

устойчивая склонность к переживанию такой базальной эмоции, как радость. Выраженное же переживание страха и такие дисфункциональные формы эмоциональной регуляции, как руминация, избегание и трудности ментализации, направленные на игнорирование, подавление или уклонение от негативных переживаний, противопоставляются продуктивной рефлексии и оказывают отрицательное влияние на психологическое здоровье. В целом определение основных аспектов психологического здоровья личности в юношеском возрасте позволяет своевременно выявить проблемные и пограничные варианты развития и грамотно организовать коррекционную и развивающую психологическую работу.

Библиографические ссылки

1. Дубровина И. В. Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности // Вестн. практической психологии образования. 2009. № 3. С. 17–21.
2. Gross J. J., Jazaieri H. Emotion, emotion regulation, and psychopathology an affective science perspective // Clinical Psychological Science. 2014. № 2 (4). P. 387–401.

М. В. Предеина

*Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
Екатеринбург, Россия*

К проблеме исследования личностных предикторов успешной субъективной карьеры как психологического фактора благополучия личности

Выявляется связь между готовностью к непрерывному обучению и успешностью субъективной карьеры у профессионалов в условиях кризиса середины карьеры. Анализируются проблемы определения предикторов субъективной карьеры. Уточняются понятия «субъективная карьера», «непрерывное обучение». Исследование будет иметь

практическую и теоретическую ценность для психологов-исследователей, психологов-консультантов, педагогов, менеджеров по персоналу и руководителей предприятий, а также для профессионалов, проживающих кризис середины карьеры.

Ключевые слова: субъективная карьера, непрерывное обучение, психологическое благополучие личности

Marina V. Predeina

*Ural Federal University named
after the first President of Russia B. N. Yeltsin
Yekaterinburg, Russia*

Study of Personality Predictors of Successful Subjective Career as a Psychological Factor of Personal Well-Being

To identify the relationship between the readiness for lifelong learning and the success of a subjective career among professionals in a mid-career crisis. To analysis of the problem of determining predictors of subjective career. Clarify of the definitions “subjective career”, “lifelong learning”. Theoretical and practical advice for psychologists-researchers, psychologists-consultants, teachers, personnel managers, heads of enterprises, professionals in mid-career crisis.

Keywords: subjective career, lifelong learning, psychological personal welfare

Введение. Успешная карьера выступает важным психологическим фактором благополучия личности, в современной реальности это становится особенно необходимым. На протяжении почти всего XX в. большинство специалистов имели только одну работу и только одну карьеру. Но времена верных и преданных компании служащих давно прошли. Скоро в центре внимания будет стиль жизни, а не карьера, и работа будет представляться вереницей проектов и великих начинаний [1]. Изменения требуют включенности человека в регулярное формальное, неформальное, информальное образование — в непрерывное образование [2].

Проблема, обозначенная в работе, была определена в ходе анализа профессиональных консультаций с клиентами, которые находятся на этапе середины карьеры или в состоянии кризиса середины карьеры, обратившимися с вопросом о сомнении в выборе карьерного пути. В результате анализа 14 консультаций за последние два года выявлено две группы клиентов: первая — это специалисты, уже сделавшие свой выбор субъективной карьеры; вторая — специалисты, у которых нет личного намерения менять свою профессию и место работы, но они стоят перед необходимостью новых условий работы.

Допустимо предположить, что личностными предикторами выбора карьеры будут выступать особенности мотивации субъекта. Первой особенностью мотивации является отношение специалиста к субъективной карьере, его интерес строить ее, принимая ответственность за карьерный путь полностью на себя. Вторым предиктором является мотивация специалиста, побуждающая его к непрерывному обучению, основанная на понимании, что это необходимое условие успешной карьеры.

Теоретический анализ позволил автору сформировать исследовательский вопрос: какими личностными предикторами (мотивацией к субъективной карьере и мотивацией к непрерывному обучению) обусловлена успешность субъективной карьеры?

Материалы и методы — психологический анализ профессиональных консультаций клиентов.

Многогранность феномена карьеры, проявляющаяся в нашем обществе в последние десятилетия, дает множество разносторонних характеристик и определений и делает изучение этой проблематики особенно актуальным. Поскольку термин «субъективная карьера» не получил однозначного определения в науке, в нашем исследовании мы будем придерживаться подхода, данного американскими учеными М. Б. Артуром и П. Ф. Друкером. М. Б. Артур предложил концепцию «карьера без границ»: человек рассматривается им как свободный «агент», он не привязан к организации в своем карьерном развитии. Субъективная карьера сотрудника, согласно его теории, обуславливается психологическим уровнем его восприятия, тем, чувствует ли он «простор» в компании, видит ли будущее

для своей карьеры без ограничений и дополнительных правил [3]. По П. Ф. Друкеру, работник должен быть готовым к тому, что, возможно, он сменит место работы, должность или род деятельности. Можно параллельно строить другую карьеру и сменить предыдущую, подходить к построению карьеры согласно своим способностям и системе ценностей [4].

Под непрерывным обучением мы будем понимать обучение в течение всей жизни (lifelong learning) — постоянный, добровольный и самомотивированный поиск знаний по личным или профессиональным причинам, ключевой фактор конкурентоспособности личности, профессионала и компании в мире [5]. Оно может принимать форму формального, неформального или самостоятельного обучения. Обучение происходит неизбежно и постоянно. Непрерывное обучение направлено на создание и поддержание позитивного отношения к учебе с целью как персонального, так и профессионального развития [6–8].

Результаты. В результате теоретического анализа определены две группы личностных предикторов успешной субъективной карьеры: мотивация к построению субъективной карьеры и мотивация к непрерывному обучению.

Заключение. Таким образом, теоретический анализ профессиональных консультаций позволил определить две группы клиентов — специалистов с различной ориентацией на субъективную карьеру и определить мотивационные предикторы выбора карьеры. Проведена операционализация понятий «субъективная карьера» и «непрерывное обучение». Для будущего исследования определены переменные: независимые (отношение к субъективной карьере) и зависимые (готовность к непрерывному обучению). Указано на актуальность и малую исследованность проблемы, поставленной в настоящих тезисах.

Результаты, полученные в ходе исследований поставленной проблемы, могут иметь практическую и теоретическую ценность для психологов-исследователей, психологов-консультантов, педагогов, менеджеров по персоналу и руководителей предприятий, а также профессионалов, проживающих кризис середины карьеры.

С учетом актуальности и малой исследованности проблемы, обозначенной в настоящих тезисах, дальнейшие разработки могут стать конструктивным направлением для будущих исследований психологического благополучия личности.

Библиографические ссылки

1. *Нордстрем К., Риддерстрале Й.* Бизнес в стиле фанк : Капитал пляшет под дудку таланта. СПб. : Стокгольм. шк. экономики в С.-Петербур., 2019. 280 с.

2. *Глазьев С. Ю.* Стратегия опережающего развития и интеграции на основе становления шестого технологического уклада // Партнерство цивилизаций. 2013. № 1–2. С. 195–232.

3. *Arthur M. B.* The boundaryless career: a competency-based perspective // J. of Organizational Behavior. 1994. № 4 (15). P. 307–324.

4. *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке. М. : Вильямс, 2004. 272 с.

5. Обучение на протяжении всей жизни = Lifelong learning // Википедия : [сайт]. URL: https://star-wiki.ru/wiki/Lifelong_learning (дата обращения: 30.10.2021).

6. *Зайцева О. В.* Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестн. ТГПУ. 2009. № 7. С. 106–109.

7. *Игнатович Е. В.* Историко-семантический анализ английского концепта непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век : [сайт]. 2017. № 4 (20). С. 115–136. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriko-semanticheskij-analiz-angliyskogo-kontsept-a-neprepryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 29.10.2021).

8. *Batisteti E., Roseli R.* Comparison of the concepts of “lifelong learning” and “lifelong education” // SciELO : [website]. URL: <https://preprints.scielo.org/> (accessed: 29.10.2021).