

ПОТЕНЦИАЛ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ: СТРУКТУРА И ОПЫТ ДИАГНОСТИКИ

© 2017 О. П. Цариценцева

*канд. психол. наук, доцент кафедры возрастной и педагогической психологии
e-mail: oks-ternovskay@yandex.ru*

Оренбургский государственный педагогический университет

В работе анализируются и содержательно раскрываются понятия «карьера», факторы карьеры, потенциал карьеры. Большое внимание в статье уделяется внутренним ресурсам личности, входящим в структуру потенциала карьеры. Представлена диагностическая программа, которая позволяет изучить потенциал карьеры личности как системы внутренних ресурсов. По описанной программе представлены и проанализированы результаты исследования структуры потенциала карьеры личности на студенческой выборке. Представлены и прокомментированы варианты факторной структуры потенциала карьеры личности.

Ключевые слова: карьера, потенциал карьеры личности, внутренние ресурсы личности, успешность карьеры.

Актуальность решения вопросов, связанных с диагностикой потенциала карьеры личности, не вызывает сомнения. На современном этапе мы можем наблюдать существенные изменения на рынке труда, обусловленные социально-экономической ситуацией в нашей стране. Данные изменения проявляются в высвобождении большого количества специалистов, находящихся в середине карьеры; повышении требований работодателей к уровню квалификации специалистов; развитии малого и среднего бизнеса; отмирании одних профессий и появлении других и пр. Кроме того, мы находимся на этапе перманентного реформирования системы профессионального образования, которое проявляется в появлении бакалавриата, магистратуры, активном международном сотрудничестве; внедрении дистанционного обучения. Все это происходит буквально в течение нескольких лет и расширяет перспективу профессионального и карьерного выбора оптанта. Однако в подобной ситуации особенно остро стоит вопрос относительно сознательного планирования и построения карьеры. Решение данной задачи выступает психологической основой самореализации личности в сфере профессиональной деятельности. Осознанный выбор карьерного пути, в свою очередь, возможен лишь в том случае, когда специалист осведомлен о собственных карьерных ресурсах и владеет системой управления ими, так как при недостаточной осведомленности личности относительно особенностей собственного потенциала карьеры возникает риск неадекватного использования и приложения индивидуальных карьерных ресурсов личности, а также риск неумелого управления ими, что может приводить к снижению результатов профессиональной деятельности и удовлетворенности карьерой [Джанерьян 2008; Зеер 2009; Могилевкин 2007].

Карьеру мы рассматриваем как многомерный социально-психологический феномен, связанный с целевой активностью человека и обеспечивающий ему ощущение успешной профессиональной самореализации. Карьера формируется на всех этапах жизненного пути человека в пространстве процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обусловливается развитием саморефлексии. Выбор карьеры предполагает неоднозначное видение одной предметной области разными людьми и подчиняется культуральной и социальной

специфике конкретного общества [Акбиева 2008; Шнейдер 2001]. На основе приведенных теоретических обобщений мы можем заключить, что карьера представляет собой процесс и результат реализации замыслов личности, связанных с социально-профессиональной сферой общества [Цариценцева 2009]. Реализация замыслов личности может быть полной или частичной. Степень её полноты зависит от характеристик потенциала карьеры личности. Потенциал карьеры, в свою очередь, это возобновляемая самоуправляющаяся совокупность внутренних ресурсов личности и система управления ими, проявляющаяся в карьерной успешности [Леонтьев 2011; Цариценцева 2009].

Очевидно, что реализация карьерного потенциала личности, несомненно, связана с успешностью карьеры. С одной стороны, общепринято рассматривать успех как достижение, получающее социальную оценку. Социум решает, можно ли считать успехом достижения отдельных людей, групп или организаций [Джанерьян 2008; Мамина 2011]. В связи с обозначенным умозаключением для определения индикаторов карьерного потенциала мы обращались к биографиям людей, которые на определенном историческом этапе развития общества достигли общественного признания.

С другой стороны, успешность карьеры можно рассматривать как удовлетворенность жизненной ситуацией, субъективную оценку своих достижений. В подобной трактовке на первый план выходят внутренние, субъективные критерии успешной карьеры. Однако и в этом случае обращает на себя внимание тот факт, что субъективное ощущение успешной карьеры – это не что иное, как адекватная и полная реализация имеющихся ресурсов и достижение намеченной цели. Удовлетворенность жизненной ситуацией и профессиональной самореализацией не может не сказаться на общественном признании или социально-профессиональной мобильности. Так или иначе, субъективная оценка успеха связана с внешними параметрами, являющимися для окружающих признаками успешности (зарплата, статус, признание и пр.).

Таким образом, если карьера представляет собой процесс и результат реализации замыслов личности, связанных с социально-профессиональной сферой общества, то успешная карьера складывается из осознанного и адекватного управления собственным карьерным потенциалом в процессе достижения поставленной карьерной цели. На основании вышеизложенного мы делаем вывод, что успешная карьера складывается из двух составляющих, а именно: потенциала карьеры и карьерной стратегии личности. В нашей работе нас интересует прежде всего потенциал карьеры личности, с точки зрения его сущностного и структурного выражения.

Для систематизации внутренних ресурсов личности, образующих единую структуру потенциала карьеры, мы на первом этапе обратились к анализу факторов, влияющих на карьеру [Цариценцева 2009]. Наиболее активно исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах велись в 70–е и 80–е гг. XX в. (D.E. Super; N.E. Betz&Fitzgerald; J.D. Krumboltz; D. McClelland; D.G. Winter и др.). В нашей стране такие исследования проводились в рамках изучения личностных качеств руководителей (А.Л. Журавлев, Г.И. Терехов; Е.Г. Молл; А.Я. Кибанов; А.В. Филлипов; И.С. Слепцов). Кроме того, отечественные исследования представлены изучением личностных факторов профессиональной карьеры государственных служащих (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин; А.А. Деркач, В.М. Дьячков; Л.И. Катаева; Е.А. Могилевкин, 1998 и др.). В исследованиях, выполненных в последнее десятилетие, также встречаются систематизации факторов, влияющих на карьеру (М.В. Сафонова, Е.А. Могилевкин, А.В. Шаповалов, О.В. Фаллер, Ю.Э. Клейменова – и это только среди современных исследований). Однако, обращает на себя внимание тот факт, что авторы, выделяя детерминанты карьеры, не всегда указывают, каким именно образом данный фактор влияет на карьеру. Не все детерминанты, которые отмечают вышеперечисленные авторы,

входят в структуру потенциала карьеры личности. Некоторые из них формируют склонность к карьере определенного типа (см. рис. 1).

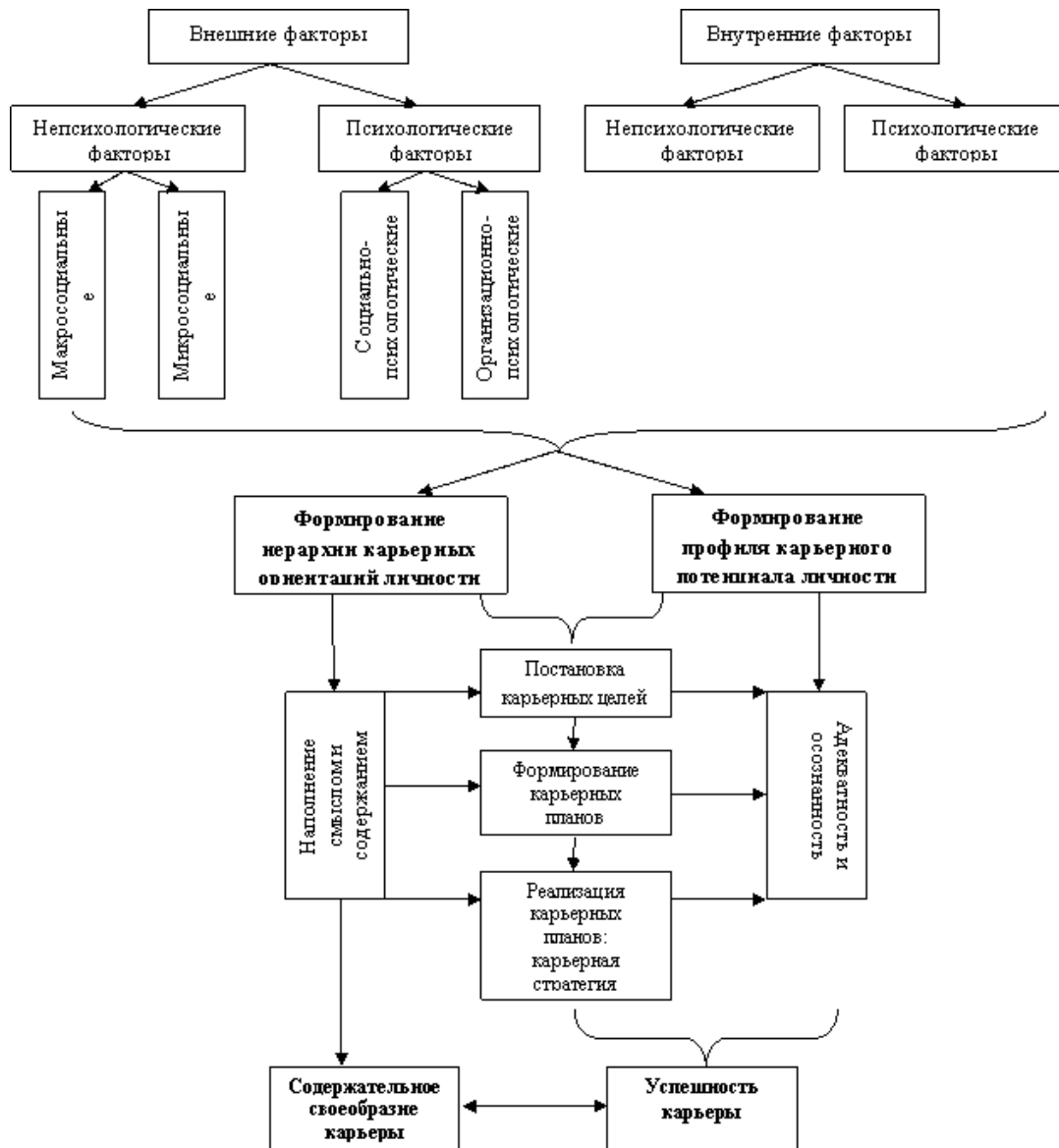


Рис. 1. Структура карьеры специалиста

Для того чтобы выделить среди всего многообразия детерминант именно те, которые вошли бы в перечень карьерных ресурсов личности, интегрированных в общую структуру карьерного потенциала личности, мы сравнили и проанализировали доминирующие характеристики личности в биографиях успешных людей в различных областях знания. Критерием формирования целевой выборки биографий для анализа было общественное признание в разных областях науки, искусства, общественной деятельности обозначенных персон. При обработке более 50 подготовленных биографий мы уравнивали их по гендерному признаку и структурировали в едином формате. В результате анализа биографий нами было выделено шестнадцать характеристик, которые совпадают в 60% биографий: ассертивность; эксцентричность; интровертированность; стрессоустойчивость; маскулинность; разносторонность; мотивация достижения; ответственность; организованность; высокий уровень саморегуляции; склонность к риску; высокая работоспособность; жизнестойкость;

уверенность в собственных силах; аналитический стиль мышления; адекватный Я-образ. После этимологического и содержательного сопоставления шестнадцати характеристик мы сократили список до семи инвариантов карьерного успеха. Приведем их.

Ассертивность – способность не зависеть от внешних влияний и оценок, способность самостоятельно регулировать свое поведение; эксцентричность, нонконформизм, оригинальность и самобытность взглядов и суждений. Проявление ассертивности находит свое отражение в убеждении в собственной эффективности, основанном на самоуважении и собственной значимости (А. Бандура).

Маскулинность – наличие психических и поведенческих черт, характерных для мужчин в современном обществе (умение самоутвердиться, способность действовать в качестве лидера, смелость, выносливость и др.).

Мотивация достижения – способность к достижению поставленных целей, несмотря на препятствия, стремление к получению наилучшего результата из всех возможных; склонность к риску, уверенность в собственных силах, оптимизм.

Ответственность – интернальность, приписывание своих успехов и неудач внутренним факторам, субъективная обязанность отвечать за поступки, действия и их последствия, готовность принять последствия выбора.

Высокий уровень организованности – структурирование личного времени, тактическое планирование и стратегическое целеполагание.

Жизнестойкость – способность и готовность человека активно и гибко действовать в ситуации стресса и трудностей, способность длительное время выполнять трудную работу, не снижая интенсивности и продуктивности (в противоположность быстрой утомляемости, произвольной переключаемости от заданной деятельности); способность быстро оправиться и мобилизовать себя в случае неудачи.

Адекватный «Я-образ» – адекватная система представлений человека о себе, осознание своих сильных и слабых сторон, особенностей деятельности, реалистичное восприятие своих способностей и возможностей, высокое (адекватное) самоуважение, вера в свои силы и способности.

Обозначенные теоретические положения легли в основу разработанной нами программы диагностики потенциала карьеры личности.

Наше исследование было направлено на изучение и анализ факторной структуры потенциала карьеры личности. Для достижения поставленной цели мы сформулировали ряд задач:

- 1) конкретизировать, в результате теоретического анализа, содержание понятия «потенциал карьеры личности»;
- 2) проанализировать и систематизировать внутренние ресурсы личности, входящие в структуру потенциала карьеры личности;
- 3) подобрать диагностический инструментарий, направленный на изучение внутренних ресурсов, входящих в структуру потенциала карьеры личности;
- 4) провести исследование на студенческой выборке, подвергнув результаты факторному анализу;
- 5) описать факторную структуру потенциала карьеры личности;
- 6) наметить перспективные направления дальнейших исследований.

На основании теоретического анализа исследований, посвященных карьере, и контент-анализа биографий успешных в карьере людей мы разработали диагностическую программу, направленную на изучение внутренних ресурсов личности, входящих в структуру потенциала карьеры личности.

В данной диагностической программе для каждого блока мы выбрали методики, адекватные характеристике изучаемого ресурса и позволяющие максимально

полно изучить структурные характеристики данного феномена. Оценку потенциала карьеры личности мы предлагаем проводить именно по этим семи ресурсным характеристикам личности.

Опишем методики, вошедшие в диагностическую батарею, направленную на изучение внутренних ресурсов, входящих в структуру потенциала карьеры личности. Для диагностики ассертивности мы использовали методику определения общей и социальной самооффективности (М. Шеер, Дж. Маддукс; адаптация А.В. Бояринцевой); маскулинность изучалась посредством методики «Психологический пол личности» С. Бэм (адаптация О.Г. Лопуховой); мотивация достижения была описана на основе соответствующей шкалы в тесте-опроснике «Личностная зрелость» (Ю.З. Гильбух); шкала «фиксация» в опроснике самоорганизации деятельности (Е.Ю. Мандрикова) по своему содержанию соотносится с внутренним ресурсом – ответственность; уровень организованности мы диагностировали с помощью опросника самоорганизации деятельности (Е.Ю. Мандрикова); жизнестойкость определялась нами по соответствующему показателю в тесте жизнестойкости С. Мадди (адаптация Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова); шкала «Отношение к своему “Я”» в тесте-опроснике «Личностная зрелость» Ю.З. Гильбух была нами соотнесена с адекватным «Я-образом».

Изучение факторной структуры потенциала карьеры личности мы проводили на базе ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет». В эмпирическом исследовании приняло участие 84 студента 4 курса: 36 юношей и 48 девушек в возрасте 19–20 лет.

На первом этапе мы проанализировали первичное распределение полученных результатов по методикам. В таблице 1 отражены показатели по всем шкалам, входящим в структуру каждой отобранной нами методики.

Таблица 1

**Описательная статистика ресурсных характеристик личности,
входящих в структуру потенциала карьеры личности**

Ресурсные характеристики личности	Шкалы, входящие в структуру методик, диагностирующих ресурсные характеристики личности	\bar{X}	Me	Mo	As	Ex	IQR	Критерий Шапиро-Уилка (W)	Оценка нормального распределения
1. Ассертивность	Общая самооффективность	144	146	Multiple	-0,86	1	35	0,92 ($\rho = 0,01$)	Бимодальное
Шкалы методики самооффективности	Деятельностная самооффективность	111	109	109	-0,06	-0,12	36	0,98 ($\rho = 0,83$)	Нормальное
	Социальная самооффективность	36	39	42	-0,68	0,56	10	0,94 ($\rho = 0,05$)	Левая асимметрия, эксцесс
2. Жизнестойкость	Жизнестойкость	16	16	21	0,15	-0,7	8	0,96 ($\rho = 0,27$)	Нормальное
Шкалы методики жизнестойкости	Принятие риска	33	31	26	0,58	-0,57	13	0,94 ($\rho = 0,04$)	Правая асимметрия, эксцесс
	Вовлеченность	28	29	30	0,11	0,04	10	0,99 ($\rho = 0,98$)	Нормальное
	Контроль	75	72	70	0,32	-0,05	24	0,97 ($\rho = 0,05$)	Правая асимметрия
3. Маскулинность	Маскулинность	61	60	59	-0,01	-0,85	21	0,97 ($\rho = 0,40$)	Нормальное
4.	Мотивация	14	15	10	0,04	-0,83	11	0,97	Нормальное

Ресурсные характеристики личности	Шкалы, входящие в структуру методик, диагностирующих ресурсные характеристики личности	\bar{X}	Me	Mo	As	Ex	IQR	Критерий Шапиро-Уилка (W)	Оценка нормального распределения
Мотивация достижения	достижения							($\rho = 0,54$)	
Шкалы методики «Личностная зрелость»	Чувство гражданского долга	14	14	14	0,21	-0,71	11	0,96 ($\rho = 0,24$)	Нормальное
	Жизненная установка	5	5	5	0,97	1,97	3	0,92 ($\rho = 0,01$)	Правая асимметрия, эксцесс
	Личностная зрелость	33	32	33	0,41	-0,54	26	0,96 ($\rho = 0,05$)	Правая асимметрия, эксцесс
5. Адекватный «Я-образ»	Отношение к своему «Я»	14	13	5	0,59	-0,65	14	0,92 ($\rho = 0,01$)	Правая асимметрия, эксцесс
6. Высокий уровень организованности	Общий показатель саморегуляции	95	98	98	-1,06	1,51	29	0,92 ($\rho = 0,01$)	Левая асимметрия, эксцесс
Шкалы методики самоорганизации деятельности	Планомерность	18	20	28	-0,37	-1,08	14	0,91 ($\rho = 0,005$)	Левая асимметрия, эксцесс
	Настойчивость	21	20	20	0,35	-0,47	9	0,95 ($\rho = 0,16$)	Нормальное
	Самоорганизация	8	9	3	-0,05	-1,13	7	0,92 ($\rho = 0,01$)	Эксцесс
	Целеустремленность	32	32	32	-1,16	2,75	9	0,91 ($\rho = 0,006$)	Левая асимметрия, эксцесс
7. Ответственность	Фиксация	20	21	25	-0,45	-1,04	7	0,91 ($\rho = 0,007$)	Левая асимметрия, эксцесс

Примечание:

\bar{X} – среднее арифметическое; Me – медиана, Mo – мода; As – асимметрия; Ex – эксцесс; IQR – квартильный размах

Поскольку большинство результатов не приближены к нормальному распределению, то мы можем сделать вывод о ненормальности распределения полученных данных. В связи с обозначенным положением среднее и стандартное отклонение утрачивают смысл, поскольку они дают неправильное описание распределения переменной. Более показательными в нашем случае будут значения медианы и интерквартильного размаха, которые позволят описать диапазон, содержащий 50% наблюдений. Мы не будем в данной статье подробно останавливаться на полученных результатах, отметим лишь сильные и слабые стороны ресурсных характеристик личности, входящих в структуру потенциала карьеры личности, выделенные нами на студенческой выборке. Соотнеся показатели моды, медианы и квартильного размаха, мы можем заключить, что есть ряд характеристик, нуждающихся в развитии для того, чтобы карьерные цели этих студентов были в конечном итоге реализованы, так как ранее мы указали, что внутренние ресурсы личности, объединяющиеся в карьерном потенциале возобновляются и управляются. В первую очередь обратим внимание на показатели ассертивности, маскулинности, мотивации достижения, ответственности, организованности, жизнестойкости и адекватности «Я-образа». Можно заключить, что

среди этих ресурсов недостаточно выражены в студенческой выборке такие, как асертивность, жизнестойкость, адекватность «Я-образа», организованность. К сильным сторонам отнесем маскулинность, мотивацию достижения и ответственность. Таким образом, при реализации карьерных целей юноши и девушки могут испытывать сложности, связанные с недостаточной уверенностью в собственных силах, слабой выраженностью способности противостоять препятствиям и стрессам. Для них характерно неумение структурировать и планировать свое время и деятельность, а также не совсем адекватное представление о себе и своих возможностях. Компенсация выделенных слабых сторон может произойти за счет ресурсов, отмеченных нами в качестве сильных сторон. Если мы обратимся к содержанию этих сильных сторон, то можем отметить, что студенты ориентированы на успех и лидерство, у них есть личностные характеристики, приписываемые мужской половой роли в обществе, что также способствует достижению карьерной цели, и исполнительность с обязательностью. Таким образом, в целом этих характеристик недостаточно, чтобы реализовать задуманное. Можно сделать вывод о том, что современные выпускники вузов нацелены на карьеру, стремятся к высоким достижениям, готовы выполнять поручения, но им не хватает внутреннего умений, связанных с непосредственным воплощением карьерных целей.

Нас в данном исследовании в большей степени интересовала не выраженность ресурсных характеристик у участников диагностики, входящих в структуру карьерного потенциала, а факторная модель изучаемого феномена. Поэтому далее мы обратились к процедуре факторизации. Поскольку набор шкал представляется содержательно неоднородным, в качестве метода факторного анализа был выбран метод главных компонент, учитывающий как общую, так и специфическую дисперсию по каждой шкале. Использовался алгоритм вращения варимакс.

После рассмотрения различных факторных моделей мы остановились на трехфакторной модели с долей объясняемой дисперсии 64 %. Значимыми мы считали факторные нагрузки, превышающие по модулю 0,45. При анализе трехфакторной структуры (табл. 2) были выделены следующие факторы.

Таблица 2

Трехфакторная структура данных по методикам диагностики потенциала карьеры личности

Шкала	Фактор		
	1	2	3
Общая самооффективность	0,74	0,25	0,31
Деятельностная самооффективность	0,58	0,22	0,48
Социальная самооффективность	0,38	0,32	-0,13
Жизнестойкость	0,72	0,17	0,04
Принятие риска	0,84	0,30	-0,07
Вовлеченность	0,84	0,09	0,09
Контроль	0,76	0,36	0,10
Маскулинность	0,73	0,02	0,20
Мотивация достижения	0,30	0,83	-0,04
Чувство гражданского долга	0,31	0,71	-0,14
Жизненная установка	0,13	0,44	0,47
Личностная зрелость	0,002	0,78	0,36
Отношение к своему «Я»	0,20	0,83	-0,02
Общий показатель саморегуляции	0,22	0,04	0,58
Планомерность	0,56	0,13	0,20
Настойчивость	0,53	0,23	0,38
Самоорганизация	-0,41	0,005	0,52
Целеустремленность	0,47	0,16	0,44
Фиксация	0,21	-0,11	0,77
Процент объясняемой дисперсии	31,80	18,37	13,74

В первый фактор вошли такие шкалы, как общая и деятельностная самооффективность, жизнестойкость, принятие риска, вовлеченность, контроль, маскулинность, планомерность, настойчивость, целеустремленность. Следовательно, в этом факторе заключены такие характеристики личности, как ассертивность, готовность активно преодолевать препятствия, способность к развитию через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование, склонность к риску, погруженность в процесс жизни, активность, стремление к тактическому планированию, способность к волевым усилиям и целеустремленность. Содержательно можно предположить, что данный фактор отражает *тактическую деятельностную способность и готовность к реализации намеченных карьерных целей*. Данный фактор связан скорее с качеством процесса реализации намеченного.

В состав второго фактора вошли шкалы мотивация достижения, чувство гражданского долга, личностная зрелость и отношение к своему «Я». Данный фактор может быть описан через такие личные характеристики, как направленность на самореализацию, инициативность, стремление к достижениям, ориентация на социум и коллектив, социоцентричность, адекватная самооценка, требовательность к себе. Переменные, вошедшие в этот фактор, – *личностно-мотивационная способность и готовность к реализации намеченных карьерных целей*. Выделенные характеристики могут влиять на эмоциональную погруженность в процесс достижения целей и отражать уверенность в своих силах при учете интересов окружающих людей.

Третий фактор образован такими переменными, как деятельностная самооффективность, жизненная установка, общий показатель саморегуляции, самоорганизация и фиксация. При описании выделенного фактора мы можем применять такие личностные характеристики, как уверенность в собственной эффективности при решении различных задач, уравновешенность, рассудительность, ответственность, способность к планированию и структурированию деятельности. Видимо, данный фактор, отражает *стратегическую способность к реализации намеченных карьерных целей*. Этот фактор проявляется в перспективном и рациональном планировании своей карьеры.

На следующем этапе мы оценили факторную структуру потенциала карьеры личности, оставив только 7 показателей, которые мы выделили в результате теоретического анализа. Результаты факторного анализа представлены в таблице 3.

Таблица 3

Трехфакторная структура данных по выбранным шкалам

Шкала	Фактор		
	1	2	3
Ассертивность	0,398133	0,412400	0,532248
Маскулинность	0,363715	0,047979	0,827489
Мотивация достижения	-0,104721	0,884262	0,105606
Ответственность	0,113742	0,897215	0,048288
Высокий уровень организованности	0,818611	0,155277	-0,000708
Жизнестойкость	0,435889	-0,108824	-0,309572
Адекватный «Я-образ»	0,824973	-0,115197	0,217135
Процент объясняемой дисперсии	26,50	25,83	21,88

Данная факторная структура оказалась немного отличной от предшествующей, так как переменные, входящие до этого в разные факторы, в данном анализе объединились несколько иначе, исключение составил лишь третий фактор. Опишем обнаруженные факторы. Первый фактор представлен такими переменными, как высокий уровень организованности, проявляющийся в способности к целеполаганию и планированию, способность противостоять трудностям и преодолевать препятствия и адекватность самооценки. Второй фактор может быть охарактеризован через

ориентацию на достижения и ответственность. Третий фактор описывается через внутренние ресурсы, отражающие уверенность в собственных силах и мужественность. Очевидно, что эти факторы мы можем описать как готовность к реализации карьерных целей – первый фактор, желание реализовывать карьерные цели – второй фактор, уверенность в способности к реализации карьерных целей – третий фактор.

Следовательно, несмотря на то что переменные в расширенном и сокращенном факторном анализе были сгруппированы несколько differently, выделенные факторные структуры принципиально друг от друга не отличаются по содержанию. По результатам факторного анализа мы можем сделать вывод о том, что потенциал карьеры личности складывается из внутренних ресурсов, отражающих мотивационную и деятельностную готовность и способность (стратегическую и тактическую) к реализации намеченных карьерных целей.

Таким образом, научная новизна проведенного исследования заключается в том, что обосновано введение в психологию понятия «карьерный потенциал личности», описаны и обоснованы внутренние ресурсы личности, определяющие структуру и содержание потенциала карьеры для его психологической диагностики, предложена общая методика психологической диагностики потенциала карьеры личности.

Подводя итог, мы можем заключить, что потенциал карьеры личности является сложным феноменом, объединяющим ресурсные характеристики различного порядка. Система взаимосвязей между внутренними ресурсами личности, которые мы отнесли к структурным составляющим карьерного потенциала, является хорошо интерпретируемой и достаточно устойчивой относительно различных методов факторного анализа.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что предложенная программа диагностики позволяет комплексно выявлять, оценивать потенциал карьеры личности в процессе профессионального обучения или кадровой работы при решении задач профессиональной ориентации и профессионального обучения. Кроме того, на основе описанной факторной структуры потенциала карьеры личности могут быть разработаны тренинговые программы коррекции и развития данного феномена на разных этапах профессионализации.

Полученные нами результаты требуют проверки в ходе дополнительных исследований путем сопоставления вариантов факторной структуры использованного набора методик, выявленных на выборках большего объема и качественно иных (например, в ситуациях достижения или у представителей других профессий и т.д.). Кроме того, представляется перспективным поиск методов и методик, быть может, более содержательно адекватных таким внутренним ресурсам личности, как ответственность и адекватность «Я-образа».

В целом, несмотря на описанные выше ограничения, мы считаем, что результаты проведенного нами исследования свидетельствуют в пользу возможности операционализации потенциала карьеры личности и открывают перспективы для его диагностики.

Библиографический список

Акбиева З.С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста. М., 2008.

Джанерьян С.Т. Психология профессионального самосознания. Ростов-н/Д, 2008.

Жданович А.А. Восприятие профессиональной карьеры студентами, обучающимися по одной или двойным специальностям // Актуальные проблемы

профориентации и профадаптации: сб. науч. ст. / под науч. ред. А.М. Кухарчук, Л.Ф. Мирзаяновой. Баранавичи, 2008. Вып. 6.

Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М., 2009.

Леонтьев Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика. М., 2011.

Мамина Т.В. Специфика лингвокогнитивного моделирования сценария «карьера» в русском языке: автореф. дис. ... канд. филол. наук. Томск, 2011.

Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб., 2007.

Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб., 2012.

Фаллер О.В. Акмеологическая диагностика потенциала карьерного роста государственного служащего: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.

Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. Оренбург, 2009.

Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М., 2001.