

**ОБРАЗ БУДУЩЕГО В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ
МОЛОДЫМИ СОТРУДНИКАМИ**

DOI: 10.25629/НС.2020.08.06

Серякова С. Б., Звонова Е. В., Антонова У. А.

Московский педагогический государственный университет

Москва, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты исследования факторов, оказывающих воздействие на процесс планирования карьеры молодыми сотрудниками, в качестве которых выступают готовность к профессиональной деятельности и образ будущего. Под готовностью к профессиональной деятельности понимается совокупное психологическое новообразование, состоящее в направленности и способности субъекта выполнять избранную профессиональную деятельность в соответствии с нормативными требованиями. На становление готовности большое воздействие оказывает представление об успешности профессионала. Образ профессионального будущего рассматривается как результат построения обобщенного плана с активным включением специалиста в систему значимых для субъекта результатов профессиональной деятельности. Представлено описание эмпирического исследования, результаты которого изучены с помощью статистического анализа. Образ позитивного будущего имеет наибольшие корреляционные связи с другими выявленными факторами.

Ключевые слова: карьера, планирование, образ будущего, профессиональная готовность.

Введение в проблему

Современный рынок труда очень требователен к специалисту: должен постоянно расти уровень профессиональной компетентности, повышается спрос на универсального специалиста, способного к освоению смежных и новых областей, повышению технологического уровня, овладению инновациями. Данные условия определяют необходимость осуществления молодыми сотрудниками процесса планирования профессиональной карьеры как целенаправленный, лично значимый процесс.

Краткий обзор исследований

Проблеме изучения карьерного планирования уделяется много внимания в работах зарубежных и отечественных авторов (А.К. Маркова, А.А. Деркач, А.Я. Кибанов, Е.Г. Молл, D.T. Hall, P.H. Marvis, L.S. Hansen, S.P. Marland, C. McDaniels, D. Super E. и др.) [2,4,8,9,16,17,19,20,21]. Однако, актуальным остается вопрос выявления лидирующего фактора, определяющего успешность планирования карьеры молодых специалистов.

Методология исследования

Мы предположили, что при планировании профессиональной карьеры молодыми сотрудниками значимыми факторами выступают готовность к профессиональной деятельности и образ ожидаемого профессионального будущего. Однако, образующим вектором развития представлений о карьере является образ будущего. Возможность планировать и выстраивать путь обучения и совершенствования в рамках корпоративных систем обучения рассматривается как важный компонент развития профессионализма [15].

Под готовностью к профессиональной деятельности понимается совокупное психологическое новообразование вузовского этапа профессионализации, состоящее в направленности и способности субъекта выполнять избранную профессиональную деятельность в соответствии с нормативными требованиями [7], а также сформированностью представлений об успешности [5]. Мотивационная готовность - это целостная, относительно устойчивая система психологических образований личности, которые, актуализируясь в тех или иных обстоятельствах, создают соответствующие состояния психики и побуждают, регулируют поведение и деятельность молодого сотрудника. Мотивационная готовность к профессиональной деятельности

определяется соответствующей направленностью, наличием смысла в этой деятельности, профессиональными установками [10, 14].

Операционно-деятельностный компонент готовности профессиональной деятельности подразумевает не только наличие у молодых специалистов знаний о профессии и условиях развития в ней, а также способность их актуализировать, исходя из обстоятельств конкретной ситуации. В структуре профессиональных представлений выделяются две составляющие:

1) субъектная подсистема, включающая представления специалистов о человеке в должности как субъекте профессиональной деятельности, в том числе о мотивации занятия профессиональной деятельностью, профессионально важных качествах и способностях специалиста и пр.;

2) предметная подсистема – представления о содержании деятельности специалиста, о ее целях, предмете, средствах [3].

Образ профессионального будущего рассматривается как результат построения обобщенного плана с активным включением специалиста в систему значимых для субъекта результатов профессиональной деятельности. Позитивный, гибкий, реалистичный образ будущего связан с успешным выполнением рабочих задач, тогда как неопределенное и ригидное представление о будущем будет затруднять реализацию потенциала специалиста [1,11]. Компонентами образа будущего являются оценка временной перспективы [18] и толерантность к неопределенности [22].

В эмпирическом исследовании особенностей планирования профессиональной карьеры молодыми сотрудниками приняли участие работники компании «Т» от 18 до 30 лет, 40 человек, из них 28 (69%) женщины и 12 – мужчины (31%).

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе исследования было проведено анкетирование, которое показало, что 74,4% респондентов довольны своей работой. Только 5,1% респондентов сообщили, что категорически не довольны ей и 12,85% ответили, что скорее недовольны. При этом были выявлены основные их ориентиры при выборе работы: наиболее значимыми факторами для опрошенных нами молодых сотрудников являются график работы (56,4%), заработная плата (46,2%), обстановка в коллективе и отношения с начальством (41%), а также перспективы развития в компании (38,5%); менее значимы для молодых сотрудников оказались родительские установки (5,1%), престиж компании (7,7%), социальные льготы (7,7%) и стабильность положения (30,8%).

Большинство опрошенных (66,7%) часто задумываются о своем профессиональном будущем, 25,6% респондентов обращаются к планированию своего профессионального будущего от случая к случаю, только 5,1% опрошенных задумываются о будущем редко и нет тех, кто бы не формировал свои профессиональные ожидания. 64,1% респондентов знают как о вертикальной, так и о горизонтальной мобильности в компании.

92,3% респондентов хотели бы получить повышение, причем 59% опрошенных заявили о том, что ожидают повышение в течение первых 3 лет работы в компании, и 33,3% опрошенных считают, что повышение никак не связано с отработанным сроком, поскольку повышение зависит от занимаемой человеком должности, а также от личных и профессиональных качеств сотрудника.

В ходе нашего исследования было установлено, что 100% респондентов считают планирование карьеры необходимым для молодого специалиста, 87,2% из них признают карьеру проектом и 69,2% респондентов даже знают о существовании различных карьерных стратегий. На вопрос об оптимальном периоде, на который должен быть рассчитан карьерный план 31,1% молодых сотрудников ответили, что карьерный план должен быть распisan на весь период трудовой деятельности, 20,5% ответили «3 года», 20,5% участников ответили «5 лет» и 17,9% респондентов считают, что планировать достаточно на период от 1 до 1,5 лет.

В процессе анкетирования было установлено, что 51,3% молодых специалистов не имели стратегического плана при трудоустройстве на работу. 46,1% опрошенных довольны своей карьерой, а 25,6% скорее не довольны своим карьерным положением на данный момент. Важно отметить, что 28,2% молодых специалистов затрудняются ответить на вопрос «Считаете ли Вы успешной свою карьерную стратегию?». На момент интервью карьерный план был у 53,8% опрошенных, 41% респондентов признались, что не занимаются карьерным планированием в данный момент, 5,1% затруднились ответить на вопрос относительно карьерного плана.

76,9% опрошенных заявили о своем оптимистичном характере представлений своего профессионального будущего, однако, 15,4% опрошенных видят свое будущее не так оптимистично, а 7,7% затруднились ответить на вопрос. 64,1% молодых сотрудников компании «Т» считают, что карьерное планирование оказывает оптимистичное влияние на их жизнь.

51,3% респондентов отметили, что одним из важнейших факторов карьерного становления является мотивация к профессиональной деятельности. Достаточно значимым (41%) в случае провала карьерной стратегии респонденты считают недостаток знаний и опыта у молодого сотрудника, а также застой в общем развитии. 28,2% опрошенных винят в трудностях профессионального развития проблемы с эмоционально-волевой регуляцией.

К внутренним факторам успешной карьеры молодые сотрудники относят развитые коммуникативные способности и возможность выстраивать конструктивные взаимоотношения с коллегами. 28,9% молодых специалистов считают важным осознание личной ответственности за свое карьерное становление и развитие. 26,3% респондентов считают важным фактором получение удовлетворения от работы и своего уровня достижений, а 21,1% специалистов ценят умение расставлять приоритеты в своей профессиональной деятельности. В качестве внешних факторов успеха карьерной стратегии наиболее значимыми для молодых специалистов компании «Т», оказались: требование к постоянному профессиональному самосовершенствованию, а также возможность непрерывного получения образования и самообразования (84,2%), высокая профессиональная репутация, признание коллег (39,5%), а также поддержка семьи (18,4%) и везение (15,8%).

В ходе анкетирования мы попросили респондентов оценить по шкале от 1 до 5 уровень их карьерных устремлений, были получены следующие результаты. 42,1% молодых специалистов оценили свои карьерные устремления на 4 балла, 39,5% – на 3 балла, 10,5% – на 5 баллов и 7,9% – на 2 балла. Используя ту же шкалу, мы попросили респондентов оценить приложенные ими усилия для карьерного роста. В результате 41% оценили свои усилия на 3 балла, 23,1% – на 4 балла, по 15,4% – 5 баллов и 2 балла и 5,1% – 1 балл.

В результате нами было выяснено, что большинство опрошенных нами молодых сотрудников задумываются о своем профессиональном будущем и подчеркивают необходимость карьерного планирования. Однако, половина опрошенных нами молодых сотрудников не имели стратегического плана при трудоустройстве на работу, также в данный момент план карьерного развития есть в каком-либо виде только у половины респондентов и более 40% респондентов не занимаются карьерным планированием.

В рамках второго этапа исследования мы изучали мотивационный компонент готовности к профессиональной деятельности. Для этого было использовано методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А.А. Реана) и методика «Якоря карьеры» Э. Шейна.

С помощью первой методики был выявлен уровень оптимальности мотивационного комплекса у оптантов на основе анализа соотношения их внутренней и внешней мотивации. Оптимальный мотивационный комплекс выявлен у 22 из 40 (55% от общей численности группы) респондентов. Это свидетельствует о том, что большинство опрошиваемых нами молодых специалистов ориентированы, прежде всего, на процесс и результат своей деятельности, а также на карьерный и профессиональный рост. И только в последнюю очередь данные молодые специалисты задумываются об избегании критики, наказания или неприятностей. У семерых респондентов был выявлен мотивационный комплекс промежуточного типа «ВПМ>ВМ>ВОМ».

При дополнительной беседе нами было выяснено, что у молодых специалистов, попавших в данную категорию, наблюдается зависимость внутренней мотивации от ценности их работы для других людей.

Нами были выявлены ведущие карьерные мотивы молодых специалистов компании «Г», для этого нами была использована методика «Якоря карьеры» Э. Шейна. Карьерный якорь «Интеграция стилей жизни» занимает первое место в иерархии. Это свидетельствует о том, что молодые специалисты стремятся так организовать свое время, чтобы распределить его на работу, на творчество и на отдых. Второе место в рейтинге занимает карьерный якорь «служение». Это свидетельствует о том, что в работе опрошенные нами молодые специалисты преимущественно опираются на свои ценности, для них важно создавать продукт, полезный людям. 7 из 9 карьерных ориентаций имеют средний уровень выраженности, что свидетельствует о том, что данные ключевые ориентиры профессиональной деятельности одинаково важны для молодых сотрудников.

Низкие места в иерархии таких карьерных якорей, как «предпринимательство», «менеджмент» и «вызов» говорит о том, что молодые специалисты, возможно, в будущем не захотят вертикальную управленческую карьеру, и в настоящем они не готовы отвечать на текущие «вызовы» внутренней рабочей и внешней профессиональной среды.

Вторым компонентом готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности выступает операционно-деятельностный. Для диагностики нами была выбрана методика «Цель – Средство – Результат» А.А. Карманова [13].

При изучении показателей по шкале «Цель» выявлено то, что у 92,5% молодых специалистов данной выборки наблюдается недостаточное обоснование целей. Оптимальный результат по показателю «Цель» был выявлен только у 5% респондентов, это значит, что только двое из сорока опрошенных нами молодых специалистов компании «Г» обладают способностью самостоятельно ставить перед собой реальные цели и настроены на их достижение.

При изучении показателей по шкале «Средство» выявлено то, что у 57,5% молодых сотрудников данной выборки наблюдается трудностями в выборе средств достижения цели (речь идет о психологических барьерах). Мы можем предположить, что это связано с выявленным недостаточным обоснованием цели у молодых специалистов. Кроме того, у респондентов данной группы наблюдается «страх самовыражения», в установках преобладают «энергосберегающие мотивы». У 22,5% молодых сотрудников данной выборки наблюдается хронический недостаток средств достижения поставленных целей, респонденты данной группы внушаемы и испытывают сильную зависимость от ситуации, от других людей (в первую очередь от их мнения). Только 17,5% специалистов данной выборки относительно свободны в выборе средств, их поведение настолько спонтанно, насколько этого требует ситуация.

Результаты теста по методике ЦСР по шкале «Результат» показывают, что большинство (77,5%) молодых специалистов данной выборки способны адекватно оценивать результат своей деятельности, личностный рост нормально динамичен. При этом, в данной выборке 22,5% склонны переоценивать результаты своей деятельности.

Таким образом, в результате изучения компонентов структуры деятельности было выявлено, что у большинства респондентов уровень цели выражен в недостаточной степени, кроме того они испытывают трудности в выборе средств достижения поставленных целей. В связи с этим могут возникать трудности в принятии ответственности и неадекватное ситуации целеполагание.

На четвертом этапе исследования мы изучили особенности формирования образа будущего у молодых сотрудников компании «Г» с помощью опросника временной перспективы Ф. Зимбардо (ZTPI) [12] и шкалы толерантности к неопределённости Баднера [6].

Среди молодых специалистов компании «Г» наблюдаются наивысшие показатели по шкале «Будущее». Это свидетельствует о том, что в своем ориентире на будущее молодежь ощущает давление времени, опрошенные готовы пожертвовать наслаждением в настоящем ради дости-

жения целей, которые намечены в выстраивании своей карьеры. Среди респондентов наблюдается также высокие показатели по шкале «Положительное (позитивное) прошлое». Полученный факт свидетельствует о здоровом взгляде на жизнь опрошенных нами молодых сотрудников.

Средний балл по шкале «Гедонистическое настоящее» показывает, что для испытуемых в значительной степени характерно гедонистическое, беспечное и беззаботное отношение к жизни и ко времени, принятие рискованных решений. Довольно низкие значения были получены по шкале «Фатализм в настоящем». Именно эта шкала связана с отсутствием четкой временной перспективы, отсутствием направленности на цель. Результаты шкалы «Негативное прошлое» имеет незначительную выраженность в группе молодых специалистов компании «Т».

С целью диагностики отношения к неопределенности нами была выбрана методика определения толерантности к неопределенности С. Баднера (в модификации Корниловой Т. В.).

По шкале «Толерантность к неопределенности» было выявлено, что среди молодых специалистов компании «Т» наблюдается средняя готовность к решениям и действиям в условиях неопределенности, к новым идеям, к изменчивым стимулам и изменениям собственных познавательных стратегий.

Результаты по шкале «Интолерантность к неопределенности» позволяют сделать вывод о том, что в исследуемой группе молодых специалистов выявлен средний уровень стремления к ясности в отношении к миру (и миру идей), неприятия неопределенности в суждениях и мнениях, ригидности (как невозможность менять прежние взгляды и стратегии в новых условиях) и рациональности (как нацеленность на максимальный сбор информации, без полноты которой решения для субъекта невозможны).

Таким образом, в отношении к неопределенности молодых специалистов компании наблюдается баланс толерантность-интолерантность. При стремлении ощущать относительный комфорт в непривычной ситуации и воспринимать необычную обстановку как дающую новые возможности молодые специалисты рассматривают для себя в качестве актуальной стратегию основательного подхода к каждому важному шагу в профессиональной деятельности.

Статистический анализ был проведен при помощи рангового коэффициента корреляции Спирмена, математическая обработка данных проводилась с использованием программы Excel и калькулятора Math - Semestr.RU.

В ходе корреляционного анализа была выявлена умеренная прямая связь между фактором «Внутренняя мотивация» и переменными «Профессиональная компетентность» (0,31, $p \leq 0.05$) и «Толерантность к неопределенности» (0,38, $p \leq 0.05$), отметим, что показана также обратная умеренная связь с «Интолерантность к неопределенности» (-0,36, $p \leq 0.05$). Полученные данные могут свидетельствовать о том, что, чем выше у молодых специалистов внутренняя профессиональная мотивация, тем больше они ориентируются на повышение своей компетентности в профессиональной деятельности и характеризуются готовностью действовать в условиях неопределенности. Следует обратить внимание на умеренную корреляционную связь между внутренней профессиональной мотивацией и временной перспективой «Будущее» (0,45, $p \leq 0.05$). Это может свидетельствовать о том, что молодые специалисты с высоким уровнем внутренних побуждений к деятельности при выстраивании перспективы будущего опираются на индивидуальный ценностный смысл профессии.

Умеренная корреляционная связь выявлена между факторам «Профессиональная компетентность» и «Менеджмент» (0,48, $p \leq 0.05$), «Автономия» (0,35, $p \leq 0.05$), «Стабильность» (0,26 и 0,45, $p \leq 0.05$), «Предпринимательские способности» (0,29, $p \leq 0.05$) и зачатая связь их с ориентацией «Вызов» (0,53, $p \leq 0.05$). Полученные данные свидетельствуют, что именно этот комплекс профессиональных ориентаций значим для молодых специалистов при планировании и построении карьеры. Наиболее тесная связь обнаружена между переменными «Предпринимательские способности» и «Менеджмент» (0,68, $p \leq 0.05$). По нашему мнению, чем больше молодые специалисты ориентированы на самореализацию,

связанную с построением карьеры, тем значительнее их желание повысить уровень ответственности и вклада в успех своей деятельности.

У респондентов были обнаружены положительные корреляционные связи «Перспектива Будущего» с «Позитивное прошлое» (0,38, $p \leq 0.05$) и «Негативное прошлое» (0,31, $p \leq 0.05$). Это может свидетельствовать о том что молодые специалисты компании «Т» при выстраивании перспективы будущего опираются на достигнутые успехи, при этом стараясь избегать повторения прошлых ошибок.

Значимый показатель корреляции между параметрами «Будущее» и «Толерантность к неопределенности» (0,57, $p \leq 0.05$) может свидетельствовать о рассмотрении молодыми специалистами будущего как возможность получить новый опыт, возможность делать выбор и развиваться.

Заключение

Опираясь на результаты корреляционного анализа мы можем сделать выводы о том, что на планирование профессиональной карьеры молодыми специалистами влияет как мотивационная готовность к деятельности в рамках выбранной профессии, так и способность выстраивания перспективы будущего. Однако, учитывая наибольшее количество связей фактора «Будущее» с различными аспектами процесса карьерного планирования, подтверждается наше предположение о лидирующем факторе образа будущего в планировании карьеры в молодыми сотрудниками.

Библиография

1. Володина К.А. Изучение представлений студентов-психологов об образе будущей профессии на начальных этапах обучения в вузе // Альманах современной науки и образования. 2014. №10(88). С.53-56.
2. Деркач О.Д. Молодежная политика РФ как основа устойчивого социального развития в перспективе // Научные журнал Дискурс. 2016. №2(2). С.232-238.
3. Донцов А.И., Белокрылова Г.М. Профессиональные представления студентов-психологов // Вопросы психологии. 1999. № 2. С. 43-49.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2014.
5. Коган Е.А. Успешный человек глазами будущих инженеров // Человеческий капитал. 2020. № 3 (135). С. 120-127.
6. Корнилова Т.В., Чумакова М.А. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера // Экспериментальная психология. 2014. № 1. С. 92–110.
7. Лежнина Л.В. Результат современного профессионального обучения: компетентность, компетенции или готовность к деятельности // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2015. № 3 (47). С. 30-34.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма/ А.К. Маркова. М.: Международный гуманитарный общественный фонд «Знание», 1996.
9. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.
10. Полукаров Д.А. Мотивационная готовность как фактор профессионального становления будущих офицеров // Вестник Военного авиационного инженерного университета. 2012. №5. С.84-87.
11. Серякова С.Б. Прибыткова Я.Д. Звонова Е.В. Образ будущего в структуре социально-педагогической компетентности специалистов социальной сферы // Человек и образование. 2016. №4(49). С.56-61.
12. Сырцова А., Соколова Е.Т., Митина О.В. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо // Психологический журнал. 2008. №3. С.101-109.

13. Цель-Средство-Результат. Тест-опросник ЦСР. Методика Карманова А.А. / Тест-опросник ЦСР. Методика Карманова А.А. для диагностики структуры деятельности. – Режим доступа: <http://psycabi.net/testy/528-tsel-sredstvo-rezultat-testoprosnik-tssr-metodika-karmanova-a-a-dlya-diagnostiki-struktury-deyatelnosti> (Дата обращения: 01.05.2019 г.).
14. Югфельд И.А., Харланова Ю.В. Мотивация студента как фактор профессионального самоопределения будущего учителя // Человеческий капитал. 2017. № 8 (104). С. 82-87.
15. Allen M. The corporate university handbook: designing, managing, and growing a successful program. New York: AMACOM, 2002.
16. Hall D. T., Marvis P. H. The new career contact developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. PP. 45-67.
17. Hansen L. S. New goals and strategies for vocational guidance and counseling // International Journal for the Advancement of Counseling. 1981. № 4 (1). PP. 21-34.
18. Lewin K. Field theory in social science: Selected theoretical papers (D. Cartwright, Ed.). Chicago: University of Chicago Press, 1951.
19. Marland S. P. Career education. A proposal for reform. New York : Mc Graw-Hill, 1974.
20. McDaniels C. Counseling for career development : theories, resources, and practice. - San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1992.
21. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development / Career choice and development : applying contemporary theories to practice / Ed. D. Brown, L. Brooks. - San Francisco : Jossey - Bass, 1990. - PP. 197-261.
22. Zimbardo P.G., Boyd J.N. Putting Time into Perspective: A Valid, Reliable Individual Differences Metric // Journal of Personality and Social Psychology. 1999. Vol. 77. No. 6. PP.1271–1288.

Серякова Светлана Брониславовна. E-mail: sb.seryakova@mpgu.su

Звонова Елена Владимировна. E-mail: zevreturn@yandex.ru

Антонова Ульяна Алексеевна. E-mail: ulja.antonowa@yandex.ru

Для цитирования: Серякова, С.Б. Образ будущего в планировании карьеры молодыми сотрудниками / С.Б. Серякова, Е.В. Звонова, У.А. Антонова // Человеческий капитал. – 2020. – № 8(140). С. 69-77. doi: 10.25629/HC.2020.08.06

IMAGE OF THE FUTURE IN CAREER PLANNING BY YOUNG EMPLOYEES

DOI: 10.25629/HC.2020.08.06

Seryakova S. B., Zvonova E. V., Antonova U. A.

Moscow Pedagogical State University

Moscow, Russia

Abstract. The article presents the results of a study of factors affecting the career planning process by young employees, which are readiness for professional activity and the image of the future. Under the readiness for professional activity is understood the total psychological neoplasm, consisting in the orientation and ability of the subject to perform selected professional activities in accordance with regulatory requirements. The formation of readiness is greatly affected by the idea of the success of a professional. The image of a professional future is considered as the result of building a generalized plan with the active inclusion of a specialist in the system of results of professional activity that are

significant for the subject. An empirical study is described, the results of which are studied using statistical analysis. Statistical analysis confirmed the hypothesis. The image of a positive future has the greatest correlation with other identified factors.

Keywords: career, planning, image of the future, professional readiness.

References

1. Volodina K.A. Izuchenie predstavlenii studentov-psikhologov ob obraze budushchei professii na nachal'nykh etapakh obucheniya v vuze [Studying the representations of psychology students about the image of a future profession at the initial stages of study at a university]. *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniya*. 2014. No 10(88). P. 53-56.
2. Derkach O.D. Molodezhnaya politika RF kak osnova ustoichivogo sotsial'nogo razvitiya v perspektive [Youth policy of the Russian Federation as a basis for sustainable social development in the future]. *Nauchnye zhurnal Diskurs*. 2016. No 2(2). P. 232-238.
3. Dontsov A.I., Belokrylova G.M. Professional'nye predstavleniya studentov-psikhologov [Professional views of psychology students]. *Voprosy psikhologii*. 1999. No 2. P. 43-49.
4. Kibanov A. Ya. *Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Upravlenie delovoi kar'eroi, sluzhebno-professional'nym prodvizheniem i kadrovym rezervom* [Personnel management: theory and practice. Management of a business career, career promotion and personnel reserve]. Moscow: Prospekt, 2014.
5. Kogan E.A. Uspeshnyi chelovek glazami budushchikh inzhenerov [Successful man through the eyes of future engineers]. *Chelovecheskii kapital*. 2020. No 3(135). P. 120-127.
6. Kornilova T.V., Chumakova M.A. Shkaly tolerantnosti i intolerantnosti k neopredelennosti v modifikatsii oprosnika C. Badnera [Scales of tolerance and intolerance to uncertainty in the modification of the questionnaire C. Badner]. *Ekspertimetal'naya psikhologiya*. 2014. No 1. P. 92-110.
7. Lezhnina L.V. Rezul'tat sovremennogo professional'nogo obucheniya: kompetentnost', kompetentsii ili gotovnost' k deyatelnosti [The result of modern professional training: competence, competencies or readiness for activity]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke*. 2015. No 3(47). P. 30-34.
8. Markova A. K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of Professionalism]. Moscow: Mezhdunarodnyi gumanitarnyi obshchestvennyi fond "Znanie", 1996.
9. Moll E.G. *Upravlenie kar'eroi menedzhera* [Career management]. Saint Petersburg: Piter, 2012.
10. Polukarov D.A. Motivatsionnaya gotovnost' kak faktor professional'nogo stanovle-niya budushchikh ofitserov [Motivational readiness as a factor in the professional development of future officers]. *Vestnik Voennogo aviatsionnogo inzhenernogo universiteta*. 2012. No 5. P. 84-87.
11. Seryakova S.B. Pribytkova Ya.D. Zvonova E.V. Obraz budushchego v strukture sotsial'no-pedagogicheskoi kompetentnosti spetsialistov sotsial'noi sfery [The image of the future in the structure of socio-pedagogical competence of specialists in the social sphere]. *Chelovek i obrazovanie*. 2016. No 4(49). P. 56-61.
12. Syrtsova A., Sokolova E.T., Mitina O.V. Adaptatsiya oprosnika vremennoi perspekti-vy lichnosti F. Zimbardo [Adaptation of the Questionnaire of the Temporal Perspective of a Personality F. Zimbardo]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2008. No 3. P. 101-109.
13. Tsel'-Sredstvo-Rezul'tat. Test-oprosnik TsSR. Metodika Karmanova A.A. *Test-oprosnik TsSR. Metodika Karmanova A.A. dlya diagnostiki struktury deyatelnosti* [Purpose-Means-Result. Test questionnaire CSR. Method Karmanova A.A. *Test questionnaire CSR. Method Karmanova A.A. for diagnosing the structure of activities*]. URL: <http://psycabi.net/testy/528-tsel-sredstvo-rezultat-testoprosnik-tssr-metodika-karmanova-a-a-dlya-diagnostiki-struktury-deyatelnosti> (accessed: 01.05.2019).
14. Yugfel'd I.A., Kharlanova Yu.V. Motivatsiya studenta kak faktor professional'nogo samoopredeleniya budushchego uchitelya [Student motivation as a factor of professional self-determination of a future teacher]. *Chelovecheskii kapital*. 2017. No 8 (104). P. 82-87.

15. Allen M. The corporate university handbook: designing, managing, and growing a successful program. New York: AMACOM, 2002.
16. Hall D. T., Marvis P. H. The new career contact developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*. 1995. Vol. 35. PP. 45-67.
17. Hansen L. S. New goals and strategies for vocational guidance and counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*. 1981. No 4 (1). PP. 21-34.
18. Lewin K. Field theory in social science: Selected theoretical papers (D. Cartwright, Ed.). Chicago: University of Chicago Press, 1951.
19. Marland S. P. Career education. A proposal for reform. New York : Mc Graw-Hill, 1974.
20. McDaniels C. Counseling for career development : theories, resources, and practice. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1992.
21. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. Career choice and development : applying contemporary theories to practice. D. Brown, L. Brooks (eds.). San Francisco : Jossey - Bass, 1990. PP. 197-261.
22. Zimbardo P.G., Boyd J.N. Putting Time into Perspective: A Valid, Reliable Individual differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 77. No. 6. PP. 1271–1288.

Seryakova Svetlana Bronislavovna. Email: sb.seryakova@mpgu.su

Zvonova Elena Vladimirovna. E-mail: zevreturn@yandex.ru

Antonova Ulyana Alekseevna. E-mail: ulja.antonowa@yandex.ru