

# Карьерные ориентации и Я-центрированные характеристики личности будущих специалистов-гуманитариев

**Лукьянченко Н.В.**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева» (ФГБОУ ВО СибГУ), г. Красноярск, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2813-9461>, e-mail: [Luk.nv@mail.ru](mailto:Luk.nv@mail.ru)

Представлены материалы исследования карьерных ориентаций и Я-центрированных характеристик личности студентов-гуманитариев Института социального инжиниринга Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева (N=76). Методологическим основанием работы стало современное понимание карьерного пути как детерминированного системой взаимосвязанных факторов. Выдвигается гипотеза о связи карьерных ориентаций будущих профессионалов гуманитарного профиля с социально ожидаемыми Я-центрированными личностными характеристиками. В исследовании используются: опросник «Якоря карьеры», «Методика исследования психологического благополучия личности», «Опросник самооотношения», «Тест смысложизненных ориентаций»; для обработки данных — описательная статистика и корреляционный анализ. Определены общие тенденции выраженности карьерных ориентаций у студентов-гуманитариев и их особенности, составляющие зону риска для продуктивной карьерной самореализации. Выявлено, что выраженность личностно-ориентированных и предполагающих высокую социальную активность карьерных ориентаций студентов связана с уровнем осмысленности жизни в сочетании с определенными характеристиками самооотношения и психологического благополучия. Делается заключение, что полученные данные уточняют понимание ситуации с карьерным самоопределением будущих специалистов гуманитарного профиля, необходимое для конструирования психологических технологий его оптимизации (в обучении, тематических семинарах и тренингах, карьерном консультировании). В частности, для создания оптимальных средств преодоления противоречия между ориентациями на стабильность места работы в надежной организации и одновременно на автономию, стимулирования ориентации на профессиональную компетентность через формирование самоинтереса и т.д.

**Ключевые слова:** студенты, специалисты-гуманитарии, карьера, карьерные ориентации, характеристики личности, психологическое благополучие, самооотношение, осмысленность жизни, смысложизненные ориентации.

---

**Для цитаты:** Лукьянченко Н.В. Карьерные ориентации и Я-центрированные характеристики личности будущих специалистов-гуманитариев // Психологическая наука и образование. 2023. Том 28. № 1. С. 40—51. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2023280102>

# Career Orientations and Self-centered Personality Characteristics of Future Humanities Specialists

**Natalya V. Lukyanchenko**

Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2813-9461>, e-mail: [Luk.nv@mail.ru](mailto:Luk.nv@mail.ru)

The article presents the results of the study on career orientations and self-centered characteristics of the personality of humanities students studied in the Institute of Social Engineering of the Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev (N=76). The methodological basis of the work was the modern understanding of the career path as determined by the system of interrelated factors. A hypothesis about the relationship between the career orientations of future professionals in the humanities and socially expected self-centered personal characteristics is put forward. The following was applied in the study: the "Career Anchors" questionnaire, "Methodology for the Study of the Psychological Well-being of the Individual", "Questionnaire of Self-attitude", "Test of Meaningful Life Orientations"; for data processing — descriptive statistics and correlation analysis. The general trends in career orientations among humanities students and their features, which constitute the risk zone for productive career self-realization, are determined. It has been revealed that the student-oriented career orientations that involve high social activity is associated with the level of meaningfulness of life in combination with certain characteristics of self-attitude and psychological well-being. It is concluded that the data obtained clarify the understanding of the situation with career self-determination of future humanitarian specialists, which is necessary for the design of psychological technologies for its optimization (in education, thematic seminars and trainings, career counseling). In particular, to create optimal means of overcoming the contradiction between the orientation towards autonomy and the stability of the place of work, stimulate the orientation towards professional competence through the formation of self-interest, etc.

**Keywords:** students, humanities specialists, career, career orientations, personality characteristics, psychological well-being, self-attitude, meaningfulness of life, life-meaning orientations.

---

**For citation:** Lukyanchenko N.V. Career Orientations and Self-centered Personality Characteristics of Future Humanities Specialists. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2023. Vol. 28, no. 1, pp. 40—51. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2023280102> (In Russ.).

## Введение

Понимание самореализации в мире труда на современном этапе общественного развития тесно связано с представлением о карьере. Понятие «карьера», как указывают А.Н. Демин и А.Б. Седых, шире понятия «профессиональное самоопределение личности»

[4, с. 7]. Карьерный контекст жизнедеятельности включает, по их словам, «и учебную, и профессиональную, и непрофессиональную деятельности, процессы перемещения между организациями, вход на рынок труда и уход с него, увеличение числа мест работы или переход на неполный рабочий день, их

психологическое обеспечение и социальную результативность» [4, с. 7]. Карьера — это «трудовой путь» в непростых условиях динамичного социума, на который влияет множество взаимодействующих факторов. Его социально-психологическое наполнение и траектория могут регулироваться как самим субъектом трудовой деятельности, так и социальными институтами, заинтересованными в оптимальной реализации человеческого ресурса [9]. Неслучайно в качестве одной из задач высшего образования рассматривается гармонизация карьерного потенциала [2]. Перспективы ее решения зависят от понимания, какие из характеристик будущих специалистов, на которые ориентировано обучение в вузе, могут быть связаны с факторами построения карьеры в современных условиях.

В настоящее время в научно-методической литературе и прикладной аналитике активно обсуждаются проблемы мотивационных установок работников, с которыми сталкиваются конкретные работодатели и рынок труда в целом [5; 12]. В стремлении выстроить продуктивные рабочие отношения работодатель не только создает условия для удовлетворения важных потребностей работников, но и имеет определенные ожидания относительно их мотивационных ориентиров. Как показывают результаты исследований, современные молодые люди в этом отношении являются далеко не легкими партнерами по взаимодействию [6].

Одной из наиболее интересных разработок в определении мотиваторов трудового пути является концепция карьерных ориентаций Эдгара Шейна, в авторской терминологии названных «якорями карьеры» (career anchors). Якоря карьеры — специализированная форма социальных установок, задающая ключевые ориентиры для мотивации профессиональной деятельности и оценки субъектом своего профессионального развития [18; 19]. В качестве таких ориентаций (якорей), согласно Э. Шейну, выступают: стремление быть прежде всего мастером своего дела (профессиональная компетентность); стремление к взаимодействию с другими людьми, координированию и управлению их действия-

ми с ответственностью за конечный результат (менеджмент); стремление к самостоятельности и независимости в профессиональной деятельности, свободе от организационных рамок, свободному режиму труда (автономия); ориентированность на организацию с хорошей репутацией, работа в которой предполагает долгосрочный контракт и устойчивость положения (стабильность места работы); потребность в географической и бытовой устойчивости (стабильность места проживания); стремление работать с людьми и быть им полезным, «усовершенствовать мир» с опорой на моральные ценности в профессиональной деятельности (служение); стремление к конкурентной борьбе, победе над другими, преодолению препятствий с оценкой «выигрыша — проигрыша» (вызов); стремление создавать собственное дело, приносящее богатство, с готовностью рисковать для этого (предпринимательство); стремление к балансу в жизни основных ее сфер: семья, работа, саморазвитие (интеграция стилей жизни).

Согласованность между этими важными для работников ориентирами и предоставляемыми организацией возможностями для их реализации во многом определяет удовлетворенность профессиональной деятельностью и даже ее эффективность [17; 20]. Совокупность якорей карьеры составляет внутренний идеализированный образ карьеры, с которым работник сличает реальность [20; 21]. Этот образ структурирует активность человека, являясь опорным «проводником», но одновременно и ограничителем в построении карьерных траекторий [3].

Представляется, что рассмотрение карьерных ориентаций как желаемого образа самореализации в сфере труда необходимо связывать и с более широким контекстом исследований общих жизненных притязаний современных молодых людей на этапе получения профессиональной подготовки. И здесь мы можем найти интересные данные. Например, в сравнительном исследовании Е.Ю. Василевской возможных «Я», связанных с профессией, у российских и американских студентов. По его результатам российские студенты значимо реже, чем

американские, называют надежды и опасения в сфере профессии как значимые для себя образы будущего и чаще локализуют значимые образы «Я» в сфере семьи и отношений, а также меньше верят в то, что их надежды в профессиональной сфере осуществляются, и меньше полагают, что их надежды близки к реальному «Я» [1].

Немаловажно, что, согласно исследованиям, за последние десять лет отмечается негативная тенденция к росту показателей симптомов депрессии и тревоги в российской студенческой популяции [14]. Исследователи полагают, что причиной может являться рост перфекционизма, особенно социально предписанного. Вдвое выросли в российской студенческой выборке показатели когнитивного перфекционистского стиля, заключающегося в тягостных размышлениях о собственном несовершенстве, фиксации на ошибках, склонности к непродуктивному руминированию [14; 21].

Эти данные интересны потому, что карьерные ориентации, как было сказано выше, — частный вид социальных установок, и даже рассматривая их как относительно самостоятельный феномен, мы не можем игнорировать факты их встроенности в целостную систему мироощущения человека и его самореализационной направленности [15]. К этому следует добавить, что перфекционистские мотиваторы у получающих высшее образование молодых людей во многом задаются ориентирами продуктивного личностного существования, выработанными представителями философской и психологической мысли. Социально желательными являются определенные характеристики личности, ее отношения к себе и к миру. Особенно это касается студентов гуманитарных специальностей. Ведь содержание ключевых образовательных программ, а при серьезной профессиональной позиции преподавателей и форма обучения фокусируются на ценностях этих личностных характеристик. В качестве идеальных моделей студенты рассматривают личностные характеристики, которые в общей направленности можно квалифицировать как Я-центрированные: психологическое

благополучие, позитивное самоотношение, осмысленность жизни и т.п. Каким образом эти характеристики преломляются в отношении к профессиональной деятельности, в настоящее время известно немного. А такие сведения могут быть полезны для повышения качества психологического наполнения и реалистичности карьерного консультирования и преподавания психологических основ профессиональной деятельности.

### **Методическое обеспечение и эмпирическая база исследования**

На прояснение этого вопроса направлено исследование, респондентами которого стали студенты выпускного курса Института социального инжиниринга Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 76 человек в возрасте от 20 до 25 лет. Из них: 67 респондентов женского пола и 9 — мужского. В исследовании рассматривались карьерные ориентации и Я-центрированные личностные характеристики студентов (психологическое благополучие, самоотношение и осмысленность жизни). В качестве гипотезы исследования выступило предположение о том, что карьерные ориентации связаны у студентов с выраженностью Я-центрированных личностных характеристик.

Методическое обеспечение исследования составили:

1. Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер [15], включающий шкалы: 1) «Профессиональная компетентность»; 2) «Менеджмент»; 3) «Автономия»; 4) «Стабильность места работы»; 5) «Стабильность места проживания»; 6) «Служение»; 7) «Вызов»; 8) «Предпринимательство»; 9) «Интеграция стилей жизни».

2. Методика исследования психологического благополучия личности Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко (МИПБЛ), адаптированный вариант опросника «Шкалы психологического благополучия» Рифф (Riffs Psychological Well-Being Scale) [16] со шкалами «Самопринятие» (позитивное отношение к себе, признание и принятие всего собственного личностного многообразия, позитивная

оценка своего прошлого); «Позитивные отношения с другими» (близкие, приятные, доверительные отношения с окружающими, проявление заботы о других, способность к эмпатии, умение находить компромиссы); «Автономия» (независимость, способность протivotоять социальному давлению в мыслях и поступках, возможность регулировать собственное поведение и оценивать себя исходя из собственных стандартов); «Управление окружающей средой» (чувство уверенности и компетентности в управлении повседневными делами, способность эффективно использовать различные жизненные обстоятельства, самому выбирать и создавать условия, удовлетворяющие личностным потребностям и ценностям); «Цель в жизни» (наличие жизненных целей, убеждений, придающих жизни осмысленность); «Личностный рост» (чувство непрерывного саморазвития, осознание собственного личностного роста, реализация своего потенциала).

3. Опросник самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантилеева (ОСО) [13], выявляющий характеристики самоотношения на трех уровнях обобщенности:

1) глобальное самоотношение: шкала S (интегральное чувство «за» или «против» собственного «Я»);

2) самоотношение, дифференцированное по четырем шкалам: I — самоуважение (вера в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценка своих возможностей контролировать собственную жизнь и быть самопоследовательным, понимание самого себя); II — аутосимпатия (дружелюбность-враждебность к собственному «Я»); III — ожидаемое отношение от других; IV — самоинтерес (интерес к собственным мыслям и чувствам, уверенность в своей интересности для других);

3) характеристики конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я»: самоуверенность; отношение других; самопринятие; саморукводство; самопоследовательность; самообвинение; самоинтерес; самопонимание.

4. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева [8] (адаптированная

версия теста Purpose-in-Life Test, PIL), включающий шкалы: «Цели в жизни» (наличие придающих жизни осмысленность, направленность и временную перспективу целей в будущем); «Процесс жизни» (насколько процесс жизни воспринимается как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом); «Результативность жизни» (удовлетворенность самореализацией, оценка продуктивности и осмысленности пройденного отрезка жизни); «Локус контроля — Я» (представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями, задачами и представлениями о ее смысле); «Локус контроля — жизнь» (ощущение управляемости жизни).

Методы математической обработки: описательная статистика (определение средних значений и стандартного отклонения, ранжирование), корреляционный анализ (коэффициент ранговой корреляции Спирмена), расчет статистических показателей выполнен с привлечением компьютерной статистической программы Statgraphics Plus.

## Результаты и их обсуждение

Согласно критерию Колмогорова-Смирнова, анализируемая выборка не относится к выборкам с нормальным распределением.

Для определения общих тенденций выраженности разных карьерных ориентаций в выборке студентов-гуманитариев были определены и проранжированы в порядке убывания средние значения показателей шкал опросника «Якоря карьеры» (минимальное возможное значение — 1 балл, максимальное — 10 баллов). Данные описательной статистики методики «Якоря карьеры» отражены в табл. 1.

Самой мало выраженной в общей тенденции выборки студентов-гуманитариев оказалась карьерная ориентация на стабильность места проживания. И это, по видимому, является проявлением общей для современных молодых людей географической мобильности. Стабильным, по мнению студентов-гуманитариев, должно быть место работы. Желание иметь долго-

Таблица 1

**Описательная статистика показателей методики «Якоря карьеры» Э. Шейна**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Стабильность работы	Интеграция стилей жизни	Автономия	Служение	Предпринимательство	Менеджмент	Вызов	Профессиональная компетентность	Стабильность места проживания
Среднее значение	7,5	7,2	7,04	7,04	6,3	6,18	5,58	4,7	4,2
Стандартное отклонение	1,89	1,57	1,36	1,86	1,57	2,04	1,73	2,0	2,27

срочный контракт и устойчивое положение в организации с хорошей репутацией занимает верхнюю ступень в иерархии их карьерных ориентаций. Меньшую, но достаточно высокую выраженность имеют несколько якорей карьеры, которые можно определить как лично-ориентированные: «интеграция стилей жизни», «автономия» и «служение». Еще меньший уровень среднего значения имеют показатели карьерных ориентаций на предпринимательство, менеджмент и вызов, объединяющими для которых являются требования активности в социальном взаимодействии и готовности идти на риск. Уровень среднего значения показателя ориентации на профессиональную компетентность (стремление быть мастером своего дела) ниже, чем у всех перечисленных якорей карьеры, кроме очень мало значимого якоря стабильности места проживания.

Следует отметить, что в данной иерархии карьерных ориентаций будущих специалистов-гуманитариев, на наш взгляд, сложилось непростое противоречие между выраженными мотивами организационной принадлежности (якорь «стабильность места работы») и одновременно независимости от организационных регламентаций (якорь «автономия»).

Описанные тенденции выраженности карьерных ориентаций могут трактоваться как отражение в сфере мотивационных ориентиров карьерного самоопределения студентов-гуманитариев выделяемых в зарубежной аналитической литературе характеристик поколения Z. Это такие характеристики, как:

высокая степень индивидуализации, прагматичность (нацеленность на успех, предполагающая точную «смету» необходимых затрат и усилий), синдром упущенной выгоды (страх упустить нечто важное, например, в выборе места трудоустройства, что могло бы повлиять на жизненный статус), ориентация на исправление недостатков и недочетов окружающего мира (ощущение некой своей избранности в роли «целителя»), независимость [6]. Но при этом «мотивированность» (конкуренентоспособность), фигурирующая в зарубежной аналитической литературе как важная характеристика современных молодых людей [6], в иерархии карьерных ориентаций участником данного исследования получила меньшую проявленность. Это может быть связано с тем, что молодые россияне, как указывалось выше, в меньшей степени уверены в перспективах своей профессиональной дееспособности, чем их западные сверстники [1], и с абсолютизацией ценностей максимального благоприятствования комфортному и гармоничному личностному самопроявлению в современном гуманитарном образовании.

В табл. 2 представлены значимые корреляционные связи карьерных ориентаций студентов, принявших участие в исследовании, с их личностными особенностями.

Показатели выраженности лично-ориентированных (интеграция стилей жизни, автономия, служение) и требующих социальной активности (предпринимательство, менеджмент, вызов) карьерных ориентаций имеют множественные прямые связи с по-

Таблица 2

**Взаимосвязь показателей карьерных ориентаций с показателями психологического благополучия, самоотношения и осмысленности жизни**

Методики	Параметры личностных характеристик	Якоря карьеры							
		Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность работы	Стабильность места проживания	Служение	Вызов	Предпринимательство
МИПБЛ	Позитивные отношения							-,22*	
	Автономия			,27*					
	Личностный рост			,23*					
	Самопринятие			,25*					
	S			,26*					
ОСО	(I) Самоуважение				-,24*				
	(III) Ожидаемое отношение			,26*					
	(IV) Самоинтерес	,24*			,28*		,24*		
	Самоуверенность		,28*						
	Самообвинение								,21*
	S								,22*
СЖО	Цели в жизни		,27*						,35**
	Процесс жизни			,30**			,30**		
	Результат жизни			,23*				,26*	,25*
	Локус контроля-Я		,29**	,27*			,31**	,31**	,39**
	Локус контроля-жизнь			,22*					,22*
	Осмысленность жизни		,26*	,27*			,25*	,23*	,29**

Примечания. \* — значимая корреляционная связь ( $p \leq 0,05$ ); \*\* — высокозначимая корреляционная связь ( $p \leq 0,01$ ).

казателями осмысленности жизни и с некоторыми из показателей самоотношения и психологического благополучия. Можно говорить о том, что субъектная ответственность и смысловая насыщенность в ключевых аспектах жизни способствуют большей оформленности карьерных ориентаций студентов-гуманитариев, готовящихся вступить на трудовое поприще. А то, какие из этих ориентаций в данном аспекте будут приоритетными, связано с особенностями составляющих самоотношения и психологического благополучия личности студента. Это можно выразить своеобразными формулами:

— осмысленность жизни в сочетании с психологическим благополучием стимулирует карьерную ориентацию на автономию;

— осмысленность жизни в сочетании с некоторой степенью выраженности в самоотношении самообвиняющих тенденций стимулирует карьерную ориентацию на интеграцию стилей жизни;

— осмысленность жизни в сочетании с самоуверенностью стимулирует карьерную ориентацию на менеджмент;

— осмысленность жизни в сочетании с выраженным самоинтересом и положительным характером ожидаемого отношения других стимулирует ориентацию на служение;

— осмысленность жизни в аспекте локуса контроля-жизнь в сочетании с положительным самоотношением стимулирует ориентацию на предпринимательство;

— осмысленность жизни в сочетании с дефицитом положительных отношений с окружающими стимулирует конкурентную карьерную ориентацию «вызов».

Наименьший среди рассматриваемых характеристик личности репертуар связей — у показателей психологического благополучия. И эти связи плотно сконцентрированы. Только одна связь — у показателя позитивных отношений с выраженностью карьерной ориентации «вызов» (связь обратная, означающая, что мотивации преодоления в работе в определенной мере способствуют невысокая доверительность и удовлетворенность в отношениях с окружающими). Все остальные значимые связи у показателей психологического благополучия — с показателем выраженности карьерного якоря «автономия», суть которого — стремление к свободе от организационных правил, предписаний и ограничений, реализации собственных стандартов действия. Уровень выраженности показателя этой карьерной ориентации связан с уровнями общего показателя психологического благополучия и его характеристик, поддерживающих самооценку индивидуальности («независимость от внешнего давления и оценок», «стремление к самореализации и саморазвитию», «принятие своей индивидуальности»). На наш взгляд, в контексте обозначенного выше противоречия между выраженными у студентов мотивами устойчивой организационной принадлежности и одновременно независимости от организационных регламентаций эти данные интересно соотнести с результатами ранее проведенных исследований Я.И. Павлоцкой и нашего, в которых рассматривались связи психологического благополучия с социально-психологическими характеристиками и профессионально-значимыми качествами личности. И эта связь с точки зрения благоприятствования социальной и профессиональной продуктивности, как оказалось, неоднозначна. Участники исследований — будущие и действующие специалисты, предмет профессиональной деятельности которых в качестве весомого компонента включает реальность

человеческих отношений. Я.И. Павлоцкая, исследуя связь социально-психологических характеристик личности с психологическим благополучием у студентов, выявила, что молодые люди с более высокими уровнями последнего, будучи уверенными в себе, в своем личностном потенциале, ограничивают самореализацию близким кругом общения. Они склонны к избеганию активного взаимодействия с социальной реальностью, оценивая социальные процессы как отдаленные и непонятные, имеющие фоновую негативную эмоциональную окраску [11]. В нашем исследовании рассматривалась связь с психологическим благополучием профессионально значимых качеств молодых руководителей нефтегазовой промышленности. Посылком к его проведению были сложности взаимоотношений в организационной вертикали предприятия. Первоначально предполагалось, что психологическое благополучие руководителей является важным фактором самореализации самих руководителей и, как следствие, продуктивности организационных отношений. Результаты исследования показали, что роль психологического благополучия в управленческой деятельности не столь однозначна. Более высоким его уровням у руководителя соответствуют: с одной стороны, продуктивное отношение к работе, а с другой — сравнительно низкая направленность на людей при высоких уровнях желаемого удовлетворения в профессиональной деятельности собственных потребностей [10].

Обратим также внимание на два, на наш взгляд, важных факта.

Первый — это то, что выраженность карьерной ориентации на профессиональную компетентность не связана с показателями осмысленности жизни. Это может быть одним из эффектов смены ценностной парадигмы мира труда, доминирующее место в которой стали занимать призывы к формированию универсальных soft skills и профессиональной мобильности.

Второй интересный факт — прямые связи показателя шкалы самоинтереса (близость к своему Я, интерес к своим мыслям

и чувствам) с выраженностью карьерных ориентаций на профессиональную компетентность, служение и стабильность места работы. Такая композиция может рассматриваться как привлекательная для работодателей, рассчитывающих на серьезные и стабильные рабочие вклады своих сотрудников.

Итак, выделим то, что показывают нам результаты исследования, респондентами которого стали студенты выпускного курса гуманитарных специальностей.

По рейтингу значимости для студентов-гуманитариев карьерные ориентации образуют уровневую иерархию: 1) самая выраженная карьерная ориентация — на стабильность места работы; 2) выраженные на достаточно высоком уровне ориентации на интеграцию стилей жизни, автономию и служение, которые можно объединить как «лично-ориентированные»; 3) менее выраженные ориентации на предпринимательство, менеджмент и вызов, которые можно объединить признаком социальной активности и принятия риска; 4) наименее выраженные карьерные ориентации: на профессиональную компетентность и стабильность места проживания.

Выраженность лично-ориентированных и требующих социальной активности карьерных ориентаций прямым образом связана с осмысленностью жизни. То, какая карьерная ориентация усиливается позитивным влиянием осмысленности жизни, связано с особенностями самоотношения и психологического благополучия личности.

Ориентация на профессиональную компетентность занимает низкое место в иерархии выраженности карьерных ориентаций студентов-гуманитариев и не связана с осмысленностью жизни.

Характеризующее выборку студентов-гуманитариев сочетание высокой заинтересованности в стабильности места работы и одновременно в автономии, независимости от организационных регламентаций в силу своей противоречивости может составлять серьезный источник сложностей в вопросах перспектив их трудоустройства. Это противоречие приобретает дополнительные

оттенки при учете того факта, что выраженность ориентации на автономию находится в прямой связи с показателями осмысленности жизни и психологического благополучия студентов.

Особого внимания заслуживает такая характеристика самоотношения, как самоинтерес, поскольку с ее уровнем положительно связаны выраженность ориентаций на профессиональную компетентность и служение, и эта характеристика может формироваться в процессе обучения.

### Заключение

В современном мире карьера — это процесс, детерминированный сложной системой множества факторов интер- и интрапсихического характера. Понимание их взаимодействия необходимо для более осмысленного построения карьерных стратегий и оптимальной реализации человеческих ресурсов в трудовой деятельности. Особенно это актуально в отношении молодых людей, получающих профессиональное образование. Поскольку карьерные ориентации являются частным видом социальных установок, встроенных в общую систему отношения к себе и к миру, а молодые люди высоко ориентированы на социально желательные образцы личностного существования, важно исследовать, как соответствующие этим образцам характеристики проявляются в установках в сфере трудовой деятельности. Обучение студентов гуманитарных специальностей в ценностном аспекте сфокусировано на Я-центрированных характеристиках личности, представление о желательности которых выработано авторитетами философской и психологической мысли (психологическое благополучие, позитивное самоотношение, осмысленность жизни).

Проведенное исследование подтвердило выдвинутое предположение о связи карьерных ориентаций будущих специалистов-гуманитариев с Я-центрированными личностными характеристиками, а также позволило уточнить сведения о структуре этой связи.

Полученные результаты могут быть полезны для общего понимания ситуации с

карьерным самоопределением будущих специалистов гуманитарного профиля и для конструирования психологических технологий его оптимизации (в обучении, тематических семинарах и тренингах, карьерном консультировании). Особенно актуальным представляется поиск и создание средств преодоления противоречия между двумя одновременно выраженными якорями карьеры: ориентацией на стабильное, надежное место работы и ориентацией на автономию,

свободу от организационных предписаний. Большой интерес представляет также возможность стимулирования ориентации на профессиональную компетентность через формирование самоинтереса.

Дальнейшее исследование выделенной проблемы предполагает проверку выявленных тенденций на других выборках студентов-гуманитариев, а также сравнительные исследования с выборками студентов разных профилей.

### **Литература**

1. *Василевская Е.Ю.* Сравнительный анализ возможных «Я», связанных с профессией, у российских и американских студентов [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 4. С. 95—110. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 26.01.2021).
2. *Васильева Е.Н., Щербаков А.В.* Гендерная специфика личностного компонента в структуре карьерного потенциала на начальном этапе обучения в вузе // Психологическая наука и образование. 2020. Т. 25. № 1. С. 26—35. DOI:10.17759/pse.2020250103
3. *Волкова Н.В., Чикер В.А.* Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 90—107. DOI:10.17759/sps.2018090107
4. *Демин А.Н., Седых А.Б.* Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности // Человек. Общество. Управление. 2013. № 4. С. 6—16.
5. *Ермолаева М.В., Лубовский Д.В.* Психологический капитал организации в контексте ресурсного и социально-психологического подходов // Социальная психология и общество. 2020. Том 11. № 4. С. 59—70. DOI:10.17759/sps.2020110405
6. *Ермолова Т.В., Литвинов А.В., Савицкая Н.В., Логинова О.К.* Приоритеты психолого-педагогической работы с поколением Z (зарубежный опыт) [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2020. Том 9. № 4. С. 89—102. DOI:10.17759/jmfp.202009040
7. *Кулагина И.Ю., Апасова Е.В.* Развитие личности при обучении в вузе (сравнительное исследование) // Культурно-историческая психология. 2018. Том 14. № 2. С. 12—23. DOI:10.17759/chp.2018140202
8. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). М.: Смысл, 2000. 16 с.
9. *Литвинова Е.Ю.* Поливариативная карьера: перспективы изучения [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2013.

Том 2. № 2. С. 118—129. URL: <https://psyjournals.ru/jmfp/2013/n2/61192.shtml> (дата обращения: 01.11.2021).

10. *Лукьянченко Н.В.* Взаимосвязь профессионально значимых качеств личности и рабочей мотивации руководителей с их психологическим благополучием // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 153—168. DOI:10.17223/17267080/62/12

11. *Павлоцкая Я.И.* Соотношение психологического благополучия и социально-психологических характеристик личности: дисс. ... канд. психол. наук. Волгоград, 2015. 183 с.

12. *Пуляева В.Н., Неврюев А.Н.* Взаимосвязь базовых психологических потребностей, академической мотивации и отчуждения от учебы обучающихся в системе высшего образования // Психологическая наука и образование. 2020. Том 25. № 2. С. 19—32. DOI:10.17759/pse.2020250202

13. *Столин В.В., Пантеев С.Р.* Опросник самоотношения // Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы. М., 1988. С. 123—130.

14. *Холмогорова А.Б., Гаранян Н.Г., Цацулин Т.О.* Динамика показателей перфекционизма и симптомов эмоционального неблагополучия в российской студенческой популяции за последние десять лет: когортное исследование // Культурно-историческая психология. 2019. Т. 15. № 3. С. 41—50. DOI:10.17759/chp.2019150305

15. *Чикер В.А.* Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.
16. *Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П.* Психологическое благополучие личности (обзор концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95—129.

17. *Ona A.* Career anchors of students with talent in technical domains // Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 191. P. 407—412. DOI:10.1016/j.sbspro.2015.04.240

18. *Rodrigues R., Guest D., Budjanovcanin A.* From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences // Journal of Vocational

Behavior. 2013. Vol. 83. P. 142—152. DOI:10.1016/j.jvb.2013.04.002

19. Schein E.H. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st Century // The Academy of Management. Executive. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80—88. DOI:10.5465/ame.1996.31453213

20. Schein E.H., Van Maanene J. Career anchors and job/role planning: Tools for career and

talent management // Organizational Dynamics. 2016. Vol. 45. № 3. P. 165—173. DOI:10.1016/j.orgdyn.2016.07.002

21. Van der Stel J. Perfectionisme leidt tot angst en burnout [Elektronnyi resurs]. Ggznieuws.nl. 05.02.18. Available at: <https://www.ggznieuws.nl/home/perfectionisme-leidt-totangst-en-burnout> (Accessed 19.01.2021).

## References

1. Vasilevskaya E.Yu. Sravnitel'nyi analiz vozmozhnykh «Ya», svyazannykh s professiei, u rossiskikh i amerikanskikh studentov [Comparative analysis of personal possible selves among russian and american students] [Elektronnyi resurs]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2018. Vol. 8, no. 4, pp. 95—110. (Accessed 26.01.2021). (In Russ.).

2. Vasilyeva E.N., Scherbakov A.V. Gendernaya spetsifika lichnostnogo komponenta v strukture kar'ernogo potentsiala na nachal'nom etape obucheniya v vuze [Gender Specifics of Personality Component in the Structure of Career Potential of University Students]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2020. Vol. 25, no. 1, pp. 26—35. DOI:10.17759/pse.2020250103 (In Russ.).

3. Volkova N.V., Chiker V.A. Kar'ernye ustanovki studentov strategicheskii perspektivnykh napravlenii obucheniya [Career attitudes of students of strategically promising areas of study]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2018. Vol. 9, no. 1, pp. 90—107. DOI:10.17759/sps.2018090107 (In Russ.).

4. Demin A.N., Sedykh A.B. Adaptatsiya metodiki dlya izucheniya kar'ernogo samoopredeleniya lichnosti [Adaptation of the methodology for the study of career self-determination of personality]. *Chelovek. Obshchestvo. Upravlenie = Human. Society. Control*, 2013, no. 4, pp. 6—16. (In Russ.).

5. Ermolaeva M.V., Lubovsky D.V. Psikhologicheskii kapital organizatsii v kontekste resurnogo i sotsial'no-psikhologicheskogo podkhodov [Psychological Capital of the Organization in the Context of Resource and Socio-Psychological Approaches]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2020. Vol. 11, no. 4, pp. 59—70. DOI:10.17759/sps.2020110405 (In Russ.).

6. Ermolova T.V., Litvinov A.V., Savitskaya N.V., Logvinova O.K. Prioritety psikhologo-pedagogicheskoi raboty s pokoleniem Z (zarubezhnyi opyt) [Priorities of psychological and educational work with generation Z (foreign experience)] [Elektronnyi resurs]. *Sovremennaia zarubezhnaia psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2020. Vol. 9, no. 4, pp. 89—102. DOI:10.17759/jmfp.2020090408 (In Russ.).

7. Kulagina I.Y., Apasova E.V. Razvitie lichnosti pri obuchenii v vuze (sravnitel'noe issledovanie) [Personality Development in the Context of University Training: A Comparative Study]. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya = Cultural-Historical Psychology*, 2018. Vol. 14, no. 2, pp. 12—23. DOI:10.17759/chp.2018140202 (In Russ.).

8. Leont'ev D.A. Test smyslozhiznennykh orientatsii (SZhO) [Life-Meaning Orientation Test (LSS)]. Moscow: Smysl, 2000. 16 p. (In Russ.).

9. Litvinova E.Yu. Polivariativnaya kar'era: perspektivy izucheniya [Protean career: perspectives of study] [Elektronnyi resurs]. *Sovremennaia zarubezhnaia psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2013. Vol. 2, no. 2, pp. 118—129. (In Russ.).

10. Luk'yanchenko N.V. Vzaimosvyaz' professional'no znachimykh kachestv lichnosti i rabochei motivatsii rukovoditelei s ikh psikhologicheskimi blagopoluchiem [The relationship of professionally significant personality traits and work motivation of managers with their psychological well-being]. *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal = Siberian Psychological Journal*, 2016, no. 62, pp. 153—168. (In Russ.).

11. Pavlotskaya Ya.I. Sootnoshenie psikhologicheskogo blagopoluchiya i sotsial'no-psikhologicheskikh kharakteristik lichnosti. Diss. ... kand. psikhol. nauk [Correlation of psychological well-being and socio-psychological characteristics of an individual. PhD (Psychology) Thesis]. Volgograd, 2015. 183 p. (In Russ.).

12. Pulyaeva V.N., Nevryuev A.N. Vzaimosvyaz' bazovykh psikhologicheskikh potrebnosti, akademicheskoi motivatsii i otchuzhdeniya ot ucheby obuchayushchikhsya v sisteme vysshego obrazovaniya [The Relationship of Basic Psychological Needs, Academic Motivation and Alienation from Study of Students in Higher Education]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2020. Vol. 25, no. 2, pp. 19—32. DOI:10.17759/pse.2020250202 (In Russ.).

13. Stolin V.V., Pantileev S.R. Oprosnik samootnosheniya [Self-attitude questionnaire]. Praktikum po psikhodiagnostike: Psikhodiagnosticheskie materialy [Workshop on psychodiagnostics: Psychodiagnostic materials]. Moscow, 1988, pp. 123—130. (In Russ.).

14. Kholmogorova A.B., Garanyan N.G., Tsatsulin T.O. Dinamika pokazatelei perfektsionizma i simptomov emotsional'nogo neblagopoluchiya v rossiiskoi studencheskoi populyatsii za poslednie desyat' let: kogortnoe issledovanie [Dynamics of Indicators of Perfectionism and Symptoms of Emotional Distress in the Russian Student Population over the Past Ten Years: Cohort Study]. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya = Cultural-Historical Psychology*, 2019. Vol. 15, no. 3, pp. 41—50. DOI:10.17759/chp.2019150305 (In Russ.).
15. Chiker V.A. Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala [Psychological diagnostics of the organization and personnel]. Sankt-Peterburg: Rech', 2004. 176 p. (In Russ.).
16. Shevelenkova T.D., Fesenko P.P. Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor kontseptsii i metodika issledovaniya) [Psychological well-being of the individual (overview of concepts and research methodology)]. *Psikhologicheskaya diagnostika = Psychological diagnostics*, 2005, no. 3, pp. 95—129. (In Russ.).
17. Ona A. Career anchors of students with talent in technical domains. *Social and Behavioral Sciences*, 2015. Vol. 191, pp. 407—412. DOI:10.1016/j.sbspro.2015.04.240
18. Rodrigues R., Guest D., Budjanovcanin A. From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 2013. Vol. 83, pp. 142—152. DOI:10.1016/j.jvb.2013.04.002
19. Schein E.H. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st Century. *The Academy of Management. Executive*, 1996. Vol. 10, no. 4, pp. 80—88. DOI:10.5465/ame.1996.3145321
20. Schein E.H., Van Maanene J. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics*, 2016. Vol. 45, no. 3, pp. 165—173. DOI:10.1016/j.orgdyn.2016.07.002
21. Van der Stel J. Perfectionisme leidt tot angst en burnout [Elektronnyi resurs]. Ggznieuws.nl. 05.02.18. Available at: <https://www.ggznieuws.nl/home/perfectionisme-leidt-totangst-en-burnout> (Accessed 10.09.2021).

### **Информация об авторах**

Лукьянченко Наталья Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики, ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева» (ФГБОУ ВО СибГУ), г. Красноярск, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2813-9461>, e-mail: [Luk.nv@mail.ru](mailto:Luk.nv@mail.ru)

### **Information about the authors**

Natalya V. Lukyanchenko, PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Psychology and Pedagogy, Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2813-9461>, e-mail: [Luk.nv@mail.ru](mailto:Luk.nv@mail.ru)

Получена 24.11.2021

Принята в печать 08.12.2022

Received 24.11.2021

Accepted 08.12.2022