального самоопределения на этапе вступления во взрослость сопряжен с низким уровнем осмысленности жизни.

### Информация о грантах и благодарностях

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект № 20-013-00819/20 «Личностные факторы согласования семейной и профессиональной карьер в построении жизненных планов во временной перспективе молодыми людьми в период вхождения во взрослость»).*

### Acknowledgments

*Acknowledgments. The study was carried out with the financial support of the RFFR (project No. 20-013-00819 / 20 "Personal factors of coordination of family life and professional careers in the developing long term life plans by young people in the period of entering adulthood").*

### Литература:

- Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. — 1988. — № 2. — С. 19–26.
- Гут Ю.Н., Кабардов М.К. Особенности временной перспективы личности на этапе профессионального самоопределения // Научный результат. Педагогика и психология образования. — 2019. — Т. 5. — № 3. — С. 85–97. doi:10.18413/2313-8971-2019-5-3-0-7
- Дидковская Я.В. Социокультурный анализ профессионального самоопределения и карьеры молодежи. — Екатеринбург : УрФУ, 2011. — 172 с.

- Карабанова О.А., Орестова В.Р. Методы исследования идентичности в концепции статусов идентичности Дж. Марсиа // Психология и школа. — 2005. — № 1. — С. 39–90.
- Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). — Москва : Смысл, 2000. — 18 с.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. — Москва, 2010. — 308 с.
- Митина О.В., Сырцова А. Опросник по временной перспективе Ф. Зимбардо (ЗТП): результаты психометрического анализа русскоязычной версии // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2008. — № 4. — С. 67–89.
- Орестова В.Р. Формирование личностной идентичности. — Москва : МААН, 2005 — 135 с.
- Чередниченко Г.А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материале социологических исследований) — Москва : ЦСП и М, 2014. — 560 с.
- Adisa, T.A., Cooke, F.L. and Iwowo, V. (2019). Mind your attitude: the impact of patriarchy on women's workplace behavior// *Career Development International*, 25 (2), 146–164. doi: 10.1108/CDI-07-2019-0183
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), 168–195. doi: 10.1111/apps.12082
- Asirvatham, S. and Humphries-Kil, M. (2019). Reflections on women's career responsibilities in neoliberally driven universities // *Career Development International*, 25 (2), 111–129. doi: 10.1108/CDI-01-2019-0012
- Crumbaugh, J.C., & Maholick, L.T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 589–596. doi: 10.1002/1097-4679(196404)20:2%3C200::AID-JCLP2270200203%3E3.0.CO;2-U
- Gagne, M. and Deci E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. doi: 10.1002/job.322
- Gaile, A., Baumane-Vitolina, I., Sumilo, E., Skiltere, D. and Flores, R.M. (2019). Values and career behaviours of entrepreneurs and employees, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26 (7), 1607–1625. doi: 10.1108/IJEBR-06-2019-0369
- Choi, B.K. and Nae, E.Y. (2020). When career success enhances employees' life satisfaction: different effects of two types of goal orientations, *Personnel Review*, 4. doi: 10.1108/PR-04-2020-0218
- Gonzales A., Zimbardo P.G. (1985). Time in perspective: A psychology today survey report. *Psychology Today*, 19 (3), 21–26.
- Hartung, P.J., & Taber, B.J. (2013). Career construction: Heeding the call of the heart. In B.J. Dik, Z.S. Byrne, & M.F. Steger (Eds.). *Purpose and meaning in the workplace*, 17–36. doi: 10.1037/14183-002
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. doi: 10.5465/256287
- Liu, C. and Yu, K. (2019). "Career adaptability and citizenship outcomes: a moderated mediation model". *Career Development International*, 24 (7), 658–671. doi: 10.1108/CDI-12-2018-0312
- Luken, T. (2019). Easy does it: an innovative view on developing career identity and self-direction. *Career Development International*, 25 (2), 130–145. doi: 10.1108/CDI-05-2019-0110
- Mao, J. and Shen, Y. (2020). Identity as career capital: enhancing employability in the creative industries and beyond, *Career Development International*, 25 (21), 86–203. doi: 10.1108/CDI-01-2019-0025
- Marcia J.E. Development and validation of ego-identity status. (1966). *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (5), 551–558. doi: 10.1037/h0023281
- Marcia J.E. (2002). Identity and Psychosocial Development in Adulthood. *Identity*, 2 (1), 7–28. doi: 10.1207/S1532706XID0201\_02
- Marsh, H.W., Hau, K-T. (2007). Applications of latent-variable models in educational psychology: The need for methodological-substantive synergies. *Contemporary Educational Psychology*, 32, 151–171. doi: 10.1016/j.cedpsych.2006.10.008
- Martsinkovskaya T. (2019). The Dynamics Of Identity In The Information And Transitive Space. *European Proceedings of Social and Behavioral Sciences*, Future Academy (online), 114, 356–364. doi: 10.15405/epsbs.2019.07.46
- Mazzetti, G.; Guglielmi, D.; Schaufeli, W.B. (2020). Same Involvement, Different Reasons: How Personality Factors and Organizations Contribute to Heavy Work Investment. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 8550. doi: 10.3390/ijerph17228550
- Meyer, J.P., Stanley, L.J., Vandenberg, R.J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23, 190–202. doi: 10.1016/j.hrmr.2012.07.007
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1 (1–2), 31–48. doi: 10.1023/A:1016964629452
- Savickas M.L. Nota L. Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M.E., Van Esbroeck R., van Vianen A. E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239–250 doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Spurk D., Keller A.C., Hirschi A. (2019). Competition in career tournaments: Investigating the joint impact of trait competitiveness and competitive psychological climate on objective and subjective career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 74–97. doi: 10.1111/joop.12238
- Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (6), 1271–1288. doi: 10.1037/0022-3514.77.6.1271

## References:

- Adisa, T.A., Cooke, F.L. and Iwowo, V. (2019). Mind your attitude: the impact of patriarchy on women's workplace behavior. *Career Development International*, 25 (2), 146–164. doi: 10.1108/CDI-07-2019-0183
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), 168–195. doi: 10.1111/apps.12082

- Asirvatham, S. and Humphries-Kil, M. (2019). Reflections on women's career responsibilities in neoliberal driven universities. *Career Development International*, 25 (2), 111–129. doi: 10.1108/CDI-01-2019-0012
- Cherednichenko G.A. (2014). Educational and professional trajectories of Russian youth (based on sociological research). Moscow: CSP and M, 560p. (In Russ.)
- Choi, B.K. and Nae, E.Y. (2020). When career success enhances employees' life satisfaction: different effects of two types of goal orientations. *Personnel Review*, 4. doi: 10.1108/PR-04-2020-0218
- Crumbaugh, J.C., & Maholick, L.T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 589–596. doi: 10.1002/1097-4679(196404)20:2%3C200::AID-JCLP2270200203%3E3.0.CO;2-U
- Didkovskaya Ya.V. (2011). Socio-cultural analysis of professional self-determination and career of youth. Yekaterinburg: UrFU, 172 p. (In Russ.)
- Gagne, M. and Deci E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. doi: 10.1002/job.322
- Gaile, A., Baumane-Vitolina, I., Sumilo, E., Skiltere, D. and Flores, R.M. (2019). Values and career behaviours of entrepreneurs and employee. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26 (7), 1607–1625. doi: 10.1108/IJEBR-06-2019-0369
- Ginzburg M.R. (1988). Personality self-determination as a psychological problem. [*Voprosi Psikhologii*], 2, 19–26. (In Russ.)
- Gonzales A., Zimbardo P.G. (1985). Time in perspective: A psychology today survey report. *Psychology Today*, 19 (3), 21–26.
- Gut Yu.N., Kabardov M.K. (2019). Features of the time perspective of an individual at the stage of professional self-determination. *Scientific result. Pedagogy and psychology of education [Nauchni resul'tat. Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya]*, 5 (3), 85–97. doi: 10.18413/2313-8971-2019-5-3-0-7 (In Russ.)
- Hartung, P.J., & Taber, B.J. (2013). Career construction: Heeding the call of the heart. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M.F. Steger (Eds.). *Purpose and meaning in the workplace*, 17–36. doi: 10.1037/14183-002
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. doi:10.5465/256287
- Karabanova O.A., Orestova V.R. (2005). Methods for researching identity in the concept of identity statuses of J. Marcia. [*Psikhologiya I shkola*], 1, 39–90. (In Russ.)
- Leontiev D.A. (2000). Life-Meaning Orientatios Test (LMO). Moscow: Smisl, 18 p. (In Russ.)
- Liu, C. and Yu, K. (2019). Career adaptability and citizenship outcomes: a moderated mediation model. *Career Development International*, 24 (7), 658–671. doi: 10.1108/CDI-12-2018-0312
- Luken, T. (2019). Easy does it: an innovative view on developing career identity and self-direction. *Career Development International*, 25 (2), 130–145. doi: 10.1108/CDI-05-2019-0110
- Mao, J. and Shen, Y. (2020). Identity as career capital: enhancing employability in the creative industries and beyond, *Career Development International*, 25 (21), 86–203. doi: 10.1108/CDI-01-2019-0025
- Marcia J.E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (5), 551–558. doi: 10.1037/h0023281
- Marcia J.E. (2002). Identity and Psychosocial Development in Adulthood. *Identity*, 2 (1), 7–28. doi: 10.1207/S1532706XID0201\_02
- Markova A.K. (2010). Psychology of professionalism. Moscow, 308 p. (In Russ.)
- Marsh, H.W., Hau, K-T. (2007). Applications of latent-variable models in educational psychology: The need for methodological-substantive synergies. *Contemporary Educational Psychology*, 32, 151–171. doi: 10.1016/j.cedpsych.2006.10.008
- Martsinkovskaya T. (2019). The Dynamics Of Identity In The Information And Transitive Space. *European Proceedings of Social and Behavioral Sciences*, Future Academy (online), 114, 356–364. doi: 10.15405/epsbs.2019.07.46
- Mazzetti, G.; Guglielmi, D.; Schaufeli, W.B. (2020). Same Involvement, Different Reasons: How Personality Factors and Organizations Contribute to Heavy Work Investment. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 8550. doi: 10.3390/ijerph17228550
- Meyer, J.P., Stanley, L.J., Vandenberg, R.J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23, 190–202. doi: 10.1016/j.hrmr.2012.07.007
- Mitina O.V., Syrtsova A. (2008). Questionnaire on the time perspective of F. Zimbardo (ZTPI): results of psychometric analysis of the Russian-language version. *Bulletin of Moscow University [Bulletin' Moskovskogo Universiteta]* Series 14, Psychology, 2008, 4, 67–89. (In Russ.)
- Orestova V.R. (2005). Formation of personal identity. Moscow: MAAN, 135 p. (In Russ.)
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1 (1–2), 31–48. doi: 10.1023/A:1016964629452
- Savickas M.L. Nota L. Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M.E., Van Esbroeck R., van Vianen A. E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239–250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Spurk D., Keller A.C., Hirschi A. (2019). Competition in career tournaments: Investigating the joint impact of trait competitiveness and competitive psychological climate on objective and subjective career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 74–97. doi: 10.1111/joop.12238
- Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (6), 1271–1288. doi: 10.1037/0022-3514.77.6.1271