

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОПРОСНИКА «КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» (АДАПТАЦИЯ А. А. ЖДАНОВИЧ)**

**А. А. Козяк**

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск,  
Беларусь, nastusek@yandex.ru*

Статья посвящена обсуждению актуальных вопросов применения опросника «Карьерные ориентации» в адаптации А.А. Жданович; изучению конструкта «Карьерная ориентация» и ее видов. Отмечается прогностическая валидность шкалы «профессиональная компетентность», которая может быть использована для предсказания академической успеваемости студентов, а также для определения контингента студентов для продолжения обучения в магистратуре и аспирантуре.

**Ключевые слова:** карьера; карьерные ориентации; вертикальная карьерная ориентация; горизонтальная карьерная ориентация; валидность.

## **TOPICAL ISSUES OF THE APPLICATION OF THE QUESTIONNAIRE «CAREER ORIENTATIONS» (ADAPTATION BY A. A. ZHDANOVICH)**

**A. A. Kozjak**

*Academy of Public Administration under the Aegis of the President of the Republic of  
Belarus, Minsk, Belarus, nastusek@yandex.ru*

The article is devoted to the discussion of topical issues of the application of the questionnaire «Career orientations» in the adaptation of A.A. Zhdanovich; the study of the construct «Career orientation» and its types. The prognostic validity of the «professional competence» scale is noted, which can be used to predict the academic performance of students, as well as to determine the content of students to continue their studies in graduate and postgraduate studies.

**Key words:** career; career orientations; vertical career orientation; horizontal career orientation; validity.

В настоящее время возрастают общественно-экономические требования к профессионалу, среди которых конгруэнтность профессиональной Я-концепции и выбранной профессии, выступающей одним из условий профессионального роста. Одним из перспективных методологических оснований современной психологии является представление о субъекте профессиональной деятельности как авторе и творце своего пути. Осознавая самого себя, «субъект

поднимается над бессознательными установками и мотивациями», [10, с. 105], что способствует развитию его ответственности за реализацию своего потенциала в профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков). В этой связи перспективным направлением современной психологии становится изучение карьерных ориентаций, актуальность которого определяется не только требованиями государственной кадровой политики, но и стремлением субъекта к самопознанию.

Профессиональная карьера представляет собой, с одной стороны продвижение по социально-профессиональной иерархии (последовательность должностей, социальных статусов), с другой – динамику профессиональной мотивации и способностей. На уровне анализа личности отношение к профессиональной карьере находит своё отражение в карьерной ориентации как элементе профессиональной Я-концепции.

Среди основных видов карьерной ориентации в научной литературе имплицитно представлены вертикальная (стремление к социально-должностному росту) и горизонтальная (стремление к профессиональному мастерству) ориентации, выделяемые на основе ценностного вектора продвижения в социально-профессиональной сфере. Эти виды смысловых диспозиций сопряжены с моральной оценкой личности: горизонтальная карьерная ориентация воспринимается позитивно независимо от культурных и концептуальных оснований, вертикальная – испытывая влияние культурного контекста, дифференцирована в зависимости от преобладания стратегий поведения.

Нетождественность карьеры и карьерной ориентации как объектов исследования проявляется в случае, когда субъект занимает высокий должностной пост и при этом не ориентирован на вертикальное профессиональное продвижение. Обозначенное противоречие часто приводит к эмоциональному выгоранию и, как следствие, к карьерному плато, снижению профессиональной эффективности.

В исследованиях Э.Г. Шейна на основе опросников ценностей, установок, а также интервью изучались хронологические события респондентов, их ключевые выборы относительно профессионального продвижения и эмоциональное отношение к ним. В результате было выделено несколько направлений профессионального продвижения личности, которые могут быть реализованы ею в любой профессиональной деятельности («якоря карьеры»/ карьерные ориентации) [11]. Основное содержание выделенных конструкторов приведено в таблице.

### Содержание карьерных ориентаций (по Э.Г. Шейну)

| Название карьерной ориентации                            | Описание                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Техническая/функциональная компетентность                | Ориентация на содержание профессиональной деятельности, наличие способностей и талантов в определённой области, стремление стать мастером своего дела |
| Организаторская компетентность                           | Стремление к должностному росту, управлению различными сторонами деятельности организации                                                             |
| Автономия/независимость                                  | Стремление к автономному выбору типа профессиональных задач, сроков их выполнения, а также к элиминации организационных правил                        |
| Безопасность/стабильность (места работы, географическая) | Стремление к безопасности, стабильности и предсказуемости жизни                                                                                       |
| Служение или преданность делу                            | Ориентация на гуманистические ценности в профессиональной деятельности («сделать мир лучше», «принести пользу обществу», «работа с людьми»)           |
| Чистый вызов                                             | Стремление к решению сложных профессиональных задач и межличностной конкуренции, предоставляющих возможность доказать собственное превосходство       |
| Стиль жизни                                              | Ориентация на сбалансированность индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения                                         |
| Предпринимательская креативность                         | Стремление работать на себя, создавая что-то новое                                                                                                    |

Каждый выделенный конструкт, метафорично названный «карьерный якорь», был интерпретирован Э.Г. Шейном как элемент Я-концепции личности, являющийся представлением субъекта о приоритетном направлении своего продвижения в профессиональной деятельности, основанном на потребностях, мотивах, ценностях и способностях. Автором был предложен опросник для определения карьерных ориентаций («Career Orientation Inventory»).

Российская адаптация опросника впервые была представлена в 1997 году В.А. Чикер (версия «Якоря карьеры») [7]. Несмотря на то, что она не соответствовала многим требованиям, предъявляемым к психодиагностическим методикам (отсутствовали сведения об анализе пунктов, надежности, валидности, не было информации о проверке соответствия факторной структуры оригинальной версии опросника и анализе взаимоотношений между выделяемыми шкалами), эта версия стала использоваться в многочисленных научных исследованиях. Выявленное противоречие побудило нас провести реадаптацию опросника «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна с последующей стандартизацией на студенческой выборке [3], [4].

Как показал наш психометрический анализ, факторная структура опросника «Карьерные ориентации» соответствует американской оригинальной форме «Career Orientation Inventory» Э.Г. Шейна, взаимоотношения между шкалами отражают три основных вида карьерной ориентации: ориентация на вертикальное и горизонтальное продвижение, а также на условия профессиональной деятельности.

Показатели рееадаптированного нами опросника «Карьерные ориентации» обладают приемлемыми характеристиками надежности и валидности. Шкала «Профессиональная компетентность» имеет достаточную валидность в предсказании академической успеваемости студентов, она может быть использована для определения контингента студентов для продолжения обучения в магистратуре и аспирантуре.

В 2010 году рееадаптированная нами версия опросника «Карьерные ориентации» была включена в Реестр исследовательских и психодиагностических методик, прошедших профессиональное рецензирование [0]. «Ежегодник профессиональных рецензий и обзоров. Методики психологической диагностики и измерения» – первое издание подобного рода в России, аналог американского издания Mental Measurements Yearbook (ММУ). В качестве одной из рекомендаций по развитию инструмента нам было предложено расширить возрастной диапазон применения методики за счет изменения состава выборки стандартизации. В некотором смысле эта рекомендация «была учтена» другими авторами. Так, в 2017 году Н. А. Заиченко и М. В. Винокуровым была продолжена модификация нашей версии опросника для старшеклассников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (29 пунктов из 40 были переформулированы) [5].

Предложенная нами версия адаптации была использована в ряде научных исследований, методика использовалась для разных социально-возрастных групп (школьники, студенты, сотрудники организаций (молодые специалисты, руководители различных уровней) и др.) [2], [5], [6], [8], [9]. Применение нашей версии адаптации позволило наметить новые перспективные направления исследований в различных областях. Например, в исследовании Е.А. Кольцовой, посвященном изучению связи карьерных ориентаций и уровня удовлетворенностью жизнью, использование нашей версии адаптации позволило зафиксировать отличительные особенности субъективного переживания удовлетворенности жизнью в нашей культуре, которое связывается не с состоянием некоего внутреннего или внешнего баланса, а, скорее, наоборот, с состоянием напряжения, вызова, стремления к изменениям.

Несмотря на определенный скептицизм рецензентов в отношении интегральных показателей «вертикальная карьерная ориентация», «горизонтальная карьерная ориентация» и «ориентация на условия», в этих

исследованиях были получены согласованные результаты, подтверждающие теоретическую и практическую целесообразность их выделения.

Так, в исследовании М.Н. Ефременковой было показано, что вертикальная карьерная ориентация положительно связана с миграционными намерениями личности при модулирующем влиянии уровня удовлетворенности социальным статусом. В то время как карьерная ориентация на условия является предиктором миграционных намерений при модулирующем влиянии уровня удовлетворенности социально-экономическим положением личности [2].

По результатам исследований Т.А. Тереховой, вертикальная карьерная ориентация коррелирует с такими профессионально важными качествами как профессиональная осведомленность, карьерное целеполагание, карьерное планирование, способность решать карьерные проблемы. Личностные особенности по данным автора, такие как экстраверсия, интернальность в межличностных отношениях и самооценка, связаны с горизонтальной карьерной ориентацией и ориентацией на условия [9].

В организационном контексте, на примере сотрудников различных организаций, была обнаружена корреляционная связь между вертикальной карьерной ориентацией и самооценкой успешности своей карьеры. Однако коллеги оценивают как успешных тех сотрудников, кто ориентирован на «горизонтальное» развитие.

В настоящее время рерадаптированный нами опросник «Карьерные ориентации» включен в тестирующий комплекс «Tester» Академии управления при Президенте Республики Беларусь и используется в рамках образовательного процесса при обучении слушателей по специальности переподготовки «Управление Персоналом», а также при оказании консультационных услуг по разработке психологических портретов на основе комплекса оценочных процедур для кандидатов на должности Верховного суда, Министерства экономики и других государственных органов и организаций.

В заключении отметим следующие перспективные направления развития опросника «Карьерные ориентации». На основе данных о применении методики другими авторами в перспективе появляется возможность расширения интерпретации шкал. В дальнейших исследованиях нуждается критериальная валидность. Открытым остается также вопрос о том, как связаны карьерные ориентации и восприятие человеком своих способностей.

### **Библиографические ссылки**

1. Ежегодник профессиональных рецензий и обзоров. Методики психологической диагностики и измерения. /под ред. Н.А. Батурина, Е.В. Эйсмана. Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2010. Т.1.

2. *Ефременкова М. Н.* Карьерные ориентации как предикторы миграционных намерений личности // Изв. Саратовского ун-та. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, №1. С. 46–56.
3. *Жданович А. А.* Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. М., 2008.
4. *Жданович А. А.* Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» Э. Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал. 2007. № 4. С. 4–19.
5. *Заиченко Н. А., Винокуров М. В.* Академический капитал и карьерные ориентации школьников // Качество образования в Евразии. 2017. С. 55-68.
6. *Кольцова Е. А.* Взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями личности // Организационная психология. 2012. Т.2, № 4. С. 59 – 67.
7. *Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология. СПб. : Речь, 2000.
8. *Рикель А. М., Тихомандрицкая О. А.* Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций [Электронный ресурс] // Психологические исследования. 2013. Т.6, № 28. С. 10. URL: <http://www.psystudy.ru> (дата обращения: 10.10.2024).
9. *Терехова Т. А.* Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов выборке // Гуманитарный вектор. 2011. № 1. С.120–126.
10. *Шадриков В. Д.* Мир внутренней жизни человека. М. : Университетская книга : Логос, 2006.
11. *Schein E. H.* Career Anchors: Discovering Your Real Values. San Francisco : Jossey-Bass : Pfeiffer, 1990.