

УДК 159.9.331

DOI 10.20310/1810-231X-2020-19-3(45)-63-71

Поступила в редакцию / Received 01.07.2020
Поступила после рецензирования и доработки / Revised 24.09.2020
Принята к публикации / Accepted 14.10.2020

Успешность карьеры как социально-психологическое условие реализации личности в профессиональной деятельности

Бедина Вера Юрьевна

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
392000, Российская Федерация, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6571-0394>, e-mail: verusic@inbox.ru

Аннотация. Акцентируется внимание на социально-психологическом аспекте карьеры, выражающемся в ее целевом, процессуальном и результативном компонентах. Такое видение позволяет рассматривать ее как целенаправленный процесс активной самореализации в профессиональной деятельности на основе имеющихся метаумений и субъективного осознания карьерного успеха. Также отмечена связь между развитыми коммуникативными навыками и успешной карьерой. А от того, какие ценности являются главными в структуре личности, зависит ее дальнейший путь и цели, а затем и стратегия их реализации. С целью доказательства последнего утверждения приведены результаты проведенного эмпирического исследования. Согласно полученным данным, основными жизненными ценностями, которыми руководствуются молодые специалисты при выстраивании успешной профессиональной карьеры, являются безопасность, доброта, самостоятельность, достижения, универсализм, конформность. Корреляционный анализ выделенных ценностей, карьерных целей и стратегий их достижения позволил выделить типологию карьеры молодых специалистов в вузе (стабильная карьера, командная, нестабильная, независимая, конформная, профессиональная, активная). Подробно рассмотрены факторы как способствующие, так и препятствующие успешному построению профессиональной карьеры, успешной реализации личности в карьере. Выделенные теоретические аспекты легли в основу дальнейшего эмпирического изучения целей, мотивов, ценностей, стратегий, факторов и других социально-психологических особенностей успешной профессиональной карьеры молодых специалистов в разных сферах.

Ключевые слова: карьера; психологическая структура карьеры; профессиональный успех и успешность; цели и ценности карьеры; факторы; способствующие и препятствующие карьере

Для цитирования: Бедина В.Ю. Успешность карьеры как социально-психологическое условие реализации личности в профессиональной деятельности // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2020. Т. 19. № 3 (45). С. 63-71. DOI 10.20310/1810-231X-2020-19-3(45)-63-71

Career success as a socio-psychological condition for the realization of personality in professional activity

Vera Yu. Bedina

Derzhavin Tambov State University
33 Internatsionalnaya St., Tambov 392000, Russian Federation
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6571-0394>, e-mail: verusic@inbox.ru

Abstract. We focused attention on the socio-psychological aspect of a career, expressed in its targeted, procedural and effective components. Such a vision allows us to consider it as a purposeful process of active self-realization in professional activity on the basis of existing meta-skills and subjective awareness of career success. We also noted the connection between developed communication skills and a successful career. And on what values are central to the structure of the individual, its further path and goals, and then the strategy for their implementation, depend. In order to prove the last statement, we gave the results of an empirical study. According to the received data, the main life values that guide

young specialists in building successful professional careers are safety, kindness, independence, achievement, universalism, conformism. Correlation analysis of distinguished values, career goals and strategies for their achievement made it possible to distinguish the typology of careers of young specialists at a university (stable career, team, unstable, independent, conformal, professional, active). We considered in detail factors both contributing and preventing successful construction of professional career, successful realization of personality in career. The identified theoretical aspects formed the basis for further empirical study of the goals, motives, values, strategies, factors and other socio-psychological features of the successful professional career of young specialists in various fields.

Keywords: career; psychological career structure; professional success and success; career goals and values; factors; contributing and obstructing careers

For citation: Bedina V.Yu. Uspeshnost' kar'ery kak sotsial'no-psikhologicheskoye usloviye realizatsii lichnosti v professional'noj deyatel'nosti [Career success as a socio-psychological condition for the realization of personality in professional activity]. *Psikhologo-pedagogicheskiy zhurnal «Gaudeamus» – Psychological-Pedagogical Journal “Gaudeamus”*, 2020, vol. 19, no. 3 (45), pp. 63-71. DOI 10.20310/1810-231X-2020-19-3(45)-63-71 (In Russian, Abstr. in Engl.)

В современном обществе возрос интерес к проблемам конкурентоспособности и обеспечения успешности личности, одним из показателей которых является карьерный рост. Именно с построением и развитием карьеры связана возможность человека реализовать свои способности, возможности и потребности. Большим спросом сейчас пользуются не просто квалифицированные специалисты, а люди, обладающие высоким потенциалом к овладению профессией и карьерными амбициями.

Для успешной реализации в профессиональной деятельности человеку необходимо выстроить индивидуальную (психологическую) концепцию карьеры, в которую входят: личная миссия в карьере; цели и планы карьерного продвижения (карьерограмма); факторы и критерии успеха в карьере (объективные внешние и субъективные – внутренние); модель, стратегия и тактика карьерного продвижения; карьерные ресурсы (деловые и личностные); карьерные сценарии; карьерная мотивация [1]. Многие из указанных аспектов профессиональной карьеры достаточно полно раскрыты в науке.

В настоящее время изучение карьеры происходит в трех основных междисциплинарных направлениях: социологическом, экономическом и психологическом, которые тесно переплетаются друг с другом. Психологическая трактовка карьеры базируется на основе совокупности следующих подходов: согласовывающего, феноменологического, субъектно-деятельностного, принятия решений и подхода с позиций развития.

Психологическая структура карьеры включает следующие компоненты:

- целевой компонент – цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы;

- процессуальный компонент – способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы;

- результативный компонент – достижения, смена ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональный и должностной рост.

Карьера ассоциируется с успехом, успешностью в профессиональной деятельности. Подтверждением тому является ряд определений карьеры. Так, Л.Г. Почебут и В.А. Чикер определяют карьеру как «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессия» [2, с. 196]. Карьеру как деятельность, направленную на «достижения преломленных через социальные стандарты индивидуальных показателей успешности», рассматривает Я.Л. Чернышев [3, с. 221]. Таким образом, карьера – это целенаправленный процесс активной самореализации в профессиональной деятельности на основе имеющихся метаумений и субъективного осознания карьерного успеха.

Отсюда возникает терминологическая проблема, которую Я. Хаммер разрешает следующим образом: она предлагает поставить в центр научного внимания не «карьеру», а понятие профессионального успеха – «совокупности позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры в психо-

логическом плане и плане объективных профессиональных достижений» [4, с. 147].

Следует подчеркнуть, что профессиональный успех и профессиональная успешность в современном мире воспринимаются по-разному. Успех – это то, что определяет законченность какого-то действия, а успешность – это то, что определяется психологическим восприятием субъекта. Успешность оценивается прежде всего признанием сообществом ценности вклада человека в достижение общих целей.

Успешную карьеру можно рассматривать не только «извне», как перемещение по должностной лестнице, но и «изнутри», а именно: к чему человек стремится, его мотивы [5], ценности, какие цели ставит перед собой и что для него наиболее ценно. В этом случае мы можем говорить об успешной карьере как о процессе и результате формирования всего жизненного пути человека, который базируется на его ценностях, его целях, его представлениях о своем месте в профессиональном мире.

Сравнивая классические и акмеологические цели карьеры, мы с высокой долей вероятности можем предположить, что человеку, стремящемуся сделать успешную карьеру, придется идти на моральные уступки и заключать спорные соглашения.

Также учеными была отмечена связь между развитыми коммуникативными навыками и успешной карьерой. Так, О.Ю. Корниенко отмечает, что навыки деловой коммуникации важны практически в каждой карьере [6]. Независимо от того, в какой отрасли человек работает и как много он знает о своей работе, специализированные знания сами по себе еще не гарантируют успех; для успешной карьеры важное значение играют навыки деловой коммуникации. По мнению успешных профессионалов, для достижения успеха в своем деле необходимо уметь общаться с людьми как внутри, так и за пределами организации.

Ценности являются фундаментом успешности профессиональной карьеры. От того, какие ценности являются главными, зависит дальнейший путь и цели, выбираемые чело-

веком, а затем и стратегия их реализации. По мнению Н.Б. Лисовской и Е.А. Трощининой [7], например, молодые учителя с высоким уровнем успешности профессиональной самореализации принимают ценности самоактуализирующей личности, обладают самостоятельностью и независимостью, спонтанностью, стремлением к познанию и креативностью. В построении своей карьеры они ориентированы на стабильность, служение, интеграцию стилей жизни и профессиональную компетентность. Ведущими мотивами деятельности для них выступает стремление к познанию и достижению лучших по сравнению с другими результатов, желание ставить перед собой новые трудные цели. При решении сложных задач успешно самореализующиеся педагоги мобилизуют свои усилия, проявляют волю для преодоления трудностей, уверены в себе и в будущем успехе. Такие педагоги сочетают в своей деятельности различные типы профессиональной педагогической направленности, при этом ориентированы на личностное взаимодействие с обучающимися.

Для того чтобы выяснить, что важно и ценно, что является приоритетом для молодых специалистов, мы использовали методику Ценностный опросник (ЦО) Шварца. В исследовании приняли участие 36 сотрудников одного из вузов г. Тамбов в возрасте от 21 года до 39 лет [8].

Молодым специалистам было предложено спросить себя «Какие ценности важны для меня как руководящие принципы в моей жизни?» Для этого они должны были выбрать и оценить по семибалльной шкале предложенные группы ценностей. Затем был подсчитан средний балл для каждого из 10 типов ценностей. Далее каждому типу ценностей в соответствии с величиной среднего показателя был присвоен ранг от 1 до 10.

Полученные данные равномерно распределились в процентном соотношении приблизительно одинаково. Все предложенные ценности оказались важными и востребованными молодыми специалистами (рис. 1).

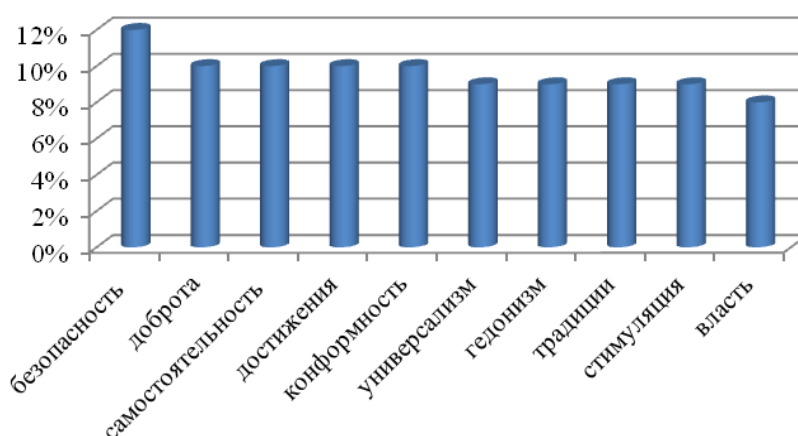


Рис. 1. Показатели выбора жизненных ценностей по методике Ш. Шварца
Fig. 1. Indicators of life values selection according to the S. Schwartz's method

Наибольшее количество баллов набрала такая жизненная ценность, как безопасность (12 %). Этот выбор говорит о том, что молодым специалистам нужна безопасность в мире, стране, на работе. Чтобы можно было спокойно жить и работать, решать свои жизненные цели: стремиться стать лидером, профессионалом и т. д. Они выбирают безопасность для других людей и себя, гармонию, стабильность общества и взаимоотношений.

Доброта (10 %). Это означает, что молодые специалисты, обладая этим качеством, в повседневном взаимодействии в коллективе проявляют доброжелательность, лояльность, снисходительность, а также честность и ответственность. Доброта как жизненная ценность является залогом хороших отношений в коллективе и помогает достигать целей как профессионального роста, так и личностного саморазвития. Сама вузовская атмосфера подразумевает такие отношения в коллективе, которые строятся на основе добропорядочности и уважении.

Говоря о самостоятельности, которая тоже набрала 10 %, нужно сказать, что молодые специалисты обладают способностью самостоятельно мыслить и самостоятельно выбирать способы действия в творчестве и исследовательской активности. Они обладают потребностью в самоконтроле и самоуправлении, а также автономности и независимости. Это качество помогает им достигать профессионального роста, личностного, строить свой бизнес, заниматься проблемами реализации своего внутреннего потенциала.

Достижение (10 %). Выбор этой жизненной ценности говорит о наличии у молодых специалистов личного успеха, проявляющегося через компетентность. Многие молодые специалисты уже являются начальниками управлений, многие из них выиграли научные гранты, некоторые защитили кандидатские и докторские диссертации, что говорит об их личном достижении. Эти достижения напрямую связаны с профессиональной самореализацией и личностным саморазвитием.

Конформность (10 %). Выбор этой ценности говорит о том, что в постоянном взаимодействии в коллективе молодым специалистам приходится приспосабливаться друг к другу, чтобы успешно взаимодействовать. Конформность является хорошим залогом успешного коллектива, потому что только сплоченный, единый коллектив может бросить вызов обстоятельствам. Такие ценности, как универсализм (9 %), гедонизм (9 %), традиции (9 %), стимуляция (9 %), власть (7 %), набрали равное количество баллов. Следовательно, придерживаясь своих ценностей, отражающих карьерные цели, молодой специалист может выстроить успешную профессиональную карьеру.

Затем нами был проведен корреляционный анализ между карьерными целями и стратегиями их достижения, а также ценностями и целями молодых специалистов с помощью программы "SPSS 17.00 for Windows".

В результате анализа были выделены семь основных корреляционных плеяд (рис. 2):



Рис. 2. Корреляционный анализ между стратегиями, целями и ценностями

Fig. 2. Correlation analysis between strategies, goals and values

Примечание: _____ положительная корреляция
 - - - - - отрицательная корреляция
 Note: _____ positive correlation
 - - - - - negative correlation

1. Первая плеяда включает стабильность работы, которая отрицательно коррелирует с победой над собой, другими, ситуацией ($-0,375^*$)¹, самостоятельностью ($-0,398^*$), стремлением к личной самореализации ($-0,456^{**}$). Это свидетельствует о том, что молодые сотрудники вуза, стремящиеся лично самореализоваться, одержать победу над собой, которые хотят быть самостоятельными, никогда не выберут стабильную работу. Она будет мешать их развитию. Эту корреляцию условно можно назвать стабильной карьерой.

2. Вторая плеяда включает потребность в первенстве, которая отрицательно коррелирует с автономией ($-0,382^*$). Это

говорит о том, что молодые специалисты, испытывающие потребность быть первыми, никогда не выберут для себя такую стратегию как автономия. Это характерно, например, для научного отдела. При написании грантов всегда нужна коллективная работа, когда объединяются усилия всего коллектива и перераспределяются ресурсы. Одни сотрудники отвечают за один блок, например, рассчитывают смету, другие работают над целями и задачами т. д. Такую карьеру условно можно назвать командной карьерой.

3. Третья плеяда включает гедонизм, который положительно коррелирует с высокооплачиваемой работой ($0,355^*$) и отрицательно со стабильным местом жительства ($-0,414^*$). Чем выше заработная плата молодых специалистов, тем больше они могут себе позволить, например, поездок. Но

¹ * – корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторон.); ** – корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

им будет мешать стабильное место жительства. То есть, чем стабильнее место жительства, тем меньше шансов насладиться новизной. Существуют различные конкурсы, например, РФФИ, РГНФ, ФЦП, а в университете есть специальный отдел, который помогает молодым специалистам успешно написать и выиграть грант. Многие гранты предполагают поездки в библиотеки в другие города, участие в конференциях. Это возможность перемещаться, видеть мир. Например, грант Потанина предполагает поездки для работы в библиотеках. Это замечательная возможность и выиграть деньги и посмотреть мир. Эту карьеру можно условно назвать нестабильной.

4. Четвертая плеяда включает конформность, которая положительно коррелирует с вызовом (0,403*) и свободой, самостоятельностью, независимостью в суждениях (0,348*). То есть можно говорить о том, что иногда конформность может выступать механизмом сплочения коллектива, способного бросить вызов обстоятельствам. И чем большей конформностью в коллективе обладают молодые специалисты, чем больше они приспосабливаются друг к другу, тем больше свободы и самостоятельности в суждениях они могут себе позволить, потому что являются коллективом, одной командой. Такую карьеру условно можно назвать конформной карьерой.

5. В пятую плеяду вошла власть, которая положительно коррелирует с менеджментом (0,438*) и работой, предоставляющей возможность свободно распоряжаться своим временем (0,372*). Чем больше молодые специалисты будут управлять своей карьерой, выстраивать свой профессиональный путь, тем быстрее они добьются власти. С такой карьерой сталкиваются заведующие кафедрами, начальники отделов. Им постоянно приходится заниматься планированием: учебным, научным, организационным. Такую карьеру условно можно назвать независимой карьерой.

6. В шестую плеяду вошла стимуляция, которая положительно коррелирует с возможностью создавать или организовывать что-то новое (0,448*), уверенностью в себе (внутренней гармонией) (0,432**), профессиональной компетентностью (0,407*) и интересной работой (0,472**). Чем больше

молодые специалисты стимулируют себя, тем больше у них шансов создать или организовать что-то новое, тем больше уверенности в себе они приобретут, соответственно, тем больше они будут обладать профессиональной компетенцией и появится больше шансов найти интересную работу. Такую карьеру условно можно назвать профессиональной карьерой.

7. В седьмую плеяду вошла безопасность, которая положительно коррелирует со стремлением к власти (0,438**) и со стремлением к лидерству (0,464*). Это говорит о том, что чем более безопаснее и стабильнее будет в стране и, соответственно, обстановка в вузе, тем выше будет стремление к власти и лидерству. Но в этой плеяде нет стратегии достижения цели. Это говорит о том, что молодые специалисты не всегда знают путь достижения цели. Эту карьеру можно назвать активной карьерой.

Таким образом, основными жизненными ценностями, которыми руководствуются молодые специалисты при выстраивании успешной профессиональной карьеры, являются безопасность, доброта, самостоятельность, достижения, универсализм, конформность. Сочетание выделенных ценностей с карьерными целями и стратегиями их достижения позволило выделить типологию карьеры молодых специалистов в вузе (стабильная карьера, командная, нестабильная, независимая, конформная, профессиональная, активная).

Вместе с тем цели, ценности, стратегии и тип профессиональной карьеры во многом зависят от факторов, которые могут как способствовать, так и препятствовать успешной самореализации. Факторный анализ с помощью программы SPSS для Windows 22.0. позволил нам выделить следующие факторы, способствующие построению успешной карьеры: «профессиональная компетентность», «личностные качества», «социальные связи», «финансовая независимость», «мотивация личности», «практический опыт» и «командное взаимодействие».

Первый фактор мы условно назвали «профессиональная компетентность». Данный фактор свидетельствует о необходимости при построении успешной карьеры в организации достойного образования, желательного высшего и не только по специальности. Современные условия требуют от моло-

дого работника дополнительного образования, постоянного повышения квалификации и, конечно же, самообразования, чтения дополнительной литературы, саморазвития. Это возможно только благодаря наличию у молодого специалиста обучаемости, готовности усваивать, понимать и применять на практике новые знания, умения и навыки [9].

Второй фактор «личностные качества» подчеркивает значимость при построении успешной карьеры личностных и деловых качеств молодого сотрудника. Успешная карьера немыслима без правильно поставленной профессиональной цели, которая может носить масштабный характер и включать несколько мелких целей. Именно карьерная цель требует от человека постоянного движения – целеустремленности.

На пути достижения этой цели человек постоянно сталкивается с трудностями как объективного плана (в организации нет возможностей ее достичь, мнение окружающих, недоверие руководства и т. д.), так и субъективного – низкая самооценка, недостаточный уровень развития коммуникативных навыков, низкий уровень притязаний и т. д. Вместе с тем именно настойчивость позволит преодолеть все социально-психологические барьеры. Настойчивость проявляется во многом в умении доказать свою точку зрения, отстоять свою позицию при деловых переговорах, что требует высокого уровня развития коммуникабельности.

Третий фактор «социальные связи» свидетельствует о том, что поддержка влиятельных людей, руководства будет способствовать построению успешной карьеры. Более того, молодой специалист, как правило, сам стремится «показать себя», зарекомендовать среди успешных в данной профессиональной сфере сотрудников, устанавливает контакты с нужными людьми. Это выражается в аффилиации, присущей каждому человеку, стремлении быть принятым социально значимой для него группой. Также это удовлетворяет базовую потребность в социальной защищенности, безопасности.

Четвертый фактор «финансовая независимость» указывает на важность финансового стимулирования при построении успешной карьеры молодым специалистом. Высокая зарплата, премиальные, дополнительные финансовые вознаграждения позволяют моло-

дому сотруднику удовлетворять свои не только базовые потребности, но и социальные потребности (поездки на отдых, покупка статусных вещей), что обуславливает независимость человека. При этом следует подчеркнуть, что, по мнению большинства психологов и управленцев, финансовое стимулирование является самым нерезультативным, вернее сохраняет результат на очень короткий срок, по истечении которого достигнутый уровень дохода уже не будет мотивировать молодого сотрудника. Также у данного фактора есть и положительная сторона: достигнув финансового благополучия, молодой сотрудник может направить все свои силы на повышение профессионализма, самореализацию.

Пятый фактор «мотивация личности» подтверждает значимую роль в построении успешной карьеры мотивации личности, ее желаний трудиться, работать, развиваться, обучаться, двигаться вперед. Это зависит не только от самого человека, его заинтересованности, увлеченности, но и от того, насколько данная работа приносит ему моральное удовольствие, удовлетворенность работой, должность, социальным статусом.

Шестой фактор «практический опыт» говорит о том, что не всегда полученные теоретические знания в вузе соответствуют реальной действительности и могут быть применены на практике.

И последний фактор «командное взаимодействие» предусматривает, что успешную карьеру можно построить только за счет командной работы, путем вложения каждого члена коллектива усилий в достижение общей цели. При этом важно выполнять свою работу на высоком профессиональном уровне, проявляя инициативность, активность и совершая конкретные действия.

Также нами были выделены факторы, препятствующие построению успешной карьеры: «профессиональный опыт», «социальные связи», «материальный достаток», «отсутствие возможности построить карьеру», «образование», «лень» и «мотивация». Как видно, полученные в результате факторного анализа группы во многом совпадают с факторами, способствующими карьерному росту.

Первый фактор «профессиональный опыт» подчеркивает отрицательную роль отсутствия опыта работы при построении успешной карьеры. Опыт – обязательное ус-

ловие при приеме на работу, предоставлении хорошей должности, начислении высокой зарплаты, но, главное, опыт – это обладание профессионально важными качествами, достижение профессионализма, заслуженный авторитет в коллективе и у руководства.

Второй фактор «социальные связи» лишней раз доказывает, что отсутствие знакомств с нужными людьми обрекает молодого специалиста на выполнение однообразной неинтересной работы. И в данном случае о планировании карьеры не может быть и речи.

Третий фактор «материальный достаток» состоит в том, что недооцененность в финансовом эквиваленте труда молодого специалиста является одним из главных условий смены им места работы, нежелания планировать свою карьерную линию, повышать квалификацию и выполнять свои профессиональные обязанности на должном уровне.

Четвертый фактор «отсутствие возможности построить карьеру» обусловлен отсутствием во многих организациях возможностей для построения своей карьеры. Например, государственные организации отличаются строгой последовательностью проходимых этапов и ограниченностью руководящих должностей, которые уже давно заняты.

Пятый фактор «образование» в отличие от однотипного, способствующего построению успешной карьеры, предполагает именно уровень полученного образования в учебном заведении и указывает на то, что получаемое выпускниками высшее образование является недостаточным для выполнения ими своих профессиональных задач. Мы уже отмечали, что современные учебные заведения не дают именно практических навыков, которые так требуются на реальной работе.

Шестой фактор «лень». Молодые специалисты считают, что их организация предоставляет им возможность построить успешную карьеру, но они не хотят сами заниматься ее планированием и реализацией, своим про-

движением. Лень может выступать как оправдание за свою неспособность полностью погружаться в работу, посвящать ей большую часть своей жизни, отсутствие трудолюбия.

И последний фактор «мотивация» во многом схож с предыдущим и подчеркивает, что отсутствие желаний и стремлений молодых специалистов будет препятствовать построению ими успешной карьеры. Только заинтересованность, увлеченность делом способны стимулировать молодого специалиста на достижение успеха в своей профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенный нами факторный анализ позволил выделить группы факторов, способствующих и препятствующих построению успешной карьеры молодыми специалистами. К первой группе относятся «профессиональная компетентность», «личностные качества», «социальные связи», «финансовая независимость», «мотивация личности», «практический опыт» и «командное взаимодействие». Во вторую группу входят «профессиональный опыт», «социальные связи», «материальный достаток», «отсутствие возможности построить карьеру», «образование», «лень» и «мотивация».

Таким образом, карьера молодых специалистов успешно складывается, когда учитываются психологические особенности ее построения (наличие плана, целей и ценностей карьеры, стратегий построения успешной карьеры, ее типология), а также факторы, способствующие и препятствующие успешной карьере [10]. Полученные в исследовании данные легли в основу дальнейшего эмпирического изучения целей, мотивов, ценностей, стратегий, факторов и других социально-психологических особенностей успешной профессиональной карьеры молодых специалистов в разных сферах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Могилевкин Е.А., Бажин А.С. Акмеология карьеры // Акмеология. 2007. № 3. С. 69-72.
2. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. 298 с.
3. Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. 2008. № 2. С. 221-233.
4. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. № 4. С. 147-153.
5. Рожнова М.С., Бедина В.Ю. Психологические особенности мотивации карьерного роста будущих юристов // Психолог и современный мир. Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2018. С. 92-95.

6. Корниенко О.Ю. Успешная карьера как процесс и результат профессиональной деятельности: внутренние критерии оценки // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. 2012. № 6 (26). С. 152-158.
7. Лисовская Н.Б., Троцинина Е.А. Карьерная готовность выпускников педагогического вуза // UNIVERSUM: Вестник Герценовского университета. 2012. № 3. С. 43-50.
8. Бедина В.Ю., Николукина Н.Б. Профессиональная направленность преподавателя вуза // Преподаватель высшей школы: традиции, проблемы, перспективы. Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2019. С. 185-188.
9. Макарова Л.Н., Голушко Т.К. Методическая компетентность преподавателя вуза: проблемные вопросы // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2018. Т. 23. № 173. С. 7-12.
10. Якушина О.О., Бедина В.Ю. Критерии успешной карьеры молодых специалистов // Психолог и вызовы современного мира / отв. ред. Н.А. Коваль. Тамбов: Бизнес-Наука-Общество, 2016. С. 70-73.

REFERENCES

1. Mogilevkin E.A., Bazhin A.S. Akmeologiya kar'ery [Career acmeology]. *Akmeologiya. – Acmeology*. 2007, no. 3, pp. 69-72. (In Russian).
2. Pochebut L.G., Chiker V.A. *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational Social Psychology]. St. Petersburg: "Speech" Publ., 2002. 298 p. (In Russian).
3. Chernyshev Ya.L. Ponyatiye «professional'naya kar'era»: potrebnostno-motivatsionnaya kharakteristika [The concept of "professional career": a need-motivation characteristic]. *Mir psikhologii. – The World of Psychology*. 2008, no. 2, pp. 221-233. (In Russian).
4. Khammer Ya. Professional'nyj uspekhi i ego determinant [Professional success and its determinants]. *Voprosy psikhologii. – Questions of Psychology*. 2008, no. 4, pp. 147-153. (In Russian).
5. Rozhnova M.S., Bedina V.Yu. Psikhologicheskiye osobennosti motivatsii kar'ernogo rosta budushchikh yuristov [Psychological features of motivation of career development of future lawyers]. *Psikholog i sovremennyy mir. – Psychologist and Modern World*. Tambov: «Derzhavin» Publ. House, 2018, pp. 92-95. (In Russian).
6. Kornienko O.Yu. Uspeshnaya kar'era kak protsess i rezul'tat professional'noj deyatel'nosti: vnutrenniye kriterii otsenki [Successful career as a process and result of professional activity: internal evaluation criteria]. *Obrazovaniye. Nauka. Innovatsii: Yuzhnoye izmereniye. – Education. Science. Innovation: Southern Dimension*. 2012, no. 6 (26), pp. 152-158. (In Russian).
7. Lisovskaya N.B., Troshchinina E.A. Kar'ernaya gotovnost' vypusnikov pedagogicheskogo vuza [Career readiness of graduates of a pedagogical university]. *UNIVERSUM: Vestnik Gertsenovskogo universiteta. – UNIVERSUM: Bulletin of the Herzen University*. 2012, no. 3, pp. 43-50. (In Russian).
8. Bedina V.Yu., Nikol'yukina N.B. Professional'naya napravlennost' prepodavatelya vuza [Professional orientation of a university teacher]. *Prepodavatel' vysshej shkoly: traditsii, problemy, perspektivy. – Higher School Teacher: Traditions, Problems, Prospects*. Tambov: "Derzhavin" Publishing House, 2019, pp. 185-188. (In Russian).
9. Makarova L.N., Golushko T.K. Metodicheskaya kompetentnost' prepodavatelya vuza: problemnyye voprosy [Methodological competence of a university teacher: problematic issues]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. – Tambov University Review. Series: Humanities*. 2018, vol. 23, no. 173, pp. 7-12. (In Russian).
10. Yakushina O.O., Bedina V.Yu. Kriterii uspeshnoj kar'ery molodykh spetsialistov [Criteria for the successful career of young specialists]. *Psikholog i vyzovy sovremennogo mira. – Psychologist and Challenges of the Modern World*. Tambov: Business-Science-Society, 2016, pp. 70-73. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Бедина Вера Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и клинической психологии. Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация.

E-mail: verusic@inbox.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6571-0394>

Вклад в статью: общая концепция статьи, анализ литературы, написание статьи.

Vera Yu. Bedina – Candidate of Psychology, Associate Professor of General and Clinical Psychology Department. Derzhavin Tambov State University, Tambov, Russian Federation.

E-mail: verusic@inbox.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6571-0394>

Contribution: general concept of the article, analysis of literature, writing of the article.