

## КАРЬЕРНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ ЛИЧНОСТИ\*

© 2017 г. К. В. Карпинский\*, Т. В. Гижук\*\*

*\* Кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой экспериментальной и прикладной психологии, Гродненский государственный университет имени Я. Купалы, г. Гродно, Беларусь  
e-mail: karpkostia@tut.by*

*\*\* Магистр психологических наук, старший преподаватель кафедры экспериментальной и прикладной психологии, Гродненский государственный университет имени Я. Купалы, г. Гродно, Беларусь  
e-mail: gizhuk@grsu.by*

В статье обсуждается роль психической регуляции карьеры в достижении личностью профессиональной успешности, выступающей индикатором реализации профессиональных ценностей и целей. Целостная система карьерной регуляции, включающая в себя смысловую и осознанную регуляцию, конституирует личность в качестве субъекта карьеры. Представлены результаты эмпирического исследования, свидетельствующие о значимом совместном вкладе смысловой регуляции и осознанной саморегуляции карьеры в формирование профессиональной успешности.

*Ключевые слова:* карьера, карьерная регуляция, смысловая регуляция карьеры, осознанная саморегуляция карьеры, субъективная картина карьеры, профессиональная успешность, удовлетворенность карьерой, профессиональное самоотношение.

Профессиональная карьера и профессиональная успешность личности являются актуальным объектом изучения современной психологической науки. Постепенно уходит тенденция изучения профессиональной карьеры только с позиции объектного подхода, при котором основной

---

\* Исследование проводилось при поддержке гранта БРФФИ Г15М-139 от 04.05.2015 г. «Психологические факторы повышения профессиональной успешности учителей в условиях оптимизации общего среднего образования Республики Беларусь»

задачей является поиск эффективных методов управления карьерой сотрудников. Использование принципа гибкости в управлении, формирование нового облика трудовой занятости способствует повышению роли самостоятельности специалиста в принятии карьерных решений, в выборе стратегии и тактики собственного карьерного развития. В настоящее время важной задачей является построение индивидуального карьерного пути, который осознается личностью, как «предмет», требующий приложения усилий.

Сегодня карьеру чаще понимают как: профессиональное *продвижение*, профессиональный рост; *переход* с одной ступени профессионализма на другую; *динамику* социально-экономического и профессионально-должностного статуса; форму социальной *активности* личности; *стремление* личности к социальному и профессиональному положению, которое позволяет ей наиболее полно удовлетворять свои потребности; *движение* по служебной «лестнице»; особую *форму профессиональной активности* личности, направленную на организацию и реализацию профессиональной жизни; *траекторию* профессионального движения; *способ самореализации* личности и т.д. [20; 24; 28 и др.]. При раскрытии содержания понятия «карьера» используются такие дефиниции, как «движение», «продвижение», «рост», «переход», «достижение», «активность», что указывает на процессуальную сущность данного феномена.

Перспективной для изучения профессиональной карьеры личности является *процессуально-динамическая трактовка*, с точки зрения которой *карьера*, или *профессиональный путь* выступает в виде развернутого во времени процесса. Реальная диахроника карьеры охватывает линии *изменения внешних и внутренних условий* профессиональной жизни, где линия внешних изменений представлена должностными перемещениями, а линия внутренних изменений – событиями профессионально-

личностного саморазвития человека. Процессы внутренних и внешних преобразований находятся в тесной взаимозависимости, которая имеет кольцевой характер: за высокий уровень профессионализма работник удостоивается всевозможных материальных и нематериальных благ, в том числе и продвижения в служебной иерархии, что, в свою очередь, приводит к расширению требований и тем самым стимулирует личностный рост профессионала. В сознании человека карьера репрезентирована как *двуединый, пролонгированный во времени* процесс целенаправленного преобразования условий собственной профессиональной жизни.

Говоря о карьере как о процессе активного преобразования и оптимизации внутренних и внешних условий профессиональной жизни, необходимо остановиться на характеристиках её субъекта, атрибутивным свойством которого является способность к психической регуляции карьеры. Карьерная регуляция представляет собой сложносоставную систему психических структур, процессов и механизмов, которые обеспечивают возможность организации профессиональной жизни в форме карьеры – долговременного, внутренне последовательного и преемственного процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности. Целостная система психической регуляции карьеры конституирует личность в качестве её субъекта. В этой системе могут быть выделены две подсистемы: побудительная, или смысловая и осознанная, или исполнительная регуляция карьеры.

*Смысловая регуляция карьеры* представляет собой поликомпонентную и многоуровневую систему смысловых структур и процессов разной степени устойчивости и обобщенности. Она охватывает разнородные – порожденные в различных контекстах и проистекающие от различных источников смыслообразования – личностные смыслы. С точки зрения современных представлений о психологических механизмах осмысления и

смысловой регуляции профессиональной деятельности внутри данной системы целесообразно разграничивать два основных уровня. Эти уровни – назовем их «внутридеятельностный» и «жизнедеятельностный» – объективно дифференцируются на основании тех смыслообразующих потребностей личности, по отношению к которым профессиональная деятельность фигурирует значимым условием реализации и, как следствие, наделяется содержательно определенным значением (способа, средства, вспомогательного условия, препятствия и т.д.).

На первом уровне профессия приобретает смысл в преломлении через свои внутренние задачи, цели и мотивы, которые собственно и конституируют ее в качестве самостоятельного вида деятельности среди прочих деятельностей личности. По радиусу действия эти мотивы, как правило, не выходят за рамки производственных отношений и делового общения в трудовом коллективе, а потому порожденный ими личностный смысл отражает локальную значимость профессиональной деятельности в этой строго очерченной сфере жизни. Наряду с узкопрофессиональными мотивами на этом же уровне профессия осмысливается сквозь призму мотивов других частных видов деятельности, «горизонтальных» и рядоположенных по отношению профессиональной деятельности. Личностные смыслы данного уровня, как узкопрофессиональные, так и внепрофессиональные по содержанию, объединяет их парциальный, фрагментарный характер, указывающий на место профессиональной деятельности в локальных контекстах (сферах, доменах) жизни.

Вышележащий уровень смыслообразования и смысловой регуляции профессии образован теми мотивами, которые в ходе индивидуального развития личности поднялись на вершину мотивационной иерархии и возвысились до ранга главных жизненных ценностей. Такие мотивы задают общий предельный контекст смыслообразования и единую сквозную направленность всем видам деятельности, которыми личности

довелось овладеть и выполнять в своей жизни. Учитывая соразмерность этих мотивов целой жизни, а не отдельным ее сферам, в психологии для их обозначения употребляется термин «смысл жизни». В конкретно-психологическом понимании смысл жизни и есть связанная совокупность мотивов, обладающих высшей степенью личностной значимости, временной устойчивости и содержательной обобщенности, задающих общую интенциональную направленность всем освоенным личностью видам деятельности и связывающих их в целостную жизнедеятельность. Смыслообразующая функция «смысложизненных» мотивов распространяется и на профессиональную деятельность. В зависимости от того, как она входит в структуру жизнедеятельности и задействуется в практической реализации смысла жизни, профессиональная деятельность освещается особой разновидностью личностного смысла – жизненным смыслом.

Исходя из вышеизложенного, должно быть понятным, что границы между уровнями осмысления профессиональной деятельности весьма условны и стираются «вертикальным движением» мотивов. При определенных условиях парциальный мотив частной деятельности способен превращаться в ведущую жизненную ценность и озарять то или иное жизненное содержание (события, людей, виды деятельности и т.д.) уже не локальным, ситуативным, а глобальным, жизненным смыслом. Возможны не только восходящие, но и нисходящие подвижки, когда обесценивающийся мотив, прежде служивший смыслом всей жизни, опускается в мотивационной иерархии и трансформируется в локальный мотив отдельного вида деятельности, а вслед за ним и все, чему он ранее сообщал поистине жизненную значимость, блекнет и меркнет в глазах личности. Столь же очевидно, что подразделение ведущего и подчиненного уровней осмысления и смысловой регуляции профессиональной деятельности очень относительно, поскольку

«жизнедеятельностный» уровень у достаточно большой части людей, работающих по профессии, может быть неразвит или недоразвит, и тогда единственным и по существу ведущим выступает «внутридеятельностный» уровень. В общем, степень сформированности, характер структурного соотношения, принципы функционального взаимодействия этих уровней внутри смысловой регуляции конкретной деятельности составляют зону индивидуально-психологических различий, хотя схема разделения самих уровней является общепсихологической и приложима не только к профессиональной, но и ко всякой другой деятельности взрослого человека.

Острой проблемой психологических исследований личностного смысла профессиональной деятельности является их отраслевая раздробленность. Между тем наличествующие исследования не противоречат, а скорее дополняют друг друга, так как они высвечивают разные уровни организации единой психической реальности. «Внутридеятельностный» уровень смыслообразования и смысловой регуляции раскрывается преимущественно в психологии труда (профессиональной психологии, или организационной и индустриальной психологии), в то время как «жизнедеятельностный» уровень – в рамках психологии жизненного пути и смежных с нею исследовательских направлений. Если в первом случае профессиональная деятельность предстает в виде относительно изолированной системы, имеющей собственные законы генезиса, строения и динамики, то во втором – как часть целостной жизнедеятельности. Последняя фигурирует в качестве метасистемы, в составе которой профессиональная деятельность обретает жизненный смысл как особое метасистемное свойство. Смысловая регуляция, основанная на жизненном смысле, является процессом сообразования профессиональной деятельности с другими параллельно и (или) последовательно выполняемыми деятельностями личности в

интересах плодотворной реализации индивидуального смысла жизни. В данном случае правомерно говорить о смысло-жизненной регуляции как высшем уровне смысловой регуляции деятельности.

Профессиональная деятельность – один из общественно необходимых и лично значимых видов деятельности, что детерминируется его экстенсивной включенностью в удовлетворение потребностей и осуществление ценностей общества и личности. Многостороннее опосредование профессиональной деятельностью человеческих потребностей, мотивов и ценностей делает ее полимотивированной и полиосмысленной. С учетом данного обстоятельства представляется необходимым ввести различие типов и видов личного смысла профессиональной деятельности. Тип личного смысла – это уровневая характеристика, описывающая на каком уровне, в каком контексте и из каких источников происходит смыслообразование профессиональной деятельности. Основными типами являются локальный смысл и жизненный смысл профессиональной деятельности, складывающиеся соответственно на «внутридеятельностном» и «жизнедеятельностном» уровнях. Вид личного смысла – это модальностная характеристика, отражающая объективное отношение деятельности к процессу практической реализации внутрипрофессиональных мотивов личности и (или) смысла всей ее жизни. В каждый момент времени профессиональная деятельность может способствовать либо препятствовать продуктивной реализации конкретной смысловой необходимости, ввиду чего следует разводить две базовых модальности (вида) ее личного смысла: позитивную и негативную. В итоге систематика смыслов профессиональной деятельности строится на пересечении уровневых и модальностных характеристик. Она охватывает четыре основных варианта лично-смыслового отношения к профессии: позитивный и негативный жизненный смысл, позитивный и негативный локальный

смысл профессиональной деятельности.

С психологической точки зрения полимотивация и полиосмысленность означают, что профессиональная деятельность побуждается, направляется и смыслообразуется сразу из нескольких (двух и более) источников, вследствие чего она одновременно наделяется некоторым множеством личностных смыслов. В зависимости от модальности отдельных смыслов этот динамический комплекс может быть внутри себя гармоническим (моновалентным) или конфликтным (амбивалентным). Гармоничность достигается в ситуации, когда профессиональная деятельность только способствует или только препятствует практическому осуществлению всех актуальных смысловых потребностей личности. Однако с учетом множественности и переплетенности жизненных отношений личности, реализацию которых обслуживает профессиональная деятельность, это весьма редкое и труднодостижимое состояние. Действительной же нормой является конфликтность, двойственность, противоречивость личностного смысла, при котором профессиональный труд, содействуя реализации одних, в то же самое время противодействует реализации других смысловых потребностей личности. С поправкой на наличие нескольких уровней смыслообразования профессиональной деятельности, присутствие положительных и отрицательных смыслов может принимать форму внутриуровневых и межуровневых смысловых конфликтов.

До настоящего момента в своих рассуждениях мы по умолчанию допускали, что профессиональная деятельность личности «воткана» в различные системы жизненных отношений, из которых она черпает осмысленность, напитывается конкретным смысловым содержанием. Между тем это далеко не всегда оправдано, поскольку при определенных обстоятельствах она «выпадает» из контекста жизненных отношений, утрачивает какую-либо связь с широкими смыслопорождающими



асpekтами индивидуальной и общественной жизни. Если рассматривать ситуацию распада, деструкции, нарушения смыслопорождающих связей профессиональной деятельности в онтологическом аспекте, то для ее объективного описания адекватно подходит философско-социологическое понятие «отчуждение» (К. Маркс, М. Симэн, Э. Фромм и др.). Психологию же интересуют субъективные проявления и последствия (феноменология) разрыва смыслопорождающих отношений, которые связывают профессиональный труд с различными потребностями, мотивами и ценностями личности. Здесь важно учитывать, что деятельность по профессии может быть оторвана от реализации как локальных мотивов, целей и задач личности, так и более генерализованных мотивационно-смысловых структур, консолидированных в смысле жизни. В первом случае отчуждение выражается в феномене вынужденной, принудительной работы, что составляет теоретическую и прикладную проблему в основном для психологии труда и психологии менеджмента, во втором случае отчуждение манифестируется феноменологией бессмысленности, смыслоутраты, экзистенциального вакуума в профессии, чем занимается преимущественно экзистенциальная психология личности (А. Лэнгле, С. Мадди, В. Франкл и др.). Смысловая природа отчуждения означает, что личность переживает свою профессиональную деятельность как чуждую, потерянную часть жизни и бессмысленное занятие, которое выполняется только лишь в силу внешней обязанности, а не по личному побуждению и убеждению. В подобных условиях «работа может восприниматься лишь как необходимость заработать деньги, то есть получить необходимые средства для настоящей жизни» [29, с. 234], и даже полностью «выкладываясь» в профессиональной деятельности, человек чувствует, что «как ни выдыхайся на работе, вдохновляться нечем» [31, с. 506].

Таким образом, диапазон личностно-смыслового отношения к

профессиональной деятельности задан полюсами бессмысленности и осмысленности. Последовательный анализ далее приводит к разграничению позитивного и негативного личностного смысла профессии, порождаемого на разных уровнях (внутридеятельностном или жизнедеятельностном) из разных смыслообразующих источников (собственные мотивы профессиональной деятельности и рядоположенных ей частных деятельностей или смысл жизни как «супермотив» жизнедеятельности в целом). Но ситуация единственности и одномодальности личностного смысла профессиональной и любой другой деятельности является теоретической абстракцией или, по меньшей мере, эмпирической редкостью, тогда как в большинстве случаев профессиональный труд осуществляется в условиях полиосмысленности и разномодальности личностного смысла. Иными словами, ей практически всегда сопутствует более или менее выраженный конфликт разнонаправленных личностных смыслов.

*Осознанная саморегуляция карьеры* представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на построение и управление профессиональной жизнью в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Все психические структуры, процессы и механизмы, интегрированные в систему осознанной саморегуляции карьеры, призваны обеспечивать максимально полную самореализацию личности и вести ее к профессиональному успеху. Состав и строение системы саморегуляции карьеры в принципиальных чертах повторяют универсальную структурно-функциональную «архитектонику» осознанного саморегулирования произвольной активности человека [7; 14; 15; 21; 22; 30]. Развернутое описание модели, осознанной саморегуляции карьеры публиковалось нами ранее [4], поэтому в рамках настоящего исследования целесообразно ограничиться перечислением основных психических процессов, обеспечивающих осознанную

саморегуляцию. Это – полагание карьерных целей, моделирование значимых условий карьеры, программирование карьеры, контроль и оценивание результатов и корректирование психических регуляторов (целей, программ и т.д.). Названные процессы замкнуты в «регуляторное кольцо», образуют единую циклическую систему, направленную на достижение поставленных целей. Любой структурно-функциональный дефект осознанной саморегуляции приводит к невозможности успешного выполнения регулируемой деятельности [15; 17].

Одним из важнейших компонентов, определяющих сформированность и функциональность системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека, является модель значимых условий. Отсутствие у субъекта достаточно четкой и полной модели значимых условий выступает признаком структурной незрелости и причиной функциональной неполноценности саморегуляции. Как указывает О.А. Конопкин, «субъективная модель условий выполняет в саморегуляции функцию источника информации, на основании которой («доверяясь» которой) субъект реализует собственно программирование параметров и способов поведенческих актов, исполнительских действий и т. д. Несоответствие субъективной модели реальным условиям деятельности, поступка (недостаточная ее полнота или прямая ошибочность, в том числе относительно собственных качеств и возможностей) неизбежно сказывается на результативности программы. Понятно, что до тех пор, пока в субъективной модели не найдут правильного и достаточно конкретного отражения необходимые значимые условия, деятельность не может быть продуктивной, иметь оптимальный режим и т. п.» [17, С. 162-163]. И.Л. Прыгина также подчеркивает, что «от адекватности модели значимых условий, от того, насколько верно данная модель условий отражает происходящее, будет в

конечном счете зависит успешность достижения цели субъектом» [26, с. 14-15].

В процессе моделирования значимых условий карьеры формируется «субъективная картина карьеры» (СКК) отражающая события карьерного прошлого, настоящего и будущего. Данная модель содержит в себе образ желаемой профессиональной карьеры, а также значимые для её построения предпосылки [5; 6]. СКК является неотъемлемой частью более широкого психического образа – субъективной картины жизненного пути (СКЖП) [18; 19]. Рассматривая СКЖП с позиций *причинно-целевой концепции* психологического времени, А.А. Кроник и Е.И. Головаха определяют её как *психический образ*, в котором отражены пространственно-временные характеристики жизненного пути – значимые события прошлого, настоящего и будущего в их причинно-следственных и целе-средственных связях [19, с. 46]. Включенность СКК в структуру СКЖП позволяет экстраполировать категориальный аппарат и методический инструментарий, разработанный для целей ее изучения, на СКК. С этих позиций СКК можно определить, как психический образ лично значимых и профессионально важных событий и условий карьерного развития личности в их детерминационных (причинных и целевых) взаимосвязях. Являясь продуктом процесса моделирования в системе осознанной саморегуляции карьеры, этот психический образ ориентирует личность в условиях, необходимых для достижения ею профессионального успеха.

В контексте психической регуляции важен не столько объективный профессиональный успех, сколько его субъективное восприятие и оценивание со стороны личности как субъекта карьеры – «субъективный», «воспринимаемый», «интринсивный успех», или «профессиональная успешность личности». Это – психический феномен, отражающий меру соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и

стремлениям самой личности как субъекта трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры. Профессиональная успешность формируется и функционирует в звене оценки и контроля осознанной саморегуляции профессиональной карьеры, в котором осуществляется сличение объективно достигнутых трудовых и карьерных результатов с субъективно желаемым служебным положением и уровнем профессионального мастерства, т. е. с индивидуальными критериями и стандартами профессионального (карьерного) успеха-неуспеха.

О.А. Конопкин подчеркивал, что регуляторный процесс оценивания обеспечивает постоянное включение результатов предшествующих действий в последующие циклы саморегулирования, чем обуславливает непрерывность и недизъюнктивность саморегуляции, превращает ее в циклический процесс. В конечном итоге, «именно оценка субъектом результатов своей деятельности выступает предпосылкой того, что его деятельность является, образно говоря, не просто «целенаправленной», но и «целедостигающей»» [16, с. 219]. В контуре осознанного саморегулирования карьеры «продуктом» процесса оценивания выступают психические образования, служащие субъективными критериями *профессиональной успешности*, а именно *удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности* [3; 11].

Прямым критерием профессиональной успешности выступает удовлетворенность карьерой, которая результирует целостный профессиональный путь личности в единстве его внешнего (продвижение в должностной иерархии, уровне оплаты труда и т.д.) и внутреннего (профессионально-личностное самосовершенствование) аспектов. Она является психическим феноменом оценочной природы, в формировании которого собственные профессиональные стремления, ожидания и притязания личности играют более важную роль, нежели объективно заданные нормативы труда и критерии его успеха. Феноменологически

удовлетворенность карьерой выступает сложным сплавом когнитивной (рациональной) оценки и эмоционального переживания личности по поводу достигнутого профессионального статуса и уровня профессионализма. В этой связи ее можно рассматривать в качестве субъективного «эквивалента» профессиональной продуктивности.

Оценочные процессы обращены не только на трудовую среду и на профессиональную деятельность как таковую, но и на ее субъекта, индивидуальные (индивидные и личностные) свойства которого также оказываются значимыми *внутренними условиями* профессиональных побед. Результатом данной оценки выступает *профессиональное самоотношение личности* (мера удовлетворенности самим собой как профессионалом), которое отражает объективные отношения индивидуальных свойств личности к практической реализации мотивов и ценностей труда. На уровне индивидуального сознания эти объективные отношения приобретают форму эмоциональных переживаний и самооценочных суждений личности о себе как субъекте труда [11]. Психологическая природа, содержание, структура и функции профессионального самоотношения подробно проанализированы в [13].

В функциональном плане удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности являются важными компонентами карьерной саморегуляции: с одной стороны, они являются продуктом регуляторного процесса оценивания, который фиксирует профессиональный успех личности в каждый конкретный момент времени, а, с другой стороны, образуют сложный механизм обратной связи, указывающей субъекту пути оптимизации профессиональной деятельности и направления профессионального саморазвития. Изучение профессиональной успешности имеет большую практическую значимость, так как она обнаруживает двустороннюю связь с объективными показателями профессионального труда (производительностью,

надежностью, дисциплинированностью). За высокую продуктивность работник удостоивается всевозможных материальных и нематериальных поощрений, которые подкрепляют его удовлетворенность карьерой и собой как её субъектом; а высокая удовлетворенность, в свою очередь, заставляет работника еще больше усердствовать в труде и служебном продвижении [13]. Удовлетворенные работники характеризуются лучшим душевным и физическим здоровьем, быстрее осваивают профессиональные навыки и умения, чаще демонстрируют образцы активного социального, гражданского поведения, реже обращаются с жалобами [2].

Ключевая идея настоящего исследования заключается в предположении о зависимости профессиональной успешности от индивидуально-психологических свойств смысловой регуляции и осознанной саморегуляции карьеры. Эта идея послужила общей теоретической гипотезой для эмпирического исследования, которое охватило выборку численностью 647 педагогов (после удаления неверно заполненных анкет) в возрасте от 21 до 64 лет ( $M = 40,49$  лет,  $SD = 8,6$  лет). Выборка была гетерогенной по половозрастным, социально-демографическим признакам (семейное положение, родительский статус), должностному положению в организационной иерархии и уровню оплаты труда. Отбор испытуемых для участия в эмпирическом исследовании производился на основании наличия: а) оплачиваемой трудовой занятости на момент привлечения к исследованию; б) трудового стажа не менее шести месяцев: в выборку вошли респонденты с трудовым стажем от полугода до 40 лет ( $M = 18$  лет,  $SD = 8,8$  лет). Испытуемые принимали участие в исследовании на добровольной безвозмездной основе.

Сбор эмпирических данных производился с помощью следующих методик:

1. *Опросник профессионального самоотношения* – многошкальный стандартизированный тест, определяющий выраженность отрицательных (внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии) и положительных (самоуважение и самоэффективность в профессии) компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры [13]. В отношении выборочного контингента настоящего исследования шкалы и общий показатель опросника продемонстрировал высокую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха варьирует от 0,70 до 0,88), что позволяет рассматривать результаты тестирования как достоверные.

2. *Шкала удовлетворенности карьерой* – стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [12]. В отношении обследованной выборки шкала продемонстрировала приемлемую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха равняется 0,75), что вызывает доверие к полученным с помощью данной шкалы диагностическим данным.

3. *Метафоры профессиональной деятельности (МПД)* – стандартизированный личностный опросник, предназначенный для выявления личностного смысла профессии [9; 10]. МПД включает в себя 3 шкалы. Баллы по шкале «Отчуждение профессии» опросника МПД позволяют оценить общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, показатели шкал «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии» способствует распознаванию устойчиво присущего испытуемому виду личностного смысла профессиональной деятельности. В отношении выборки настоящего исследования шкалы опросника продемонстрировали высокую надежность измерений (значение показателя  $\alpha$ -Кронбаха варьирует от 0,71 до 0,90), что указывает на достоверность полученных данных.



4. Оценивание пятилетних интервалов карьеры (ОПИК) – модифицированный вариант методики А.А. Кроника и Е.И. Головахи «Оценивание пятилетних интервалов» (ОПИ) [19]. ОПИК направлена на выявление следующих психометрических показателей: ожидаемая продолжительность карьеры, профессионально-психологический возраст, реализованность карьеры, коэффициент своевременности, насыщенность значимыми событиями прошлого, настоящего, будущего и в целом СКК, профессиональный оптимизм. В основу перечисленных показателей легли параметры, которыми располагает ОПИ [19; 25].

5. Каузометрия профессиональной карьеры (КПК) – модификация каузометрического психобиографического анализа, разработанного А.А. Кроником и Е.И. Головахой [19]. КПК позволяет выявить следующие психометрические показатели СКК: профессионально-психологический возраст, коэффициент своевременности, мотивационная насыщенность прошлого, настоящего, будущего и в целом СКК, целеустремленность, рациональность, стратегичность, уверенность, индекс негативности, индекс позитивности, конфликтность, коэффициент многослойности.

Поскольку нас интересовала обусловленность профессиональной успешности личностным смыслом профессиональной деятельности, была выдвинута гипотеза о том, что появлению и укреплению удовлетворенности карьерой и собой как её субъектом способствует: во-первых, осмысленность профессиональной деятельности и, во-вторых, выраженный позитивный смысл профессиональной деятельности при слабовыраженном негативном смысле. Статистическая проверка этой гипотезы осуществлялась при помощи метода множественной иерархической регрессии. Общий алгоритм состоял в ступенчатом введении в регрессионную модель независимых переменных и оценке прироста объяснимой дисперсии зависимой переменной, полученного на каждом шаге анализа. В роли независимых переменных (предикторов)

фигурировали показатели осмысленности профессиональной деятельности (отчуждение профессии) и модальности личностного смысла (увлечение профессией, разочарование в профессии), а зависимой переменной поочередно назначались общий показатель позитивности профессионального самоотношения и удовлетворенность карьерой. Последовательность включения предикторов в регрессионную модель соответствовала алгоритму работы с опросником МПД: шаг 1 – отчуждение профессии, позволяющий выявить детерминирующее воздействие общего уровня осмысленности профессиональной деятельности; шаг 2 – увлечение профессией и разочарование в профессии, оценивающий влияние модальности личностного смысла на профессиональную деятельность. Статистическая значимость прибавки дисперсии, достигнутой на каждом шаге, тестировалась инкрементным F-критерием Фишера. Результаты иерархического регрессионного анализа представлены в таблице 1

**Таблица 1.** Результаты иерархического регрессионного анализа

Предикторы	Зависимые переменные			
	Профессиональное самоотношение		Удовлетворенность карьерой	
	Шаг 1	Шаг 2	Шаг 1	Шаг 2
Отчуждение профессии	-0,439***	-0,256***	-0,414***	-0,274***
Увлечение профессией		0,327***		0,219***
Разочарование в профессии		-0,103*		-0,102*
$R^2$	0,192***	0,301***	0,171***	0,225***
$\Delta R^2$		0,109***		0,054***
<b>Примечания:</b>	1) $^{\Psi}$ $p \leq 0,10$ , * $p \leq 0,05$ , ** $p \leq 0,01$ , *** $p \leq 0,001$ ; 2) в качестве показателей связи предикторов с зависимой переменной в таблице приведены стандартизированные коэффициенты регрессии ( $\beta$ ).			

Из табличных данных видно, что итоговые регрессионные модели оказались статистически достоверными и схожими по своим

объяснительным и прогностическим возможностям (для профессионального самоотношения  $R^2 = 0,301$ , для удовлетворенности карьерой  $R^2 = 0,225$  при  $p \leq 0,001$ ). Во всех регрессионных моделях на втором шаге анализа – после включения в набор предикторов показателей модальности личностного смысла – произошло значимое повышение доли объяснимой дисперсии: профессионального самоотношения ( $\Delta R^2 = 0,109$ ,  $p \leq 0,001$ ) и удовлетворенности карьерой ( $\Delta R^2 = 0,054$ ,  $p \leq 0,001$ ). Отсюда напрашивается вывод о том, что карьерную успешность значительно обуславливает во-первых, сам по себе общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, а во-вторых, модальность личностного смысла.

Иерархический множественный регрессионный анализ показал статистически значимые эффекты влияния личностного смысла профессиональной деятельности на удовлетворенность карьерой и собой, как субъектом профессиональной жизни. С целью детализации результатов многомерного анализа был проведен однофакторный дисперсионный анализ, а также *post hoc* сравнения средних значений групп по методу Шеффе.

Подготовительным этапом эмпирической обработки выступило выделение видов личностного смысла. Отталкиваясь от теоретических представлений о потенциально возможных видах личностно-смыслового отношения личности к профессии, было выдвинуто предположение о том, что в группе респондентов с низкими и средними баллами по шкале «Отчуждение профессии» могут быть выделены 3 подгруппы в зависимости от сочетания показателей по шкалам «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии». Данное предположение проверялось с помощью кластерного анализа (*k-means clustering*) на выборке испытуемых ( $N = 478$ ). Данная выборка получена в результате отсека от выборки исследования той части испытуемых, у которых

выявлен высокий уровень бессмысленности по шкале «Отчуждение профессии» (N = 98). В качестве критериев кластеризации использовались переменные «увлечение профессией» и «разочарование в профессии», измеренные одноименными шкалами опросника МПД. В соответствии с априорными соображениями о видах личностного смысла профессиональной деятельности (позитивный, негативный, конфликтный) исходное число кластеров было задано в количестве трёх. Построенная в результате кластерного анализа эмпирическая классификация испытуемых является статистически обоснованной: различия выделенных групп по критериальным переменным устанавливаются на высоком уровне значимости (по шкале «Увлечение профессией»  $F(2,475) = 274,96$  при  $p = 0,00$ ; «Разочарование в профессии»  $F(2,475) = 431,75$  при  $p = 0,00$ ). Численность выделенных групп и среднегрупповые значения по переменным-классификаторам приведены в таблице 2.

**Таблица 2.** Результаты кластерного анализа

Группы	Название шкал	Увлечение профессией (M= 12,43)	Разочарование в профессии (M= 9,67)	n/%
<b>Группа 1</b> Негативный личностный смысл профессиональной деятельности		8,23 (низкое)	11,9 (высокое)	152/ 32
<b>Группа 2</b> Позитивный личностный смысл профессиональной деятельности		14,33 (высокое)	5,15 (низкое)	168/ 35
<b>Группа 3</b> Конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности		14,43 (высокое)	12,32 (высокое)	158/ 33

Результаты кластерного анализа подтверждают правомерность концептуального различения позитивного, негативного и конфликтного смысла как основных модальностей осмысления личностью своей профессиональной деятельности. В свете полученных данных опросник МПД позволил дифференцировать испытуемых на 4 группы: 1)

переживающих бессмысленность профессиональной деятельности и обладающих 2) позитивным, 3) негативным 4) конфликтным видом личностного смысла. Данные группы легли в основу однофакторного дисперсионного анализа (см. таблицу 3).

**Таблица 3.** Результаты однофакторного дисперсионного анализа влияния личностного смысла профессиональной деятельности на профессиональную успешность

Критерии профессиональной успешности	Критерий Фишера F, p	Средние значения в группах с разным видом личностного смысла				Post hoc сравнения средних значений групп по методу Шеффе, p					
		Б	Н	К	П	Б↔Н	Б↔К	Б↔П	Н↔К	Н↔П	К↔П
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	F (3; 562) = 47,97 p = 0,000000	101,17	104,33	110,60	116,61	0,224002	0,000000	0,000000	0,000057	0,000000	0,000083
Удовлетворенность карьерой	F(3; 571) = 38,16 p = 0,000000	11,09	12,39	13,29	14,10	0,000429	0,000000	0,000000	0,009506	0,000000	0,021395

Примечания: Б – бессмысленность, П – позитивный личностный смысл профессиональной деятельности, Н – негативный личностный смысл профессиональной деятельности, К – конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности.

Базируясь на данных таблицы, можно сделать вывод о том, что наличие и модальность личностного смысла профессиональной деятельности производит статистически значимые эффекты на удовлетворенность карьерой и на профессиональное самоотношение личности. По средним значениям в группах переживающих бессмысленность профессиональной деятельности, а также негативный, конфликтный и позитивный личностный смысл четко вырисовывается общая закономерность изменчивости удовлетворенности карьерой и собой под влиянием осмысленности профессии. Так, выраженность удовлетворенности карьерой и позитивного профессионального

самоотношения при переходе от бессмысленности к видам осмысленности профессиональной деятельности в сторону их качественного улучшения (негативный → конфликтный → позитивный) прямолинейно возрастает: позитивность профессионального самоотношения (101,17>104,33>110,60>116,61), удовлетворенность карьерой (11,09>12,39>13,29>14,10).

Из результатов проведенного множественного регрессионного и однофакторного дисперсионного анализа можно извлечь несколько общих наблюдений: во-первых, общий уровень осмысленности профессиональной деятельности оказывает синхронизированное воздействие на удовлетворенность карьерой и на профессиональное самоотношение, что обуславливает особую болезненность и травматичность бессмысленности профессиональной жизни для личности; во-вторых, как удовлетворенность карьерой, так и удовлетворенность собой как её субъектом демонстрируют прямолинейную зависимость от вида личностного смысла профессиональной деятельности; в-третьих, позитивный личностный смысл оказывает большее детерминирующее воздействие на профессиональную успешность, чем негативный, что особенно важно для разработки психотерапевтических программ.

Следующим этапом обработки данных стала проверка предположения о влиянии СКК, как элемента звена моделирования осознанной саморегуляции карьеры, на профессиональную успешность. «Разведочным» шагом выступила проверка частной гипотезы о наличии связи параметров СКК с удовлетворенностью карьерой и профессиональным самоотношением (см. таблицу 4).

**Таблица 4.** Результаты корреляционного анализа взаимосвязи параметров СКК и профессиональной успешности

Критерии	Профессиональное самоотношение личности	■ ■ ○
----------	---	-------

профессиональной успешности		Параметры СКК										
		Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самозадейственность в профессии	Саморуководство в профессии	Самооценка личностного роста	Самоуничижение в профессии	Внутренняя конфликтность	Самообвинение в профессии	показатель позитивности профессиональн	
ОПК	Ожидаемая продолжительность карьеры	0,23 <sup>3</sup>	0,23 <sup>3</sup>	0,17 <sup>3</sup>	0,22 <sup>3</sup>	0,18 <sup>3</sup>	0,21 <sup>3</sup>	-0,25 <sup>3</sup>	-0,29 <sup>3</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	0,30 <sup>3</sup>	0,26 <sup>3</sup>
	Насыщенность настоящего значимыми событиями	0,16 <sup>3</sup>	0,16 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,24 <sup>3</sup>	-0,21 <sup>3</sup>	-0,21 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	0,26 <sup>3</sup>	0,23 <sup>3</sup>
	Насыщенность прошлого значимыми событиями	0,28 <sup>3</sup>	0,17 <sup>3</sup>	0,32 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,14 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	-0,18 <sup>3</sup>		0,24 <sup>3</sup>	0,34 <sup>3</sup>
	Насыщенность будущего значимыми событиями		0,12 <sup>2</sup>	-0,11 <sup>2</sup>	0,13 <sup>2</sup>	0,12 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	-0,17 <sup>3</sup>	-0,16 <sup>3</sup>	-0,11 <sup>2</sup>	0,14 <sup>3</sup>	
	Насыщенность СКК значимыми событиями	0,28 <sup>3</sup>	0,28 <sup>3</sup>	0,21 <sup>3</sup>	0,32 <sup>3</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,29 <sup>3</sup>	-0,30 <sup>3</sup>	-0,33 <sup>3</sup>	-0,13 <sup>2</sup>	0,37 <sup>3</sup>	0,32 <sup>3</sup>
	Реализованность карьеры	0,11 <sup>2</sup>		0,21 <sup>3</sup>								0,18 <sup>3</sup>
	Профессионально-психологический возраст	0,19 <sup>3</sup>		0,27 <sup>3</sup>							0,10 <sup>1</sup>	0,27 <sup>3</sup>
	Коэффициент своевременности	0,13 <sup>2</sup>		0,20 <sup>3</sup>								0,17 <sup>3</sup>
	Профессиональный оптимизм	0,12 <sup>2</sup>	0,11 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	0,17 <sup>3</sup>	0,14 <sup>3</sup>	0,14 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>3</sup>	-0,13 <sup>2</sup>	-0,10 <sup>1</sup>	0,18 <sup>3</sup>	0,18 <sup>3</sup>
КПК	Мотивационная насыщенность прошлого	0,16 <sup>3</sup>		0,21 <sup>3</sup>								0,16 <sup>3</sup>
	Мотивационная насыщенность настоящего	-0,14 <sup>3</sup>		-0,19 <sup>3</sup>								-0,10 <sup>1</sup>
	Мотивационная насыщенность будущего	-0,19 <sup>3</sup>	0,12 <sup>2</sup>	-0,22 <sup>3</sup>		-0,10 <sup>1</sup>						-0,21 <sup>3</sup>
	Мотивационная насыщенность СКК	0,16 <sup>3</sup>	0,11 <sup>2</sup>	0,16 <sup>3</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>	0,21 <sup>3</sup>				0,14 <sup>2</sup>	0,11 <sup>1</sup>
	Профессионально-психологический возраст	0,23 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,25 <sup>3</sup>	0,14 <sup>2</sup>	0,15 <sup>3</sup>			-0,09 <sup>1</sup>		0,17 <sup>3</sup>	0,23 <sup>3</sup>
	Коэффициент своевременности	0,11 <sup>1</sup>		0,11 <sup>3</sup>		0,09 <sup>1</sup>						0,09 <sup>1</sup>
	Целеустремленность	0,09 <sup>3</sup>		0,11 <sup>1</sup>	0,12 <sup>2</sup>	0,12 <sup>2</sup>					0,10 <sup>1</sup>	
	Индекс негативности СКК						-0,09 <sup>1</sup>	0,19 <sup>3</sup>	0,22 <sup>3</sup>		-0,16 <sup>3</sup>	-0,12 <sup>2</sup>
	Индекс позитивности СКК							-0,20 <sup>3</sup>	-0,23 <sup>3</sup>		0,14 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>
	Конфликтность СКК	-0,17 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	-0,15 <sup>3</sup>	-0,20 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>2</sup>	-0,23 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>		-0,21 <sup>3</sup>	-0,17 <sup>3</sup>
	Рациональность	0,12 <sup>2</sup>	0,10 <sup>1</sup>	0,11 <sup>1</sup>	0,13 <sup>2</sup>		0,15 <sup>3</sup>				0,10 <sup>1</sup>	0,10 <sup>1</sup>
	Стратегичность	0,14 <sup>1</sup>	0,10 <sup>1</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,11 <sup>1</sup>	0,16 <sup>3</sup>				0,11 <sup>1</sup>	0,10 <sup>1</sup>
	Уверенность								-0,10 <sup>1</sup>			
Коэффициент многослойности	-0,11 <sup>1</sup>	0,09 <sup>1</sup>	-0,09 <sup>1</sup>	-0,18 <sup>3</sup>	-0,14 <sup>2</sup>	-0,17 <sup>3</sup>	0,16 <sup>3</sup>	0,15 <sup>3</sup>	0,13 <sup>2</sup>	-0,19 <sup>3</sup>	-0,15 <sup>3</sup>	

Примечание: в таблице представлены коэффициенты корреляции значимые на уровне  $^1 p \leq 0,05$ ,  $^2 p \leq 0,01$ ,  $^3 p \leq 0,001$

Как видно из таблицы 4, между параметрами СКК обнаружено большое количество значимых корреляций умеренной силы. Относительно невысокий уровень коэффициента корреляции объясняется опосредованным влиянием параметров СКК на профессиональную успешность. Иными словами, успешное осуществление процесса осознанной саморегуляции, исходя из общепсихологических представлений, помимо СКК обуславливается прочими психическими явлениями, функционирующими в рамках целостного контура регуляции.

На следующем этапе обработки эмпирических данных был проведен множественный регрессионный анализ, нацеленный на оценку совокупного влияния параметров многомерной СКК на переживание личностью профессиональной успешности.

Поочередно осуществлялась проверка четырех моделей, в которых набор независимых переменных был представлен параметрами СКК, выявленными с помощью ОПИК и КПК, а в качестве зависимой переменной фигурировали удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение (см. таблицу 5).

**Таблица 5.** Результаты иерархического регрессионного анализа

Предикторы		Зависимые переменные	
		Профессиональное самоотношение	Удовлетворенность карьерой
		Модель 1	Модель 3
ОПИК	Насыщенность настоящего значимыми событиями	0,118*	0,118*
	Насыщенность СКК значимыми событиями	0,198*	
	Профессиональный оптимизм	0,11*	0,125**
	<b>Статистика модели</b>	$R = 0,395$ , $R^2 = 0,156$ $F(8, 521) = 12,044^{***}$	$R = 0,41$ , $R^2 = 0,168$ $F(8, 521) = 13,189^{***}$



КПК		Модель 2	Модель 4
	Мотивационная насыщенность будущего		
Профессионально-психологический возраст		0,712***	0,664***
Коэффициент своевременности		-0,253**	-0,442***
Стратегичность			0,149*
Уверенность		0,144*	
Коэффициент многослойности		-0,117**	-0,103*
<b>Статистика модели</b>		$R = 0,419, R^2 = 0,176$ $F(14, 487) = 7,413***$	$R = 0,427, R^2 = 0,182$ $F(14, 486) = 7,742***$

Примечания: 1) таблице представлены только те параметры СКК, которые обнаружили значимые коэффициенты корреляции на уровне \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*\*  $p \leq 0,001$ ; 2) в качестве показателей связи предикторов с зависимой переменной в таблице приведены стандартизированные коэффициенты регрессии ( $\beta$ ).

Из таблицы видно, что все построенные регрессионные модели статистически достоверны ( $R^2 = 0,15 \sim 0,182$  при  $p \leq 0,001$ ). Параметры СКК, выявленные с помощью ОПИК и КПК, оказывают разное по силе влияние на профессиональную успешность, объясняется это тем, что методики определяют параметры СКК личности на разных уровнях осознания: ОПИК на более осознаваемом уровне (предсознательное); КПК на неосознанном уровне (бессознательное) [19].

Полученные результаты можно сформулировать в следующих выводах: 1) параметрами СКК определяется от 15,6% до 17,6% дисперсии профессионального самоотношения; влиянием со стороны СКК обусловлено от 16,8% до 18,2% дисперсии удовлетворенности карьерой. Учитывая, что в действительности эффективность осознанной саморегуляции обуславливается также компонентами других блоков (целеполагания, программирования и пр.) выявленный вклад СКК в профессиональную успешность является существенным; 2) увеличение профессионально-психологического возраста приводит к росту удовлетворенности карьерой и профессионального самоотношения.

Данный факт особенно интересен в связи с тем, что А.А. Кроник указывает на негативный эффект повышения психологического возраста, который указывает на переживание личностью высокой степени реализованности [19]. В этом нам видится основное отличие субъективной картины карьеры от субъективной картины жизни. Можно предположить, что если в случае субъективной картины жизни повышение психологического возраста свидетельствует о его «психологической старости», то в случае с СКК профессионально-психологический возраст говорит об ощущении личностью «профессионального багажа», прошлого опыта профессиональных достижений, который не только не тяготит её, но напротив, способствует росту профессиональной успешности. Исходя из этого, в случае с субъективной картиной карьеры, продуктивность детерминации прошлым вполне объяснима. Данный факт объясняет парадоксальную на первый взгляд отрицательную связь удовлетворенности карьерой с мотивационной насыщенностью будущего, которое указывает на преобладание у личности желаний (целевой мотивации), что может быть обусловлено отсутствием значительных достижений в профессиональном прошлом и настоящем; 2) восприятие личности своего настоящего (текущего жизненного периода), как событийно насыщенного обуславливает в равной степени удовлетворенность карьерой и собой. Причина этого заключается в том, что удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение фиксируют степень профессиональной успешности личности в каждый конкретный момент времени [8]; 3) высокий уровень профессионального оптимизма, свидетельствующий о том, что личность воспринимает собственную карьеру как восхождение, приводит к росту удовлетворенности карьерой и позитивного профессионального самоотношения; 4) многослойность СКК, которая проявляется во включенности в СКК различных по степени личностной значимости

событий, приводит к снижению удовлетворенности карьерой и собой как субъектом карьеры. Это может быть связано с тем, что включенность событий разной степени личностной значимости может спровоцировать конфликт внутри СКК; 5) высокий уровень уверенности человека в наличии/отсутствии межсобытийных связей, указывающий на то, что личность легко ориентируется в сложных переплетениях внутри СКК, является важным условием позитивного самоотношения; 6) важным предиктором удовлетворенности карьерой выступает высокий уровень стратегичности. С точки зрения казометрического подхода этот показатель связан с восприятием профессиональной жизни как непрерывного, целостного пути в направлении реализации масштабных карьерных замыслов [18; 23].

Отдельное внимание привлекают различия в результатах, полученных в ходе корреляционного и регрессионного анализов: *коэффициент своевременности* положительно коррелирует с профессиональным самоотношением (см. таблицу 4) и в тоже время демонстрирует отрицательное влияние на удовлетворенность карьерой и собой как её субъектом (см. таблицу 5). Такие результаты указывают на неоднозначное влияние *коэффициента своевременности* на профессиональную успешность. Мы предположили, что коэффициент своевременности, отражающий соотношение хронологического и профессионально-психологического возрастов, достигает своей оптимальности «на пике», то есть и опережение и отставание профессионально-психологического возраста от хронологического будут отрицательно влиять на профессиональную успешность, в то время как соответствие одного возраста другому будет детерминировать рост профессиональной успешности. С целью проверки данного предположения нами были построены линейная и квадратичная модель в качестве предиктора в которой выступил коэффициент своевременности,

а зависимыми поочередно назначались профессиональное самоотношение и удовлетворенность карьерой. Результаты указывают на более высокую достоверность квадратичной модели, чем линейной как для профессионального самоотношения (квадратичная модель  $R^2 = 0,018$ ;  $F(2, 507) = 4,764$ ,  $p = 0,009$ ; линейная модель  $R^2 = 0,004$ ,  $F(1, 508) = 2,119$ ,  $p = 0,146$ ), так и для удовлетворенности карьерой (квадратичная модель  $R^2 = 0,027$ ,  $F(2, 507) = 7,049$ ,  $p = 0,001$ ; линейная модель  $R^2 = 0,008$ ,  $F(1, 508) = 4,274$ ,  $p = 0,039$ ). Полученные при квадратичной модели стандартизированные  $\beta$ -коэффициенты указывают на то, что своевременность, скоординированность хронологического и профессионально-психологического возрастов выступает значимым предиктором профессиональной успешности (в случае удовлетворенности карьерой  $\beta_1 = 0,516$  при  $p = 0,000$ ,  $\beta_2 = -0,446$  при  $p = 0,002$ ; профессионального самоотношения –  $\beta_1 = 0,438$  при  $p = 0,003$ ,  $\beta_2 = -0,392$  при  $p = 0,000$ ). К.А. Абульханова-Славская отмечает, что «своевременность — это способность человека определить момент наибольшего соответствия логики событий и своих внутренних возможностей и желаний для решительного действия. Это способность определить момент готовности начать то или иное дело (и уже не только в смысле настроения, желания и т.д., но и в смысле трезвой оценки своих «шансов», умений, учета возможных трудностей и т.д.). Своевременность — это качественная и индивидуальная характеристика отношения человека к жизни во времени» [1, с. 18-19].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование приближает к пониманию зависимости профессиональной успешности от индивидуально-психологических свойств смысловой регуляции и осознанной саморегуляции карьеры.

Основываясь на полученных результатах можно сформулировать два блока выводов.

Личностный смысл профессиональной деятельности выступает непосредственной предпосылкой профессиональной успешности личности, а также значимой детерминантой содержательных и структурно-функциональных свойств субъективной картины карьеры. У людей с разным смысловым отношением к профессиональной деятельности существенно отличается уровень профессиональной успешности. Профессиональная успешность выше в ситуации когда личность не просто видит смысл в своей профессиональной деятельности, но и увлечена ею.

Субъективная картина карьеры, как образ личностно значимых и профессионально важных событий карьерного развития личности в их детерминационных взаимосвязях, существенно обуславливает профессиональную успешность личности. Росту профессиональной успешности способствует высокий профессионально-психологический возраст при низкой мотивационной насыщенности будущего; восприятие личностью своего текущего жизненного периода как значимого, а карьеры в целом событийно насыщенной; умение выделить наиболее значимые события профессиональной жизни и способность видеть причинные и целевые связи между ними; профессиональный оптимизм, который заключается в том, что личность воспринимает собственную карьеру как процесс профессионального роста, увеличения запаса карьерных достижений; восприятие человеком собственной профессиональной жизни как непрерывного, целостного пути в направлении реализации собственных карьерных целей; согласованность хронологического и профессионально-психологического возрастов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. *Бодров В.А.* Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. № 3-1. С. 24-26.
3. *Гижук Т.В.* Критерии профессиональной успешности педагога // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки. Исторические и психолого-педагогические науки. 2016. Ч. 2. С. 65-71.
4. *Гижук Т.В.* Психологические механизмы и закономерности саморегуляции профессиональной карьеры личности // Веснік ГрДУ імя Янкі Купалы. Сер. 3. 2014. № 1 (171). С. 156–161.
5. *Гижук Т.В.* Субъективная картина карьеры как психический образ: содержание, структура, функции // Веснік Брэсцкага універсітэта. Сер. 3. Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. 2015. № 1. С. 133-137.
6. *Гижук Т.В.* Субъективная картина карьеры как фактор профессиональной успешности педагога: Дис. ... канд. психол. наук. Гродно, 2016.
7. *Дикая Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
8. *Карпинский К.В.* Развитие личности как субъекта жизни в контексте профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии личности: сб. науч. ст. / науч. ред. К.В. Карпинский, Н.Р. Салихова. Гродно: ИЦ ГрГУ, 2013. С. 48–98.
9. *Карпинский К.В., Гижук Т.В.* «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 2:

- Сущность и апробация метода // Психологическая диагностика. 2015. № 2. С. 25–41.
10. Карпинский К.В., Гижук Т.В. «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 1: Обоснование актуальности проблемы и концептуальные установки // Психологическая диагностика. 2015. № 2. С. 6–24.
  11. Карпинский К.В., Гижук Т.В. Субъективные критерии профессиональной успешности // Ананьевские чтения – 2014: Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: материалы научной конференции, 21–23 октября 2014 г. / отв. ред. Г.С. Никифоров. СПб.: Скифия-принт, 2014. С. 11-13.
  12. Карпинский К.В. Новые методы субъектной психодиагностики. Гродно: ГрГУ, 2015.
  13. Карпинский К.В., Колышко А.М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики. Гродно: ГрГУ, 2010.
  14. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
  15. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопросы психологии. 1995. № 1. С. 5–12.
  16. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980.
  17. Конопкин О.А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения // Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности. М.: Наука, 1989. С. 158–172.

18. *Кроник А.А.* Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования, диагностики и коррекции: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1994.
19. *Кроник А.А., Ахмеров Р.А.* Каузометрия: Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. М.: Смысл, 2003.
20. *Могилёвкин Е.А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007.
21. *Моросанова В.И.* Саморегуляция и индивидуальность человека. М.: Наука, 2010.
22. *Осницкий А.К.* Структура, содержание и функции регуляторного опыта человека: Дис. ... д-ра психол. наук. М., 2001.
23. *Перетяцько Л.Г.* Профессиональное призвание личности (психолого-биографический аспект): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
24. *Поваренков Ю.П.* Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013.
25. *Прыгин Г.С., Ахмеров Р.А.* Психобиографические характеристики субъекта с автономным типом саморегуляции деятельности // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 6. С. 25–35.
26. *Прыгина И.Л.* Проявление особенностей когнитивного и метакогнитивного опыта личности в субъектной регуляции деятельности: на примере структуры "модели субъективно значимых условий": Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2008.
27. *Сергиенко Е.А., Виленская Г.А., Ковалева Ю.В.* Контроль поведения как субъектная регуляция. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
28. *Толочек В.А.* Современная психология труда. СПб.: Питер, 2005.
29. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.



30. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
31. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М.: Класс, 1998.

## CAREER REGULATION AND PROFESSIONAL SUCCESS OF THE PERSON

© 2017 Konstantin V. Karpinsky\*, Tatiana V. Gizhuk\*\*

\* *Ph.D., Associate Professor, Head of the Department of Experimental and Applied Psychology, Grodno State University named after Y. Kupala, Grodno, Belarus*  
*e-mail: karpkostia@tut.by*

\*\* *Master of Psychology, Senior Lecturer, Department of Experimental and Applied Psychology, Grodno State University named after Y. Kupala, Grodno, Belarus*  
*e-mail: gizhuk@grsu.by*

In article the role of mental regulation of career in achievement by the person of the professional success acting as the indicator of realisation of professional values and the purposes is discussed. The complete system of the career regulation including semantic and realised regulation, constitutes the person as the subject of career. The results of the empirical research testifying to the significant joint contribution of semantic regulation and self-control of career in formation of professional success are presented.

Keywords: career, career regulation, semantic regulation of career, the realised self-regulation of career, subjective picture of career, professional success, career satisfaction, professional self-esteem.

Библиографическая ссылка на статью:

Карпинский К.В., Гижук Т.В. Карьерная регуляция и профессиональная успешность личности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 86-118.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document257.pdf>