Недбаев Д.Н., кандидат психологических наук, доцент, ректор,
Филин М.М., аспирант,
Армавирский социально-психологический институт

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация: в статье авторами осуществлен анализ проблемы формирования карьерной направленности личности; определены психолого-педагогические условия формирования карьерной направленности студентов в профессиональном образовании; исследованы особенности проявления карьерной направленности студентов экспериментальной группы. В работе доказывается, что карьерную подготовку будущих специалистов необходимо проводить системно с учетом уровня сформированности внутренних факторов, детерминирующих карьерную направленность и успешность. На каждой стадии профессионального становления личности необходимо формулировать осознаваемые цели и задачи, которые должны соотноситься с существующими в обществе требованиями и нормами, ценностями будущей профессиональной деятельности. Именно ценности, предпочтения и установки личности мотивируют к созданию образа будущей карьерной успешности и овладению наиболее приемлемыми способами её реализации.

Ключевые слова: личность, карьера, карьерная направленность, профессиональное становление, карьерные амбиции, самоизменение, самопроектирование, саморазвитие

Введение

Карьера является важным показателем профессионального развития личности и характеризует обретением ею профессиональной самодостаточности, мобильности, ответственности, ориентацией на культурные ценности профессиональной среды, непрерывное самообразование и саморазвитие.

Наряду с позитивными примерами карьерных стремлений личности наблюдаются противоречия: между неадекватными карьерными амбициями молодых специалистов, претендующих сразу по окончании вуза на руководящие должности, высокую заработную плату и требованиями работодателя к профессиональной компетентности специалиста, качеству выполнения своих функций; между требованиями к выпускникам вузов работодателей, предпочитающих специалистов с профессиональной направленностью и отсутствием системной работы в профессиональном образовании по формирования карьерной компетентности и направленности студентов; между востребованностью в современном обществе в компетентных, способных к успешной профессиональной карьере выпускниках вузов и недостаточной разработанностью педагогического обеспечения по формированию карьерной направленности студентов.

В последнее время анализу психологических аспектов феномена «карьера» уделяется достаточно большое внимание как в науке, так практике. Авторы предлагают самые разнообразные способы достижения профессионального социального, личностно-семейного успеха. В тоже время анализ доступной литературы показал, что единого подхода к пониманию сути карьеры, механизмов ее построения пока ещё нет. С понятием «карьера» тесно связаны категории «успеха», «успешности», «карьерной траектории», которые у различных авторов трактуются с разных позиций.

Анализ степени разработанности проблемы показал, что понятие «карьера» ассоциируется не только с успешностью личности в профессиональной деятельности, но и с личностным развитием, карьерной компетентностью. В работах Е.А. Могилёвкина, Е.В. Садон, Н.В. Никитиной и других карьера рассматривается как главное условие ее успешного построения жизнедеятельности.

Исследования феномена карьеры в последние годы носят разноплановый характер, активно изучаются психолого-акмеологические аспекты мотивации карьеры (А.Я. Кибанов, Д. Мак Клелланд, Э. Шейн и др.), факторы развития личности в ходе карьерного роста, успешного развития индивидуальной карьеры (А.А. Деркач, А.К. Маркова, Е.Г. Молл и др.); возможности управления карьерой персонала (А.Я. Кибанов, И.Д. Ладанов, Д. Холл, Э. Шэйн и др.), проблемы профессионального самоопределения, готовности старшеклассников к выбору профессии (В.А. Бурляева, Л.Д. Зубцова, Л.Ю. Ковалева и др.), развитие конкурентоспособности выпускников вузов (Т.А. Жданко, Г.П. Морозова, А.Г. Нагорная и др.).

Сравнительно недавно в работах зарубежных и отечественных ученых появилось понятие «карьерная компетентность» (Н. Бенц, Ф.Борген, Е.А. Могилёвкин, Е.В. Садон и др.). Учеными раскрыта сущность и структуры карьерной компетентности, изучены особенности ее сформированности у молодых специалистов (А.С. Бажин, Ж. Р. Дмитриева), описаны педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов че-

рез развитие их карьерной компетентности (Н.В. Никитина).

Учеными установлена закономерная связь между развитием умений выбирать и конструировать свой стиль жизни по собственному замыслу и социальными потребностями, ценностными ориентациями, индивидуальными особенностями будущего специалиста. С этой позиции профессиональная карьера рассматривается, как процесс самореализации. Профессиональная карьера в этом плане является результатом проявления волевых и интеллектуальных характеристик личности, особенностей его психического развития. В то же время на характере профессиональной карьеры отражаются объективно существующие в обществе социально-политические, экономические, производственные и другие отношения.

Анализ научных исследований проблемы повышения качества профессиональной деятельности, её эффективности показал значимость обеспечения интегрированной подготовки будущего специалиста к построению карьеры, основу которой представляет совокупность специальных средств, методов и знаний, системы формирования представлений о карьере, способах ее планирования. Многими исследователями отмечается роль самопроектирования профессиональной карьеры, которое обеспечивает активизацию и оптимизацию личностного потенциала. В работах известных психологов (Л.И. Божович, М.Р. Гинзбург, И.С. Кон, А.В. Петровский и другие) отмечается важность наличия уже в юношеском возрасте жизненных и профессиональных планов, которые обеспечивают целенаправленную саморегуляцию поведения личности на основе прогнозирования отдаленных событий будущего.

Наряду с позитивными примерами карьерных стремлений личности наблюдаются противоречия: между неадекватными карьерными амбициями молодых специалистов, претендующих сразу по окончании вуза на руководящие должности, высокую заработную плату и требованиями работодателя к профессиональной компетентности специалиста, качеству выполнения своих функций; между требованиями к выпускникам вузов работодателей, предпочитающих специалистов с профессиональной направленностью и отсутствием системной работы в профессиональном образовании по формирования карьерной компетентности и направленности студентов; между востребованностью в современном обществе в компетентных, способных к успешной профессиональной карьере выпускниках вузов и недостаточной разработанностью педагогического обеспечения по формированию карьерной направленности студентов.

Выявленные противоречия обозначили проблему исследования: каковы психологические детерминанты формирования карьерной направленности студентов вуза?

Проведенный теоретический анализ научной литературы позволил сделать ряд выводов по теме исследования:

– большинством ученых карьера рассматривается, как *целенаправленный процесс и результат формирования жизненной траектории человека, охватывающий ближнюю и дальнюю перспективу*, с учетом ценностей и целей общества и личности, позволяющий осуществлять *рефлексивное видение себя*и своего места в системе общественных и производственных отношений;

– карьерная направленность – это интегративное свойство личности, характеризующее ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, созданию реального образа «Я» в карьере, адекватной самооценкой и определяющего процесс и результат прогнозирования, планирования и развития профессиональной карьеры;

– самопроектирование представляет собой психологический феномен, который характеризуется предвидением возможного будущего, включающего детальную разработку стратегии реализации целей и задач посредством оптимального построения последовательности этапов, направленных на реализацию своих индивидуальных потребностей и возможностей, склонностей и способностей личности;

– средством целевой саморегуляции и социальной адаптации является самопроектирование, которое направлено на совершенствование личности и является своеобразной программой самореализации и самовоспитания личности, имеющей цели и средства их достижения;

– самопроектирование своего будущего во многом определяет настоящее личности, переводя её в реальное оптимальное качество субъекта жизни; дает возможность анализировать не только собственное профессиональное становление на момент профессионального выбора, но охватывает процессы профессионального прогнозирования, целеполагания и формирования жизненных и профессиональных планов в ближайшем и отдаленном будущем, а также позволяет осознавать процесс формирования профессиональной перспективы личности;

– позитивное отношение студентов к планированию и составление планов определенным образом упорядочивают будущее, которое может быть представлено как последовательность достижения ряда целей.

– учеными разработаны методики, позволяющие изучить карьерные ориентации личности, в частности, популярной является методика «Якоря карьеры» (Э. Шэйн);

– психологи обращают внимание на планирование и построение карьеры которые в совокупности обеспечивают медленное развитие профессиональной «Я-концепции» и самоопределение личности с учетом собственных мотивов, потребностей, способностей, отношений и ценностей.

Методы и материалы. Этапы исследования

Опытно-экспериментальная работа предполагала использование различных форм и методов исследования, которые обусловливались и осуществлялись в трёх диагностических направлениях, соответствующих основным детерминантам карьерной направленности: «Профессиональное самоопределение» (определялся диагностикой мотивационной направленности студентов, их отношением к своему профессиональному обучению и будущей деятельности); «Профессиональная направленность личности» (характеристики индивидуальности – диагностика «черт», определялись через суждения самого субъекта); и «Наличие цели и представлений о самопроектировании» (осуществлялась проективными и психосемантическими методами).

Практическая часть исследования была посвящена определению и экспериментальной проверке психолого-педагогических условий формирования карьерной направленности личности студента вуза.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи исследования:

1. Исследовать сформированность карьерной направленности студентов;
2. Изучить потребности студентов в достижениях и представления о самопроектировании личности;
3. Спроектировать и апробировать программу развития карьерной направленности студентов на основе самопроектирования;
4. Составить научно-методические рекомендации по развитию карьерной направленности студентов вуза.

Исследование проводилось в соответствии с намеченным планом на базе Армавирского социально-психологического института в течение 2017-2018 учебного года и включало следующие этапы.

Первый этап – проведение констатирующего эксперимента по исследованию карьерной направленности студентов; определение представлений о самопроектировании профессиональной карьеры.

Второй этап – проведение формирующего эксперимента, включающего проектирование программы формирования карьерной направленности у студентов экспериментальной группы, способствующей овладению навыками самопроектирования дальнейшего профессионального становления.

Третий этап включал проведение контрольного эксперимента и был направлен на анализ результатов проведенного исследования.

Для организации констатирующего этапа работы была определена экспериментальная группа в количестве 100 студентов направления подготовки «Менеджмент».

Результаты и обсуждения

На констатирующем этапе исследования в процессе изучения карьерной направленности личности студентов экспериментальной группы были исследованы структурные элементы формирования личностной готовности студентов к проектированию профессиональной карьеры: мотивы выбора профессии, ценностные ориентации

При выборе методик исследования нами были учтены позиции ученых о взаимосвязи карьерной направленности с ценностно-смысловыми, самоактуализационными и рефлексивными характеристиками личности. С учетом данного тезиса нами были изучены мотивы выбора профессии с помощью опросника («Мотивы выбора профессии»), который включал перечень мотивов, которые студентам было предложено проранжировать с учетом своих предпочтений. Полученные результаты представлены в виде ранговых позиций предложенных факторов, в соответствии с определившимися в результате обработки предпочтениями студентов.

1. Высокая заработная плата 85 баллов
2. Доступность обучения 70 баллов
3. Условия труда 55 баллов
4. Интересное содержание труда 50 балла
5. Возможность карьерного роста 35 баллов
6. Призвание 30 баллов
7. Престижность профессии 25 баллов

Результаты опроса показали, что выбор профессии студентов основывается не на наличии интереса к профессии, а по принципиально иным соображениям, не согласующимися с реальными возможностями студентов. Несоответствие декламируемых студентами ведущих мотивов выбора профессии подтвердилось и результатами ответа на вопрос: «Почему Вы выбрали свою направление подготовки (специальность)?» 47% будущих менеджеров ответили, что их выбор объясняется интересом к данной профессии, её востребованностью на рынке труда или перспективностью. Из этого числа студентов только 5о% студентов руководствовались своими способностями к избран-

ному виду деятельности. Оставшиеся 53% пошли учиться «случайно»: «удобно территориально», «чтобы не идти в армию», «вместе с другом».

Анализ показывает, что многие из студентов в профессиональном выборе до конца не уверены в его правильности, что обнаруживает наличие очевидное противоречия: выбор профессии студентов обусловлен не их ценностными ориентациями, а менее значимыми для них внешними мотивами или в подавляющем большинстве, случайными обстоятельствами.

Основным выводом данного этапа исследования является то, что выбор профессии для большинства студентов был обусловлен случайными обстоятельствами, без учёта соответствия личностных особенностей выбранной профессии. Более того, качества, которые не являются узко профессиональными, но способствующие достижению успешности в любой деятельности, у большинства обследуемых студентов выражены весьма слабо. Также необходимо подчеркнуть, что и фактор «профессионального самоопределения», и фактор «соответствия личностных особенностей профессиональному выбору», являются на момент данного исследования в значительной степени предопределёнными. В первом случае предопределённость обусловлена уже сделанным выбором, а во втором, устойчивыми личностными характеристиками, в числе которых профессиональная направленность. В этом смысле фактор наличия целей и представлений о самопроектировании отличается от других, прежде всего, возможностью его формирования и развития при условии его слабой выраженности или даже отсутствия.

Для диагностики всей структуры отношений, в которых одними из наиболее значимых в рамках нашего исследования, являются интерес, отношение к себе, к своему будущему и к своей профессиональной деятельности была использована проективная методика, разработанная И.Л. Соломиным на основе цветового теста отношений (ЦТО). Методика позволяет получить качественные данные как осознанных, так и неосознаваемых отношений личности к своему настоящему и будущему, к карьерной успешности в профессии посредством установления эмоциональных связей между данными категориями в представлениях студентов.

Данная методика основывается на следующих принципах:

- во-первых, обозначение человеком какого-либо понятия самым привлекательным цветом, может свидетельствовать о его привлекательности и позитивном к нему отношении;
- во-вторых, выбор одного цвета для оценки различных понятий является косвенным показателем их субъективного сходства.

Для достижения поставленных задач был подобран перечень понятий, характеризующих будущую профессиональную деятельность, потребности и жизненные ценности, эмоциональные переживания, а также различные периоды времени. Таким образом, был сформирован список, с содержанием ключевых понятий: «Моё увлечение», «Интересное занятие», «Моё прошлое», «Моё настоящее», «Моё будущее», «Я сегодня», «Радость», «Печаль», «Неприятности», «Раздражение», «Угроза», «Моя профессия» и т.д. Для их оценки использовались цветные карточки.

В целом результаты констатирующего этапа исследования позволили обнаружить выраженную разбалансированность между реальными интересами, потребностями, склонностями студентов экспериментальной группы и сделанным ими профессиональным выбором, что отрицательно может сказаться на карьерной направленности и сформированности образа своего профессионального будущего.

Формирующий этап исследования был посвящен формированию карьерной направленности у студентов первого и второго курса в количестве 45-и человек направления подготовки «Менеджмент». Студенты этих курсов обучения по результатам проведённого констатирующего эксперимента про демонстрировали среднестатистические параметры психологических показателей, характеризующих карьерную направленность (представления, интересы, потребности, мотивы и пр.)

При проектировании программы формирования карьерной направленности у студентов мы придерживались такого важного аспекта, как: функционирование субъекта карьеры должно осуществляться в рамках проблематики происходящих изменений, динамики и развития личности. Наличие у студентов проблем в планировании и построении карьерной перспективы, возможно, компенсировать целенаправленной карьерной подготовкой, как процесса профессионального развития и самопроектирования.

В программу профессионального обучения была введена дисциплина по выбору «Карьерный менеджмент». При его планировании нами были учтены возможные риски:

- отсутствие системы и комплексного подхода в образовательном процессе к решению данной проблемы;
- непринятие консервативными взглядами отдельных преподавателей идеи развития карьерной направленности, как мощного потенциала для модернизации профессионального образования;

- неготовность современной молодёжи к преодолению трудностей на жизненном пути как объективного, так и субъективного характера;

- доминирование в студенческой среде ориентации на материальные ценности при выборе жизненного пути и недооценка их взаимодействия с другими факторами профессионального становления.

Проектирование программы формирования у студентов карьерной направленности рамках профессионального образования позволяет реализовывать несколько значимых для образовательного процесса функций:

– когнитивная функция – направлена на познание себя, своих особенностей и возможностей саморазвития и самореализации; познание окружающей действительности, рынка образовательных услуг и труда;

– развивающая функция – направлена на развитие способностей самопознания, самоанализа, рефлексии, проектирования и планирования собственной деятельности;

– воспитательная функция – направлена на формирование представлений о социально одобряемых формах самореализации, определение собственных ценностных ориентаций, формирование опыта коллективной сотворческой, социально значимой деятельности.

С учетом результатов проведенного анализа литературы нами были определены внешние и внутренние детерминанты карьерной направленности и успешности личности.

К внешним факторам относятся: профессиональная среда, структура общества, коньюктура рынка, региональные особенности.

К внутренним факторам относятся:правильный выбор будущей профессии, соответствие личностных особенностей профессии, мотивационно – потребностная сфера: фактор наличия цели и навыка самопроектирования.

Содержание плана дисциплины по выбору, направленной на карьерную подготовку будущих менеджеров учитывало результаты констатирующего этапа исследования. В качестве ведущего фактора, на который реально можно воздействовать в рамках образовательного процесса был определен фактор наличия цели и навыка самопроектирования. Анализ научных исследований и практики подтверждают тот факт, что «внешние факторы» чаще всего не поддаются воздействию, но их необходимо учитывать в образовательном процессе и самопроектировании. Также необходимо учитывать внутренние факторы карьерной направленности и успешности личности.

Так, например, «самооценка правильности профессионального выбора» в условиях ситуации уже сделанного выбора, мало актуальна. Более того, применительно к студентам, уже обучающимся на факультете, он не является детерминантой карьерной направленности и их успешности, так как по данным исследования, для многих студентов выбор будущей профессии был случайным. Аналогичная ситуация в экспериментальной группе сложилась и по фактору «соответствия личностных способностей выбранной профессии». В среднем лишь у трети будущих менеджеров имеется в наличии соответствие типа личности выбранной профессии. Это положение является значимым, так как сформированность профессионально важных качеств является условием успешного овладения будущей профессией. К числу профессионально значимых качеств относятся: индивидуально-психологические особенности личности, квалификация, состояние здоровья, профессиональное образование и опыт работы.

Состояние здоровья определяет общую трудоспособность личности независимо от ее профессии и должности. Источниками информации о состоянии здоровья могут быть результаты профессионального медицинского осмотра, медицинские документы и справки.

Квалификациявключает в себя содержание и уровень образования, переобучение, опыт профессиональной деятельности, профессиональные достижения, содержание имеющихся знаний и навыков. Именно она является значимым фактором, определяющим карьерную направленность и успешность. Однако годы получения профессионального образования являются лишь стартовой площадкой для получения квалификации и поэтому говорить об уровне её сформированности у студентов не имеет значения.

Психологические качествабудущих менеджеров были также нами изучены в соответствии с поставленными задачами. Их анализ показал, что уровень мотивации (потребности, интересы и склонности), который определяет стремление человека заниматься теми или иными видами профессиональной деятельности оказался низким, поскольку интересы и склонности студентов, в подавляющем большинстве лежат в другой сфере – экономической. А устойчивые индивидуально-психологические особенности, соответствующие профессии, выявляются лишь у 40% студентов.

Анализ ведущих детерминант профессиональной направленности позволил определить в качестве ведущего фактора, подлежащего формированию – «*наличие цели и навыка самопроектирования»*. Нами было высказано предположение, что формирование у студентов образа будущей карьерной траектории с помощью самопроектирования способствует актуализации и других ценностных

факторов («*соответствие личностных способностей*» и «*правильный выбор профессии*»).

Процесс самопроектирования включает пути реализации задуманного посредством осознания перспектив уже сделанного выбора, принятие его, планирование конкретных шагов по повышению квалификации, как в процессе профессионального образования, так и саморазвития. Ведущей формой решения задачи формирующего этапа исследования являлось разработка и реализации дисциплины по выбору «Карьерный менеджмент» (содержательные компоненты – отражение ценностей общества и индивида, осознание личностных смыслов осуществляемой деятельности и рефлексия собственного поведения и результатов жизнедеятельности).

В целом, реализация программы по карьерной подготовке позволила студентам осознать то, чего они хотят в конечном результате своего профессионального развития; на начальных стадиях, определить, какие стороны личности им помогают, а какие мешают. Активность личности в этом процессе организуется в последовательные действия по актуализации потребностей в мотивации достижений, самопознании, рефлексии собственной деятельности и опыта, практической пробе сил и организации деятельности по реализации намеченных целей. В ходе такой работы, приходит понимание того, что если человек не задает собственной программы достижения результатов, к которым стремится, то кто-то другой сделает это за него, включив его в свой план. Таким образом, реализация разработанной Программы карьерной подготовки:

1. Расширяет представления студентов о профессиональной карьере;
2. Помогает глубже изучить себя, принять себя, осмыслить свои ценности и потребности сейчас, в будущем;
3. Позволяет овладеть конструктивными способами решения актуальных, сложных проблем, а также приобрести личностный опыт участника группы, позволяющего настроиться на карьерную траекторию;
4. Развивает способность к принятию ответственности за свой профессиональный и жизненный выбор;
5. Способствует социально-психологическому и духовному становлению каждого участника.

Резюмируя итоги проделанной работы необходимо отметить, что подход, реализуемый данной программой, позволяет преодолеть имеющиеся сложности и сформировать представления студентов о самопроектировании на научной основе с учётом возможностей, склонностей и их стремления к профессиональной карьере.

Результаты констатирующего этапа исследования позволили определить наличие проблемы низкой карьерной направленности у будущих менеджеров.

Были определены противоречия, требующие разрешения: наличие внутреннего конфликта между выбранной профессией (без учёта способностей) и возможностью достижения таких значимых для студентов факторов, как личная успешность и материальное благополучие; между отсутствием интереса к получению знаний в вузе, и осознанием роли этих знаний в профессиональном будущем.

В процессе теоретического анализа научной литературы по теме карьерной направленности и успешности были определены детерминирующие её факторы. В ходе констатирующего эксперимента выяснилось, что из четырёх основополагающих факторов, только один «наличие цели и представлений о самопроектировании», реально может быть преобразован либо сформирован, относительно независимо от других условий, в то время как остальные, исходя из полученных результатов, в разной степени предопределены.

Таким образом, основным выводом констатирующего этапа исследования оказалась безусловная значимость фактора «наличия цели и представлений о самопроектировании» конкретно в условиях профессиональной подготовки будущих менеджеров. Этот факт дал основание для разработки плана работы по формированию у студентов представлений о карьере, способах ее проектирования. Ведущим способом решения данной задачи в исследовании являлся метод самопроектирования.

На этапе формирующего эксперимента была спроектирована программа карьерной подготовки будущих менеджеров, основанная на следующих научных положениях:

– интерес к своему будущему способствует процессу трансформации намерений в творческое и эффективное действие и влияет на оценку личностных планов по параметрам субъективной вероятности успеха, а также оказывает некоторое влияние на уровень удовлетворённости трудом;

– успешность человека в деятельности определяется не только совокупностью заданных раз и навсегда качеств, но и его способностью к самоизменению, в основе которой лежит активность как особое качество субъекта.

Программа карьерной подготовки будущих менеджеров была направлена на формирование представлений о карьере, ее планировании.

В ходе реализации программы карьерной подготовки, студенты приобрели теоретический и практический опыт, что позволило сформировать

представления о самопроектировании, являющиеся опорной детерминантой профессиональной направленности будущих менеджеров.

Эффективность проведённой работы была выяснена на контрольном этапе исследования. Для возможности сравнительного анализа на констатирующем и завершающем этапе эксперимента использовались одни и те же методики. Исключением явилась методика определения типа профессиональной направленности. Она использовалась в начале эксперимента, так как является устойчивой характеристикой личности.

В ходе аналитической работы была установлена позитивная динамика по ряду измеряемых параметров:

1) уровень мотивационной направленности: возросло число студентов, мотивирующих свой выбор интересом к содержанию труда (с 51 до 60%), возможностью карьерного роста (с 38 до 50%) и призванием (с 30 до 36%). Доля студентов, планирующих работать по специальности повысилась на 10%;

2) установление внутренних связей между событиями прошлого, настоящего и будущего: увеличилось число студентов, для которых профессия инженера стала более привлекательной, и главное, зафиксирована устойчивая тенденция повышения процентных показателей ассоциативных связей понятия «моя профессия» с будущим (с 12 до 27%) и карьерой (с 10 до 21%). Следовательно, мотивация к построению планов карьерной успешности и формированию собственного образа профессионального будущего, стала более актуальной, чем это было ранее.

Полученные результаты позволяют говорить об эффективности реализованной программы карьерной подготовки, содействующей формированию карьерной направленности.

Выводы

Результаты констатирующего этапа исследования подтвердили безусловную значимость фактора «наличия цели и представлений о самопроектировании» конкретно в условиях профессиональной подготовки будущих менеджеров. Этот факт дал основание для разработки плана работы по формированию у студентов представлений о карьере, способах ее проектирования. Ведущим способом решения данной задачи в исследовании являлся метод самопроектировании.

На этапе формирующего эксперимента была спроектирована программа карьерной подготовки будущих менеджеров. Реализация плана карьерной подготовки содействовала формированию ценностной позиции и развитию значимых личностных качеств, субъектного опыта. Входе изучения дисциплины по выбору использовался комплекс разнообразных методов и приемов решения поставленных задач.

Практика показала, что обеспечение возможности личности сознательно организовывать свою жизнь определённым для нее способом, взаимодействуя с различными обстоятельствами может быть достигнуто с помощью самопроектирования. Формирование представлений студентов о самопроектировании в ходе реализации программы карьерного развития способствовало постепенному изменению их мотивационной направленности, тем самым обуславливая положительную динамику таких показателей как: отношение к профессии, внутренний локус контроля, рефлексия.

Литература

1. Батурин Н.А. Использование психодиагностических методик в исследовательских работах студентов: методические указания. Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ. 2015. 49 с.

2. Кафидов В.В. Управление персоналом. М.: Трикста, Академический Проект, 2018. 144 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2018. 304 с.

4. Крыжановская Л.М. Психолого-педагогическая диагностика и консультирование. МПСИ-Москва, 2013. 584 с.

5. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала. М.: Феникс, МарТ, 2018. 272 с.

6. Науменко Е.А. Планирование карьеры [Электронный ресурс]: хрестоматия. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. 2016. 220 с.

7. Общая психология. Курс лекций для первой ступени педагогического образования. М.: Владос, 2012. 448 с.

8. Резник С.Д. Карьерный менеджмент: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2018. 240 с.

9. Соколова А.С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами // Историческая и социально-образовательная мысль. Краснодар. КубГУ, 2013. №3 (19). С. 99 – 103.

10. Спивак В.А. Лидерство: учебник. Москва: СПб. и др.: Питер, 2017. 302 с.

11. Фёдорова Н.В. Управление персоналом: учебник. М.: КноРус, 2018. 224 с.

12. Хозиев В.Б. Практикум по общей психологии. М.: Академия, 2013. 272 с.
13. Хребина С.В. Развитие личностной готовности студентов к построению успешной карьеры: учебное пособие. Электрон. текстовые дан. М.: Кнорус, 2017. 300 с.
14. Щербакова Е.А. Психологические особенности формирования профессионального имиджа студента // Личность как субъект управленческой деятельности. Пятигорск. 2016. С. 105 – 110.
15. Юндин Р.Н. Психологические механизмы формирования профессиональной направленности личности // Университетские чтения-2010: мат-лы науч.-метод, чт. Часть X. Пятигорск: ПГЛУ, 2010.
16. Kotova I.B., Huseynov R.J. Comparative characteristics of the phenomenological space of professional and human life projects // European Journal of Psychological Studies. 2016. №1. С. 4 – 12.
17. Kotova I.B., Lozovaya G.V. The experience of organizing of the formation of the productive ideas about health and safety among the students of pedagogical college // European Journal of Psychological Studies. 2016. №1. С. 13 – 21.
18. Professional self-determination as a personal project / I.B. Kotova, S.V. Nedbaeva, F.N. Avanesova, D.N. Nedbaev et al. // The Unity of Science: International Scientific Periodical Journal. 2016. Т. 1. №1-1. С. 209 – 213.
19. Kotova I.B., Nedbaeva S.V., Nedbaev D.N. Taste sensations and perceptions as significant components of human life // Applied and Fundamental Studies Proceedings of the 7th International Academic Conference. Publishing House «Science and Innovation Center». 2014. С. 31 – 41.

References

1. Baturin N.A. Ispol'zovanie psihodiagnosticheskih metodik v issledovatel'skih rabotah studentov: metodicheskie ukazaniya. CHelyabinsk: Izdat. centr YUUrGU. 2015. 49 s.
2. Kafidov V.V. Upravlenie personalom. M.: Triksta, Akademicheskij Proekt, 2018. 144 c.
3. Kibanov A.YA. Upravlenie personalom organizacii. Strategiya, marketing, internacionalizaciya: uchebnoe posobie. M.: INFRA-M, 2018. 304 c.
4. Kryzhanovskaya L.M. Psihologo-pedagogicheskaya diagnostika i konsul'tirovanie. MPSI-Moskva, 2013. 584 c.
5. Mishurova I.V. Upravlenie motivaciej personala. M.: Feniks, MarT, 2018. 272 c.
6. Naumenko E.A. Planirovanie kar'ery [Elektronnyj resurs]: hrestomatiya. Tyumen': Izdatel'stvo Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. 2016. 220 s.
7. Obshchaya psihologiya. Kurs lekcij dlya pervoj stupeni pedagogicheskogo obrazovaniya. M.: Vlados, 2012. 448 c.
8. Reznik S.D. Kar'ernyj menedzhment: uchebnoe posobie. M.: INFRA-M, 2018. 240 c.
9. Sokolova A.S. Professional'naya kar'era i podhody k eyo issledovaniyu otechestvennymi i zarubezhnymi avtorami // Istoricheskaya i social'no-obrazovatel'naya mysl'. Krasnodar. KubGU, 2013. №3 (19). S. 99 – 103.
10. Spivak V.A. Liderstvo: uchebnik. Moskva: SPb. i dr.: Piter, 2017. 302 c.
11. Fyodorova N.V. Upravlenie personalom: uchebnik. M.: KnoRus, 2018. 224 c.
12. Hoziev V.B. Praktikum po obshchej psihologii. M.: Akademiya, 2013. 272 c.
13. Hrebina S.V. Razvitie lichnostnoj gotovnosti studentov k postroeniyu uspeshnoj kar'ery: uchebnoe posobie. Elektron. tekstovye dan. M.: Knorus, 2017. 300 s.
14. SHCHerbakova E.A. Psihologicheskie osobennosti formirovaniya professional'nogo imidzha studenta // Lichnost' kak sub"ekt upravlencheskoj deyatel'nosti. Pyatigorsk. 2016. S. 105 – 110.
15. YUndin R.N. Psihologicheskie mekhanizmy formirovaniya professional'noj napravlennosti lichnosti // Universitetskie chteniya-2010: mat-ly nauch.-metod, cht. CHast' X. Pyatigorsk: PGLU, 2010.
16. Kotova I.B., Huseynov R.J. Comparative characteristics of the phenomenological space of professional and human life projects // European Journal of Psychological Studies. 2016. №1. S. 4 – 12.
17. Kotova I.B., Lozovaya G.V. The experience of organizing of the formation of the productive ideas about health and safety among the students of pedagogical college // European Journal of Psychological Studies. 2016. №1. S. 13 – 21.
18. Professional self-determination as a personal project / I.B. Kotova, S.V. Nedbaeva, F.N. Avanesova, D.N. Nedbaev et al. // The Unity of Science: International Scientific Periodical Journal. 2016. T. 1. №1-1. S. 209 – 213.
19. Kotova I.B., Nedbaeva S.V., Nedbaev D.N. Taste sensations and perceptions as significant components of human life // Applied and Fundamental Studies Proceedings of the 7th International Academic Conference. Publishing House «Science and Innovation Center». 2014. S. 31 – 41.

Nedbaev D.N., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor, Rector,
Filin M.M., Postgraduate,
Armavir Social-Psychological Institute

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF THE CAREER ORIENTATION`S FORMATION OF THE INDIVIDUAL

Abstract: in the article the authors analyze the problem of formation of career orientation of the individual; determine the psychological and pedagogical conditions of formation of career orientation of students in vocational education; it is investigated the features of the manifestation of career orientation of students of the experimental group. The paper proves that career training of future specialists should be carried out systematically, taking into account the level of formation of internal factors that determine career orientation and success. At each stage of professional development of the person it is necessary to formulate the realized purposes and tasks which have to be correlated with requirements and norms existing in society, values of future professional activity. The values, preferences and attitudes motivate to create an image of future careersuccess and master the most acceptable ways of its implementation.

Keywords: personality, career, career orientation, professional development, career ambitions, self-change, self-design, self-development