МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет управления и психологии**

**Кафедра социальной психологии и социологии управления**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ РЕГУЛЯТОРЫ ЖИЗНЕННОЙ И КАРЬЕРНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ

Работу выполнила\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А-М. А. Дорошева

 (подпись)

Направление подготовки 37.03.01 – Психология 2 курс

Направленность (профиль) общий

Научный руководитель

канд. псих. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Ю.Педанова

 (подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. псих. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ю.Педанова

 (подпись, дата)

Краснодар

2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение …………………………………………………………………………...4

1 Теоретические аспекты ценностно-мотивационных регуляторов жизненной и карьерной активности молодежи ………………………………………………6

1.1 Сущность понятия жизненной и карьерной активности молодежи……………………………………………………………………6

1.2 Понятие ценностно-мотивационных регуляторов 11

2 Анализ жизненной и карьерной активности молодежи на примере города Краснодар………………………………………………………...………………19

2.1 Методы исследования...………………………………………………19

2.2 Ход исследования ……………………………………………………..21

2.3 Рекомендации по оптимизации ценностно-карьерной ориентации 30

Заключение ……………………………………………………………………….34

Список использованных источников...…………………………………………36

ПРИЛОЖЕНИЕ 1…….……………………………………………….…………39

### ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе карьерный путь или карьерное конструирование будущего специалиста должно быть осмысленным, осознанным, личность должна проявлять активность и мобильность, гибкость в построении своей карьеры, планировать ее, иметь мотивацию к приобретению профессиональных знаний, умений и быть психологически, личностно готовым к выполнению профессиональной деятельности. Карьера рассматривается как целенаправленный и динамичный процесс, результат осознанной позиции и поведения человека, ориентированного на достижение профессиональных целей.

Для современной молодежи характерно совмещение учебы и работы, как временной, так и постоянной. С одной стороны, данная тенденция позволяет получить опыт в процессе начальной трудовой адаптации, с другой, — повышает риски не получить образование и тем самым сформировать неадаптивные типы поведения, свойственные какой-либо одной категории труда (умственный/физический) и не свойственный для другой.

По мнению Л.В. Назаровой, на данный момент наблюдается достаточно большой процент незанятой молодежи, избыточность рабочей силы (в том числе имеющих высшее образование). Данная ситуация усугубляется продолжительной тенденцией несоответствия уровня профессиональной компетентности выпускников потребностям рынка труда, что вынуждает молодых людей менять профессию, получать второе высшее образование, работая не по профессии. Ярким примером являются молодые педагоги, которые, выпустившись из педагогического ВУЗа / СПО идут работать консультантами, продавцами, менеджерами. Данная тенденция указывает на актуальность выбранной темы исследования.

Цель исследования – разработка мер повышения карьерной и жизненной активности молодежи на примере города Краснодар.

В соответствии с целью поставлены задачи:

1. Изучить сущность понятия жизненной и карьерной активности молодежи.

2. Определить понятие ценностно-мотивационных регуляторов

3. Дать краткую характеристику населения г. Краснодар

4. Определить особенности активности молодежи

5. Описать проектное решение

6. Оценить предлагаемое решение

Объект исследования – ценностно-мотивационные регуляторы активности молодежи г. Краснодар.

Предмет исследования – пути повышения карьерной и жизненной активности молодежи г. Краснодар.

Структура работы представлена введением, двумя главами, заключением, списком использованных источников и приложением.

### 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ РЕГУЛЯТОРОВ ЖИЗНЕННОЙ И КАРЬЕРНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ

### 1.1 Сущность понятия жизненной и карьерной активности молодежи

В современном российском обществе молодые люди сталкиваются со многими проблемами в процессе профессионального становления. Во-первых, из-за высокого уровня конкуренции на рынке труда им сложно найти вакансию по профилю полученной специальности; во-вторых, из-за отсутствия трудового стажа у них возникают трудности в должностном и финансовом продвижении по службе.

Такое нестабильное положение молодых специалистов на рынке труда актуализирует изучение аспектов планирования будущей карьеры. В связи с этим молодому человеку необходимо, начиная со студенческой скамьи, уделять особое внимание формированию карьерных стратегий, которые помогут в условиях роста социальной конкуренции стать наиболее востребованным и успешным специалистом. Не случайно в «Основах государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года» особый акцент сделан на вопросах построения эффективной траектории профессионального развития [10].

Сущность исследуемой дефиниции рассмотрим на основе уточнения таких базовых понятий, как карьера, карьерное и профессиональное самоопределение, жизненные перспективы и карьерные траектории.

В современной науке изучению процессов стратегического и тактического карьерного планирования посвящено много исследований, так как успешная карьерная деятельность - базовая потребность современного человека, а способность её формировать - жизненно необходимый навык.

Понятие «карьера» рассматривается:

• в психологии и акмеологии (К. А. Абульханова-Славская, Е. А. Климов, А. Б. Купрейченко, Д. А. Леонтьев, А. К. Маркова, О. В. Москаленко, Н. С. Пряжников и другие);

• в социологии (З. А. Авдошина, Е. Б. Би-ликтуева, Е. Б. Задорожникова, А. С. Мельник, Э. В. Каграмян, А. И. Кравченко, Е. В. Ковалевская, Е. В. Охотский, Г. А. Чередниченко и другие);

• в политологии (А. В. Гришин, Г. И. Демин и другие);

• в социально-культурной деятельности (Ю. А. Акунина, О. В. Ванина, Е. И. Григорьева, Н. Н. Ярошенко и другие).

В частности, согласно концепции А. К. Марковой, карьера трактуется как:

• профессиональное продвижение (от профессионального самоопределения к практическому овладению профессией и т.д.);

• как продвижение по должностной лестнице (стремление к определённому социальному статусу в профессиональной деятельности, занятие определённой должности) [8].

И. Д. Ладанов в своём определении карьеры делает акцент на том, что сам человек оценивает степень успешности своей карьеры «на основе субъективно осознанных суждений о своём трудовом будущем, ожидаемых путях самовыражения и удовлетворения трудом, это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека [7]».

Н. С. Пряжников карьеру рассматривает как успех в какой-либо деятельности, но при этом выделяет и её негативный аспект в виде карьеризма [11].

С точки зрения Ф. Р. Филиппова, карьера - это «... продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии [15]».

В исследовании О. П. Терновской вектор карьерного развития определяет и вектор личностного роста, саморазвития, но вместе с тем автор отмечает «низкую осознанность карьерных ориентаций студентов, постановку неопределённых целей, желание одновременного достижения нескольких целей без учёта их приоритетности [14]».

Зарубежные учёные понятие карьеры интерпретируют более широко: как «жизненную дорогу человека», связанную с работой и разделённую на определённые периоды.

Так, по мнению Д. Сьюпера, карьера представляет собой последовательную цепь событий в жизни человека, которая определяет общую направленность субъекта на саморазвитие, должностной рост в течение всей жизни [18].

В теории К. Макдэниелса карьера трактуется как стиль жизни, включающий в себя последовательную смену профессиональной деятельности и различных видов деятельности в свободное время на протяжении всей жизни человека [17].

Д. Холл и Ф. Мирвис вводят в научный оборот понятие «поливариативная карьера», которое включает анализ пиков и спадов карьерного роста, временные возвраты на предыдущий уровень, смену видов деятельности и мест работы и т.д. [16].

Таким образом, карьера в большинстве исследований рассматривается как явление, представляющее собой последовательную смену профессий, статусов, профессиональных и социальных ролей, видов работ и т.д. При этом в процессе построения карьеры происходит самореализация субъекта, его личностное и профессиональное самоопределение.

С точки зрения социологов (М. В. Ко-раблевой, М. В. Полухиной, Л. О. Ромашовой, А. А. Русановой, И. В. Тиунчик и других), процесс профессионального самоопределения - это «обмен ценностями карьерного пространства между обществом и стратегическим руководителем, в ходе которого происходит последовательная смена его статусов, восхождение по ступеням организационной иерархии и самореализация [6]», при этом «в социальной ориентации и стереотипах мышления персонала присутствуют, с одной стороны: склонность к непрерывному обучению и развитию, потребность реализации социальной справедливости в организации и обществе, а с другой стороны: стремление к построению карьеры по вертикали, недооценка специализации и значимости высокопрофессионального труда, поэтому система управления карьерой должна рассматриваться как ресурс оптимизации социокультурной среды современного отечественного предприятия[6]».

Согласно С. Л. Рубинштейну, человек выступает активным субъектом самоопределения, сознательно определяя своё отношение к миру и к самому себе [13] - через детерминацию целей через сознание.

Таким образом, самоопределяющийся субъект будет выбирать наиболее оптимальные стратегии поведения в зависимости от имеющихся ресурсов и характера представлений о своих способностях и возможностях.

При этом профессиональное и карьерное самоопределение - два разных по смыслу понятия. Говоря о профессиональном самоопределении, следует иметь в виду становление и развитие человека как субъекта трудовой деятельности, а карьерное самоопределение - это психорефлексивная деятельность, направленная на поиск своего способа построения карьеры и создание её образа, куда включены ключевые личностные образования (ценности, мотивы, жизненные стратегии и т.д.) [5].

Попадая в профессиональное поле, человек на основе своих ценностных предпочтений формирует своё поведение на рынке труда, поэтому многие исследователи (К. А. Абульханова-Славская, О. Ю. Переверзина, Ю. В. Синягин, О. Ю. Яковлева и другие) подробно изучают вопрос о стратегиях карьерного продвижения, связывая их с проявлением общих жизненных стратегий личности.

К. А. Абульханова-Славская практические впервые среди российских исследователей осуществила комплексный анализ жизненной стратегии личности и интерпретировала её как реализуемую в разнообразных жизненных обстоятельствах способность личности к развитию и воспроизводству своей индивидуальности [1].

Ю. М. Резник выделяет три типа жизненных стратегий [12]:

1. Стратегия жизненного благополучия (ориентация на обеспеченную всеми необходимыми благами, спокойную и размеренную жизнь). Данной стратегии соответствует такая модель жизненного поведения, как жизнеобеспечение (приобретение и потребление благ).

2. Стратегия жизненного успеха (ориентация личности на успешную социальную и профессиональную жизнь). Модель поведения - жизнестроительство, что выражается в активной, деятельной, насыщенной делами и событиями жизни.

3. Стратегия самореализации (ориентация на творческое изменение и преобразование жизни). Модель жизненного поведения - жизнетворчество, для которой характерны формирование новых жизненных условий, качественное обновление их в определённый временной период (объектная сторона жизнетворчества) и процесс личностного развития и саморазвития как субъекта творчества (субъектная сторона).

Таким образом, жизненные стратегии и карьерные стратегии взаимообусловлены и определяют личностно-профессионального развитие индивида.

По мнению Ю. А. Акуниной и О. В. Ваниной [3], в понятии «карьерная стратегия» отражается жизненная позиция личности и степень её активности, которая зависит от самобытности и зрелости характера (с одной стороны - жизнь, зависимая от обстоятельств, стереотипное выполнение социальных ролей, с другой стороны -жизнетворчество, моделирование субъектом конкретных форм социального поведения и профессиональной деятельности в соответствии с мотивационно-ценностными установками).

Инвариантность и альтернативность социокультурной среды представляет собой огромное пространство для инициативности и творчества, свободного участия человека в принятии социальных решений, самостоятельности и самоутверждения.

Резюмируя вышесказанное, мы пришли к выводу о том, что карьерная стратегия – это динамичная система, которая в зависимости от реакции индивида, смены ценностных ориентаций, от трансформации социокультурного пространства и происходящих событий в целом претерпевает изменения. Соответственно, чем выше уровень профессиональной компетентности и конкурентоспособности, тем дальше человек стремится в развитии своих личностных и профессиональных качеств.

Процесс формирования карьерной стратегии можно охарактеризовать как:

• сознательный выбор личности образа профессиональной деятельности, приоритетной специализации;

• определение главных целей, задач, этапов карьерного пути;

• выбор технологий достижения поставленных карьерных целей на основе индивидуальных, статусных, социальных и возрастных возможностей личности;

• организация способов карьерного продвижения на основе оптимального применения движущих стратегий и ослабления действия любых факторов сдерживания и сопротивления.

Таким образом, карьерная стратегия рассматривается нами как жизненный план развития профессиональных и личностных навыков индивида с целью построения успешной карьеры на основе определения векторов будущего развития, периодов достижения поставленных целей и этапов продвижения по службе, коррелирующих с требованиями организации. С этих позиций социально-культурную деятельность нужно рассматривать как отрасль педагогической науки, нацеленную на инициацию потенциально заложенной в личности способности быть субъектом социального поведения и модератором будущей карьеры.

### 1.2 Понятие ценностно-мотивационных регуляторов

Взаимосвязь между человеком и обществом является сложным явлением, которое подвергается постоянному изменению и развитию. Формирование общества зависит от его составляющих субъектов. В современной научной литературе, социально-гуманистической науке проблема молодежи занимает большое место. Различные социологические, психологические исследования, проведенные в последние годы, показывают, что развитие молодежи претерпевает определенный кризис. В условиях современного общества, как известно, сложные экономические и политические изменения оказывают существенное влияние не только на молодежь, но и на психику человека в целом. В связи с этим исследование ценностей человека занимает особое место в связи с ростом факторов, усиливающих динамику отношений человека и окружающей среды, увеличением требований общества к человеку, а также значимостью вопроса становления и развития личности, основного объекта исследования психологической науки.

Тенденции личности - система ценностной направленности личности-ее основная система, формирующая личностные качества, иерархия основных потребностей, поведение стойкости и мотивов ценностей поведения.

Общепризнанные особенности направленности личности следующие:

1. Социально-значимое отношение личности, уровень их общественной ценности, повседневное поведение, прогрессивные общественные идеи личности в соответствии с их поведением, мысль личности.

2. Различные потребности личности, широта интересов, целеустремленность личности.

3. Степень отношения стабильности, преемственность и сдержанность или целостность личности.

Ценностные направления определяют всю жизнедеятельность личности. Ценность - одно из важных для человека явлений. Ценность может быть главной целью жизни, а также могут существовать принципы их организации (истина, совесть). Ценности решают жизненные проблемы с различными возможными вариантами.

Таким образом, поведение личности определяется его тенденцией. Тенденции личности - это ценностная направленность, степень его сознания. Тенденции личности определяют всю систему мотивации и её стратегические и тактические цели. Деятельность личности направлена на эти цели.

Если цель является основой деятельности, то цель заключается в системе потребностей человека, а не в собственной основе.

Таким образом, мотивация и механизм поведения целенаправленности человека формируется из сложно комплексного, а также связанных меж собой личностных факторов. Направленность человека - это его потребности, модификация и желания, стремление, страсть и неосознанная направленность.

Направленность личности в значительной степени определяет его способности и характер.

Ценностные ориентиры личности подростка имеют многозначное междисциплинарное научное понятие, которое трактиуется по-разному. Ценностные ориентиры, определяющие жизненные цели человека, должны иметь в себе очень важное личностное значение. Различные взгляды о системе ценностей личности нашли свое продолжение в американской социальной психологии, как сиситема иерархии. М. Рокич определяет ценности как элемент устойчивого убеждения, что некая цель или способ существования предпочтительнее чем иной. По его мнению, ценности личности можно охарактеризовать по следующим признакам [1].

- общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно не велико;

- все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени;

- ценности организованы в системы;

- истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе и его институтах, и личности;

- влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения.

Г. Шварц и У. Билски дают консептуальное определение, сходство с ценностями, которые состоят из следующих формальных признаков.

- ценности - это убеждения (мнения);

- ценности - желаемые человеком цели (например, равенство) и образ поведения которые способствуют достижению этих целей (например, честность, склонность к помощи);

- ценности не ограничены определенными действиями и ситуациями (то есть трансцендентны);

- ценности выступают как стандарты, которые руководят выбором или оценкой поступков, людей, событий;

- ценности упорядочены по важности относительно друг друга. Упрядоченный набор ценностей формирует систему ценностных приоритетов. Разные культуры и личности могут быть охарактеризованы системой их ценностных приоритетов.

Таким образом ценностные ориентиры всегда образуют иерархическую систему. Нельзя представить, что ориентир личности имеет субъективную значимость, чем какую-либо ценность, то есть не включается в систему.

Система ценностных ориентиров личности можно рассматривать как одно из подразделений большой системы, которая, в свою очередь, имеет сложный и многоуровневый характер, описанный различными авторами "жизненный мир человека", "образ мира". Система ценностных ориентиров личности обеспечивает взаимодействие между нормами внутренних инструкций социальной среды, с общей системой "человек", получая промежуток между мотивационно-потребным полем и системой личностных значений [2].

Система ценностных ориентиров является основным регулятором активности человека, так как она помогает идентифицировать личные потребности и мотивы с ценностями, нормами социума, предложенными и принятыми личностью. С точки зрения Г.Алексеевой, ценностные ориентиры - индивидуальная свободная форма выбора общественных ценностей заключается в сочетании механизмов поведения и деятельности личности. По его мнению, система ценностных ориентиров - это основной канал понятия духовной культуры общества, переход культурных ценностей к мотивам и стимулам практического поведения человека [3].

В трудах А.Г. Сержанова, В.Д. Шадрикова, Е.А. Климова и др. ценностные ориентиры выступают как основной механизм регулирования деятельности. С точки зрения Е.А. Климова, для каждой определенной профессиональной группы характерна своя система смыслов своей деятельности и самобытных ценностей. По словам О.М.Краснорядцевой, роль ценностных ориентиров в таком контексте «можно определить путем направления деятельности в профессиональном поведении и ориентирования содержательного обеспечения и профессиональных действий» [4].

Ценностные ориентиры личности в качестве высшего регулятора не только определяют условия реализации человеческих намерений, но и сами являются источником его целей, тем самым определяют обе стороны системы. А. И. Донцов указывает, что ценности напрвляют и корректируют процесс целепологания человека, то есть ценностные ориентации существуют в качестве ориентиров для постановки целей самопрезентации, для определения степени самораскрытия и, как следствие, для возможности задавать цели самовыражения субьекта [5].

А.И.Донцов предлагает рассматривать систему ценностей, выраженную различными их формами:

- система самых устойчивых и обобщенных («стерженевых») ценностных эталонов личности;

- система эталонов более частных, опосредующих программу поведения индивида по отношению к окружающей действительности и себе самому в отдельных сферах его социальной деятельности - это ценностные ориентации личности;

- совокупность эталонов, опосредующих в наиболее сложных случаях лишь жестко фиксированный план отдельных действий, реализующихся в строго однотипных условиях [6].

С.С. Бубнова экспериментально выделяет типы личности, отличающиеся в ранговой структуре идеальных ценностей: типы неформальных лидеров, гуманистические, этические и познавательные типы, а также материальные ценности. Однако эта типология является условием для любого человека на основе индивидуализированных ценностей. Система ценностей человека меняется, так как она ограничивается значительной степенью изменяющейся социальной среды и актуальной степенью развития личности. Типы ценностных ориентиров, описанные многими авторами, предлагаются как этап развития системы ценностных ориентиров личности. Таким образом, несмотря на индивидуальные экспериментальные исследования, проблема построения типологии на основе целостности иерархии ценностных ориентиров недостаточно обработана динамаическая характеристика их систем [7].

В настоящее время в психологии ориентация личности на какую-либо ценность рассматривается одновременно как двусторонняя, основываясь на индивидуальном социальном опыте. Развитие системы ценностных ориентиров представлено как паралельное прохождение ряда циклических процессов. То есть нестабильное развитие системы ценностных ориентиров определяется движением ряда личностных процессов, которые развиваются по-своему спирально, а точность связана с «резонансом» циклических фаз исследуемых процессов одного человека [8].

В формировании ценностных ориентиров наряду с познавательными признаками играет ключевую роль, а также реагирует на эмоциональные реакции.

Интерес к проблеме мотивации, в первую очередь, так как мотивация является главной движущей силой поведения человека, существенным фактором личности. Поведение происходит сознательно и ориентируется на конкретную цель. Эта цель, в свою очередь, будет зависеть от важных целевых ориентиров, которые не будут изолированы. В соответствии с этим подходом, в основе каждой цели лежит потребность, характеризующаяся в напряженной актуальной ситуации, ориентирует человека на активную деятельность, после выполнения этого становится положительным эмоциональным, удовлетворенным персонажем [9].

Человек не всегда чувствует цели, потребности, направленность, ценности. Потому что он не обладает идеальным сознанием. То есть не знает себя, не оценивает себя адекватно. Однозначно, человек признает свою прямую цель. Он хорошо знает реальную сторону своей жизни.

Мотивация - это актуальный возбудитель нервной структуры, то есть призванный вызвать активность организма. (Например, могут появляться формы мотивации на питание, сексуальность, оборона и так далее).

Мотивационное состояние человека отличается от мотивационного состояния животных, т. е. вторичным сигналом, обобщенным регламентированием ценностных ориентаций личности. Вся мотивационная структура является состоянием необходимости модификации.

Ценности социального ограждения, являющиеся источником ценностных ориентиров личности, рассматриваются как внешние факторы личностного развития системы ценностей. Г.М. Андреева как основные направления такого развития выделяет следующие институты: семья, школа, рабочий коллектив. Она называла их «трансляторами социального опыта», где объединяются в систему норм личности и ценностей [10].

Таким образом, ценностно-мотивационная направленность личности - это явление, которое постепенно развивается в течение всей жизни. Подростковый возраст занимает особое место в жизни человека. Ведь в этот возрастной период активно развивается их самосознание, ценностная ориентация.

Как отметил В.И. Ковалев, формирование мотивов сопровождается формированием потребностей, равных системам целей и намерений. Потребность и другие компоненты (интересы, одушевленные, цели, намерения) начинают стабилизироваться за счет более глубокого познания перспектив и трансформации потребностей человека в реальных мотивах.

Изменение общественной значимости перспектив, его познание и точная оценка степени согласования существующих знаний и умений с требованиями этих перспектив приведет к появлению новых потребностей и интересов, системы целей и ориентиров, необходимости совершенствования взглядов, убеждений и мировоззрения. Эти изменения послужат стимулом к активной деятельности, которая компенсирует существующие соглашения. Если индивид не может видеть перспективы в процессе деятельности или в качестве личности не отражает общественно значимые для него интересы, направленность не развивается, так как нет активного действия в достижении общественно значимых перспектив.

Познавательная деятельность, обеспечивающая широкий спектр новой информации о специальностях, его требованиях к человеку, наиболее эффективна при полной профессиональной направленности (обладание прямыми мотивами выбора). Новые возможности, открываемые перед человечеством, в таких условиях могут стимулировать ценно-ориентированную деятельность, расширяющую и углубляющую сложившуюся систему оценивания и понятий.

### 2. АНАЛИЗ ЖИЗНЕННОЙ И КАРЬЕРНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ Г КРАСНОДАР

### 2.1 Методы исследования

Главной целью исследования в курсовой работе является определение жизненной и карьерной активности у студентов второго и третьего курса бакалавриата, а также первого курса магистратуры за учебный 2021-2022 год. В исследовании приняли участие 52 студента из них: 15 человек второго курса, 15 человек третьего курса первой группы, 14 человек третьего курса второй группы и 8 человек первого курса магистратуры. Возрастной диапазон от 18 до 23 лет. Представители мужского пола примерно составляют 10% от выборки, то есть 5 человек, остальные 90% или 47 человек - девушки.

В данном исследовании использовались следующие методики:

1. Методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной

2. Методика «Якоря карьеры» Э. Шейна

Кратко рассмотрим данные методики:

Методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной [12] предназначена для изучения ведущей мотивации учебной деятельности (приложение 1).

В основе данного теста заложена карьерная установка или карьерный якорь. Он как движущий мотив побуждает людей предпринимать усилия по развитию своей карьеры, поэтому он может измеряться при помощи определенного инструментария.

Э. Шейном было выделено восемь основных карьерных «якорей» [18]:

- профессиональная компетентность;

- менеджмент;

- автономия (независимость);

- стабильность;

- служение;

- вызов;

- интеграция стилей жизни;

- предпринимательство.

Люди с установкой на профессиональную компетентность хотят быть мастерами своего дела, они особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не дает развивать способности.

Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

Что касается установки независимости или автономии, то здесь ярко выражена потребность всё делать по-своему, такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форма одежды).

Люди, у которых в приоритете стабильность обуславливают это потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы жизненные события были предсказуемы; стоит различать два типа стабильности - это стабильность места работы и стабильность места жительства.

Человек с ориентацией на служение не будет работать в компании, которая враждебна его целям и ценностям, даже откажется от повышения должности, если это не позволит реализовать главные ценности жизни.

Если рассматривать установку на вызов, то здесь процессы борьбы и победа будут более важны для человека, чем определенная область деятельности или квалификация.

У человека с интеграцией стилей жизни ориентация направлена на различные стороны образа жизни, то есть такие люди любят сбалансированность между семьей, карьерой и саморазвитием, а также ценит свою жизнь в целом.

Люди с карьерной ориентацией на предпринимательство готовы рисковать при создании чего-то нового, они не желают работать на других и хотят иметь своё дело. Для таких людей главное построить организацию, но так, чтобы она была продолжением их самих.

Все результаты исследования представлены в отдельных таблицах и распределены по курсам и группам, чтобы увидеть, какие типы и карьерные ориентации в большей степени выявлены у той или иной группы студентов.

### 2.2 Ход исследования

Для начала рассмотрим первую группу магистратуры, результаты которой представлены в таблице 2.

Таблица 1 - результаты исследования первой группы студентов

| Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| м | Предпринима-тельство | 9,8 | Предприимчивый | 24 |
| ж | Стабильность места работы, служение и интеграция | 9,6 | Артистический | 15 |
| ж | Стабильность места работы | 9,6 | Артистический | 32 |
| ж | Стабильность места работы | 6,3 | Артистический | 21 |
| м | Предпринима-тельство | 7,6 | Социальный и предприимчивый | 9 |
| ж | Менеджмент | 9,4 | Артистический | 19 |
| м | Служение | 9,4 | Интеллектуальный и конвенциональный | 15 |
| ж | Служение | 9,4 | Социальный | 18 |

По результатам таблицы можно сделать заключение, что у представителей мужского пола доминирует карьерно-ценностная ориентация на предпринимательство и предприимчивый тип. Среди девушек доминирует стабильность места работы и артистический тип. Также у одной из респондентов выявлено сразу три карьерных ориентации, что свидетельствует о высокой заинтересованности в индивидуальной карьере. У двух респондентов мужского пола выявлено по два типа профессиональных предпочтений близких между собой.

Следующей для анализа была взята первая группа третьего курса, результаты которой описаны ниже в таблице 2.

Таблица 2 - результаты исследования первой группы третьего курса

| Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ж | Стабильность | 9 | Артистический | 18 |
| ж | Автономия | 8,8 | Артистический | 17 |
| ж | Интеграция | 9,8 | Артистический | 25 |
| ж | Менеджмент | 10 | Социальный | 20 |
| ж | Стабильность места жительства | 10 | Конвенциональный | 17 |
| ж | Стабильность места жительства | 9,3 | Артистический | 17 |
| ж | Стабильность места работы | 8,6 | Предприимчивый | 12 |
| ж | Автономия | 8,8 | Артистический | 27 |
| ж | Стабильность места жительства | 9,3 | Артистический | 21 |
| м | Интеграция | 8,4 | Предприимчивый и конвенциональный | 11 |
| ж | Стабильность места работы | 9,6 | Социальный | 15 |
| ж | Стабильность места работы | 8,3 | Социальный | 22 |
| ж | Предпринима-тельство | 9,6 | Предприимчивый | 12 |
| ж | Стабильность места работы и места жительства | 7 | Артистический | 33 |
| ж | Автономия | 6,8 | Артистический | 17 |

По результатам проведенных исследований самой распространенной комбинацией среди женского пола по ценностно-карьерной ориентации является ориентация на стабильность места работы и места жительства с артистическим типом профессионального предпочтения. Это значит, что работу они предпочитают выбирать на долговременную перспективу и с минимальным количеством командировок, но им присущ оригинальный и творческий тип в решении организационных задач.

У мужского пола выявлена высокая ориентация на интеграцию стилей жизни, а также совмещенный предприимчивый и конвенциональный тип профессиональных предпочтений. Данные типы мало совместимы, а значит, человек еще не до конца определился, какой же стиль у него доминирует.

Для исследования выбранных методик следующей была отобрана вторая группа третьего курса, результаты которой представлены в таблице 3.

Таблица 3 - результаты исследования второй группы третьего курса

| Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ж | Автономия | 8,4 | Социальный | 20 |
| ж | Стабильность места работы | 10 | Артистический | 15 |
| ж | Служение | 9,2 | Артистический | 28 |
| ж | Стабильность места работы | 9,6 | Социальный | 12 |
| м | Автономия | 8,4 | Предприимчивый | 12 |
| ж | Служение | 8,6 | Социальный | 22 |
| ж | Стабильность места работы | 8,3 | Предприимчивый | 22 |
| ж | Служение | 9,8 | Предприимчивый | 11 |
| ж | Интеграция и стабильность места работы | 9 | Артистический | 14 |
| ж | Предпринима-тельство | 9,4 | Артистический | 8 |
| ж | Интеграция | 8,8 | Артистический | 11 |
| ж | Служение | 8,6 | Предприимчивый | 11 |
| ж | Менеджмент | 7,8 | Артистичный | 15 |
| ж | Стабильность | 9,6 | Социальный | 26 |

Среди исследованных кандидатов данной группы самыми распространенными комбинациями ценностно-карьерной ориентации оказались стабильность и социальный тип, а также служение и предприимчивый тип. Обе характеристики принадлежат девушкам. Первая комбинация свидетельствует о долгосрочной перспективе места работы, где человек сможет полностью посвятить себя людям. Вторая комбинация свидетельствует о полном погружении в организацию с проявлением в ней своих организаторских способностей.

У респондента мужского пола выявлена ориентация независимости и предприимчивый тип профессионального предпочтения. Это значит, что человек будет хорошим руководителем, будет проявлять энтузиазм в работе, но только в том случае, если ему дадут частично или полностью работать, так как он хочет.

Последней в этом исследовании была изучена группа второго курса, результаты которой представлены в таблице 4.

Таблица 4 - результаты исследования второго курса

| Пол | Карьерная ориентация | Балл | Тип профессионального предпочтения | Балл |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ж | Менеджмент | 8,4 | Предприимчивый | 26 |
| ж | Стабильность места работы | 9,6 | Артистический | 13 |
| ж | Стабильность места работы | 9 | Артистический | 19 |
| ж | Автономия | 10 | Артистический | 19 |
| ж | Стабильность места работы и предпринима-тельство | 9 | Артистический | 12 |
| ж | Стабильность места жительства | 6,3 | Артистический | 7 |
| ж | Менеджмент | 8 | Артистический | 24 |
| ж | Предпринима-тельство | 9 | Артистический | 33 |
| ж | Интеграция | 8 | Артистический | 17 |
| ж | Предпринима-тельство | 8,8 | Предприимчивый и социальный | 19 |
| ж | Служение | 9,4 | Социальный | 18 |
| ж | Предпринима-тельство | 8 | Артистический | 28 |
| ж | Интеграция | 9 | Артистический | 23 |
| ж | Служение | 7,4 | Артистический | 28 |
| ж | Предпринима-тельсво | 9,2 | Предприимчивый | 21 |

По результатам исследований данной группы было выявлено две комбинации наиболее часто встречающихся совпадений по ценностно-карьерным ориентирам: предпринимательство и артистический тип, предпринимательство и предприимчивый тип. Первая комбинация характеризует людей творческих, нестандартных в своих решениях, а также стремящихся создать что-то новое. Вторая комбинация создает образ человека, который хочет открыть новую организацию, либо концепцию, в которой он сам будет руководить.

Также можно увидеть, что никто из респондентов не выбрал установки вызова и профессиональной компетентности. Скорее всего, это связано с тем, что люди не готовы бросаться «из крайности в крайность», бросать вызов в работе. Категория профессиональной компетентности в своем описании полностью отвергает работу менеджера, для таких людей управление необходимо только в условиях продвижения в профессиональной сфере, таким образом, становится понятно, почему ни у одного из студентов не присутствует данный «якорь».

Никто из респондентов не выбрал реалистический тип. Он представляет собой направленность на конкретные задачи, логику и математическое мышление. В крупных организациях, где менеджер занимается разнообразными задачами, требующими творческого подхода в их решении, такому человеку с этим типом профессиональной ориентации будет трудно работать в организации. Это и объясняет, почему никто из студентов не выбрал данный тип.

Таким образом, с помощью таблиц нам удалось выявить и понять, что у студентов и ценностно-карьерные ориентации, и профессиональные предпочтения в большей степени совпадают с их направлением учебной деятельности - управление персоналом. Каждый студент выбрал какой-то из типов карьерной ориентации и не для каждой организации он подойдет.

Например, студенты, ориентированные на автономию вряд ли приживутся в организации со строгим стилем руководства, так как такой человек не любит зависеть от других. Скорее всего, он будет продуктивно работать в тех организациях, где нет строгих рамок порядка и четкого графика режима работы.

Студенты с ориентацией на менеджмент будут идеально подходить компаниям с многопрофильной деятельностью. Именно там такой человек сможет раскрыть все свои лучшие стороны.

Что касается ориентации на стабильность, то здесь она делиться на стабильность места работы и стабильность места жительства. Если рассматривать стабильность места работы, то человек будет готов к командировкам, главным для него будет работа и уверенность в её стабильности.

Ориентация на место жительства связывает человека с его географическим местом положения. Смена места жительства может произойти только в том случае, если к ней можно будет не спеша подготовиться. Единственный минус для этих людей: они могут пожертвовать должностью ради сохранения своего дома, в котором они прижились.

Люди с ориентацией на служение будут хорошими сотрудниками в сфере охраны труда. Будет идеальным совпадением, если ценности сотрудника будут совпадать с ценностями организации, так как с таким «якорем» человек ради своих ценностей может пожертвовать своей должностью.

Человек с ориентацией на интеграцию стилей жизни всегда будет стремиться одновременно работать, уделять время семье и заниматься саморазвитием. Следовательно, люди вряд ли будут работать сверхурочно. Идеальным местом работы для них будет стандартный восьмичасовой рабочий график.

Люди с ориентацией на предпринимательство будут хороши в зарождающихся компаниях, где нужно будет создавать что-то новое и одновременно быть руководителем. Такие люди смогут быстро подняться в должности. Некоторое время они могут серьезно рисковать и терпеть поражения, ради того, чтобы в конце получить успешный результат.

Теперь рассмотрим людей с разными типами профессиональных предпочтений. Например, социальный тип. Люди, которые его выбрали, могут подстраиваться как под людей, так и под организацию, то есть хорошо адаптироваться. Также они очень общительны и могут учить других людей чему-то новому. Для современных компаний такой сотрудник будет весьма ценен.

Представители предприимчивого типа будут проявлять энтузиазм, любят признание со стороны окружающих. Это люди руководящего типа, которые добиваются высоких должностей. Они оптимистичны и, скорее всего, будут хорошими лидерами в команде.

Люди с конвенциональным типом - это люди консерваторы. Такой человек любит конкретность и четко структурированную деятельность. Такие люди хороши в монотонной и «бумажной» работе.

Интеллектуальный тип - это человек идея. Он может фантазию воплотить на бумаге с помощью математических расчетов. Определить, возможно ли воплощение в жизнь той или концепции. Но такие люди не слишком склонны к общению, либо физической нагрузке. Такие люди хорошо будут выполнять индивидуальные задания.

И наконец, артистический тип личности. Это люди творческого характера, им присуща женственность. Несмотря на то, что такой человек не любит структурированную работу, ему можно будет поручать творческие и необычные задания, которые с интересом и энтузиазмом будут решены.

Делая вывод, можно сказать, что нет хороших или плохих профессиональных предпочтений у студентов, так как у каждой организации существует разный подход к работе. Таким образом, каждый студент уже может задуматься о той или иной организации, где ему было бы приятно, а главное интересно работать.

### 2.3 Рекомендации по оптимизации ценностно-карьерной ориентации

Социологические исследования показывают усиление прагматизма современной молодежи. Современные студенты оценивают выбранную специальность с точки зрения получения необходимых знаний для получения хорошего места работы с высоким заработком. Трансформация профессиональных установок произошла в том числе в группах молодежи, для которых характерны подчас противоположные ценностные ориентации. Например, сравнивая современную молодежь с молодежью начала 1990-х, социологи отмечают, что прагматизм вырос и в группе благополучной молодежи, которая продолжает ориентироваться на творческую, интеллигентную работу. При этом следует отметить, что прагматизм в профессиональных ориентациях сегодня менее связан с финансовым благополучием. Речь, скорее, идет о финансовой независимости и возможности получать от жизни как можно больше удовольствия.

При выборе направления подготовки, высшего учебного заведения, а значит, и будущей профессии молодым людям сложно ориентироваться на рынке образовательных услуг и на рынке труда. Вчерашние школьники не всегда ориентируются на собственные интересы, не учитывают свои возможности. Под влиянием внешних факторов они делают профессиональный выбор неосознанно, это приводит к неудовлетворенности как на этапе получения профессионального образования, так и в процессе работы по профессии. При этом часть выпускников вузов реализуют себя не в рамках полученной специальности.

Мотивация индивида напрямую связана с наличием у человека потребностей, которые выступают толчком для всех мотивационных процессов. В этом случае следует выделить такие понятия как мотив и стимул. Мотив - это психологическая или физиологическая нужда в чем-либо, управляющая поведением человека, определяющая его направленность. Стимул же стоит понимать, как сильный побудитель внутренний или внешний фактор, вызывающий реакцию и действие. Исходя из этого, мотивирование представляет собой психофизиологический процесс управляющий поведением человека, его направленностью и активностью. Стимулирование - это внешнее подталкивание человека к определенной деятельности.

Факторы - это условия, причины, параметры, показатели, оказывающие влияние, воздействие на экономический процесс и результат этого процесса. К основной группе факторов, влияющих на мотивацию персонала, относятся личностные факторы, факторы профессиональной деятельности, групповые, экономические, организационно-управленческие и социально-психологические факторы. Рассмотрим их более подробно.

Личностные факторы обусловлены потребностями личности и в совокупности охватывают все стороны жизнедеятельности человека и,

следовательно, выходят за пределы отношений, складывающихся в организации в процессе труда и других видов деятельности.

Факторы профессиональной деятельности те или иные аспекты профессиональной деятельности, оказывающие влияние на мотивацию труда. Сюда можно отнести реализацию творческого потенциала и реализацию способностей.

В качестве групповых факторов выступают свойства первичной группы, в которую включен отдельный работник, выполняющий свои профессиональные обязанности.

Организационно-управленческие факторы обычно тесно связаны с экономическими, являясь их причиной или следствием. Среди этих факторов наиболее заметно влияющими на мотивацию являются: уровень формализации организационной структуры, ее сложность, устойчивость и мобильность, стиль управления, преобладание гуманистических тенденций в управлении организацией, ориентация на групповые технологии осуществления управленческой деятельности, специальные поощрения, использование в управлении технологий, ориентированных на обучение и развитие персонала, исключение субъективистских тенденций в управлении, особенно в оценке и подборе персонала.

Экономические факторы способствуют удовлетворению различного рода материальных потребностей, без которых человек не может выжить физически.

Социально-психологические факторы направлены на удовлетворение личностных и эстетических потребностей, причем индивидуальных, присущих конкретному человеку, а также удовлетворение потребности самовыражения, признания, одобрения, участия.

В высшем учебном заведении обучаются студенты, это молодые люди 18-25 лет. При организации процесса обучения необходимо помнить, что это взрослые люди, что мотивы их разнообразны, что кроме явных мотивов есть еще амбиции и характер. Для всех категорий студентов, безусловно, важным пунктом являются физиологические потребности и безопасность. Однако есть и те, кому важно не только эти показатели.

 Многие хотят, чтобы их уважали, отмечали их достижения, хотят личного роста. Можно говорить о том, что важно учитывать самую распространенную теорию содержания мотивации А. Маслоу, и то, что в дополнение к своей иерархической концепции, Маслоу выделил две глобальные категории мотивов человека: дефицитные мотивы и мотивы роста.

Дефицитарные мотивы (Д-мотивы) - основные потребности, нацеленные на устранение напряжения организма, особенно те потребности, которые возникают из биологических потребностей и потребностей безопасности. По Маслоу, дефицитарные потребности должны быть удовлетворены прежде, чем человек сможет двигаться к самоактуализации.

Мотивы роста (Б-мотивы) имеют отдаленные цели, связанные со стремлением воплотить наши возможности в действительность. Объективные метапотребности должны обогатить и расширить жизненный опыт, увеличить напряжение посредством нового, волнующего и разнообразного опыта. Мотивация роста предполагает не столько возмещение дефицитарных состояний, то есть уменьшение напряжения, сколько расширение кругозора, то есть увеличение напряжения.

Маслоу предположил, что многочисленные симптомы, связанные с накопительским и ориентированным на потребление, но нессамодостаточным стилем жизни, свидетельствуют о метапатологиях. Это такие симптомы, как неспособность глубоко любить кого-нибудь, стремление жить только сегодняшним днем, нежелание видеть что-либо ценное и достойное в жизни, неумение ценить настойчивость в поисках личного совершенствования, неэтичное поведение. Человек, страдающий метапатологией, часто не замечает этого. Он может смутно чувствовать, что чего-то не хватает в жизни, но не знать, чего именно.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование позволило сделать ряд выводов.

Карьерная и жизненная активность молодежи во многом зависит от окружающей среды. Если сформировать условия для развития личности, то молодежи будет гораздо интереснее заниматься карьерой и саморазвитием.

На основе анализа теории мотивации можно предложить следующие способы повышения мотивации обучающихся в высшем учебном заведении:

- отношение непосредственно влияет на мотивацию. Взаимодействие между учителем и учеником является более важным для процесса обучения, чем структурные факторы, такие как учебные материалы или размер аудитории;

- в учебном процессе важную роль играет оценка приложенных усилий обучающихся в процессе обучения. Гораздо важнее оценить приложенные усилия, чем конечный продукт. Если ценить результаты, обучающиеся будут сосредоточены лишь на достижении результата, забывая о том, что высокие результаты достигаются благодаря приложенным усилиям;

- поощрение вовлечение в обучающихся в учебный процесс. Если обучающиеся чувствуют, что они полезны, и несут ответственность, они будут гораздо более мотивированы;

- использование стимулов. Представляется важным поощрять и вознаграждать приложенные усилия обучающихся. Обучающиеся, как правило, не осознают, какие преимущества в долгосрочной перспективе им дает хорошая успеваемость и полученные знания, они предпочитают получать вознаграждение незамедлительно;

- создание вариативной среды. Обучающиеся быстро начинают скучать, когда они не получают адекватную стимуляцию на занятиях. И это стало особенно заметно сейчас, в нашем технологическом мире, когда обучающиеся привыкают к массивной стимуляции при помощи планшетов и телефонов; поэтому на занятиях попытайтесь избегать однообразия и рутины, не отказывайтесь от современных образовательных технологий;

- удовлетворение потребности в безопасности. Многим обучающимся трудно сохранить мотивацию к учебе, потому что они имеют высокий уровень тревожности, страх неудачи и не достижения желаемых результатов;

- самомотивация обучающихся. Уметь мотивировать обучающихся - это важно для педагога, но не менее важно научить их находить свою собственную мотивацию и управлять ею.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации - Москва: Юридическая литература, 1993.
2. Акбиева, З. С. Вестник дагестанского государственного университета // Карьерные перспективы: влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций. - 2019. - № 3. - С. 72 - 75.
3. Байкова Л. А. Психология здоровья. Социальное здоровье детей и молодежи. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — Москва: Юрайт. 2019. 216 с.
4. Волкова Н.В. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения / Н.В. Волкова, В.А. Чикер / / Социальная психология и общество. — 2018. — № 1. — С. 90-107
5. Дедов Н. П., Коробанова Ж. В., Неврюев А. Н. Социальная психология. Учебное пособие для бакалавриата. — Москва: Прометей. 2020. 160 с.
6. Дереча В. А. Социальная психология. Зависимое поведение. Учебное пособие. — Москва: Юрайт. 2020. 182 с.
7. Константиновский Д. Л., Попова Е. С. Молодежь в сфере образования: ожидания и мотивация // Россия реформирующаяся. 2018. № 15 - С. 154-174.
8. Корягина Н. А. Социальная психология: теория и практические методы. Учебник и практикум для академического бакалавриата. — Москва: Юрайт. 2019. 316 с.
9. Крысько В. Г. Социальная психология. Учебно-методическое пособие. — Москва: КноРус. 2020. 304 с.
10. Иудин А. А., Ситникова И. В., Тюнтяев А. С. Влияние ценностных ориентаций на профессиональный выбор абитуриентов // Вестник Нижегородского университета имени Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2019. № 4 (56). С. 89-96.
11. Крушельницкая О. И., Третьякова А. Н. Мотивация получения высшего образования у студентов первого и выпускного курсов (сравнительный анализ) // Высшее образование в России. 2019. № 2. С. 70-77.
12. Недбаев Д.Н. Психологические детерминанты формирования карьерной направленности личности / Д.Н. Недбаев, М.М. Филин // Международный журнал медицины и психологии. — 2019. — № 4. — С. 169-177
13. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. Учебник. — Москва: Проспект. 2020. 552 с.
14. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. Учебное пособие для академического бакалавриата. — Москва: Юрайт. 2019. 246 с
15. Рынгач O.JL, Чуланова О.Л. Факторы и риски мотивации трудовой деятельности персонала организаций // Вестник Евразийской науки. 2020. Т. 12. №2. URL: https://esj.today/PDF/96ECVN220.pdf (дата обращения: 10.02.2022).
16. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации : монография / под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Е.А. Журавлевой, Е.Д. Короткиной. — Тверь : Твер. гос. ун-т, 2019. — 340 с.
17. Социальная психология. Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Клецина И. С. — Москва: Юрайт. 2019. 348 с.
18. Толстых Н.Н., Кулагина И.Ю., Апасова Е.В. Социальная возрастная психология. Учебное пособие. — Москва: Академический Проект. 2019. 346 с.
19. Ушакова Я. В., Ситникова И. В., Францева Ю. Е. Факторы выбора вуза и профессиональные стратегии студентов социогуманитарных направлений подготовки // Вестник Нижегородского университета имени Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2020. - № 3 (59). С. 118-128.
20. Хренов Н. А. Социальная психология искусства. — Москва: Юрайт. 2019. 550 с.
21. Чернова Г. Р. Социальная психология. Учебник для бакалавриата и специалитета. — Москва: Юрайт. 2019. 188 с

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

 Методика «якоря карьеры»

**Насколько важным является для Вас каждое из следующих**

**утверждений?**

|  |  | Совершенно неважно | Исключительно важно |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2 | Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3 | Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4 | Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5 | Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6 | Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7 | Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были уравновешены | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8 | Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9 | Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10 | Быть первым руководителем в организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12 | Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13 | Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14 | Соревноваться с другими и побеждать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15 | Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16 | Создать новое коммерческое предприятие | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17 | Посвятить всю жизнь избранной профессии  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18 | Занять высокую руководящую должность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19 | Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20 | Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21 | Иметь возможность использовать свои умения и талант для служения важной цели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?**

|  |  | Совершенно не согласен | Полностью согласен |
| --- | --- | --- | --- |
| 22 | Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23 | Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24 | Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 25 | Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 26 | Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 27 | В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 28 | Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 29 | Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 30 | Соревнование и выигрыш - это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 31 | Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 32 | Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 33 | Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 34 | Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 35 | Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| 36 | Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 37 | Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 38 | Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 39 | Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 40 | Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 41 | Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Спасибо!