

## КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ: ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ВОЗРАСТНАЯ ДИНАМИКА

**Н.Н. Мельникова**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

**Введение.** Рассматриваются два направления построения карьеры («вертикальное» и «горизонтальное»). Подчёркивается мотивирующая функция карьерной направленности личности. Приводится описание четырёх карьерных ориентаций: управление, предпринимательство, созидание, мастерство. Отмечается влияние социальных факторов на становление и формирование карьерных ориентаций личности.

**Организация и методы исследования.** Исследование проводится на репрезентативной выборке, охватывающей диапазон возраста испытуемых от 18 до 60 лет. Для диагностики карьерных ориентаций используется авторский опросник (КарО). Влияние факторов пола и возраста на карьерную направленность оценивается с помощью многомерного дисперсионного анализа.

**Результаты и их обсуждение.** Результаты оценки влияния факторов пола и возраста на карьерную направленность личности свидетельствуют о наличии тенденции к снижению направленности на построение карьеры по мере увеличения возраста, которая проявляется, преимущественно, для «вертикального» вектора карьерного развития. Описывается специфика возрастной динамики показателей отдельных карьерных ориентаций. Отмечается, что максимальные различия в результатах исследования у мужчин и женщин наблюдаются в периоды активного построения ими карьеры и отсутствуют у студентов и людей старше 50 лет. Приведены результаты корреляционного анализа, который показывает, что взаимосвязь карьерной направленности с объективными достижениями в карьере обнаруживается только у специалистов со стажем более 7 лет и отсутствует на начальных этапах развития карьеры. Показано, что у студентов карьерные ориентации слабо дифференцированы и завышены по сравнению со специалистами, имеющими стаж работы.

**Выводы и заключение.** Подчёркивается адаптивный характер возрастных изменений карьерной направленности и влияние социальных факторов на снижение мотивации к построению карьеры. Карьерная направленность личности корректируется по мере получения профессионального опыта, чувствительна к влияниям профессиональной среды и подвержена гендерным и возрастным ограничениям. Особо подчёркивается, что прогноз будущих карьерных достижений на основе диагностики карьерных ориентаций студентов и молодых специалистов невозможен, поскольку взаимосвязь карьерной направленности с достижениями в карьере появляется только у специалистов со стажем.

*Ключевые слова:* карьера, карьерные ориентации, достижения в карьере, гендерные и возрастные различия в карьере.

### **Введение**

Интерес к теме построения карьеры в последнее время становится всё более выраженным. Он связан с вопросами профессиональной успешности, самореализации личности в профессиональной сфере и формированием активной профессиональной позиции (Акиндинова, 2000; Завалишина, 2005; Пахомова, 2013; Соколова, 2013; Antoniu, 2010 и др.). Немаловажное значение при этом имеет вопрос изучения мотивации к построению карьеры, проявляющейся в общей карьерной направленности личности (Богатырёва, 2008; Жданович, 2007; Кобзева, 2009; Мельникова, Щелокова, 2012).

Под карьерной направленностью понимается система диспозиций и установок, направляющих активность личности на сознательное построение карьеры. Карьерная направленность обеспечивает выраженный мотив построения карьеры, в структуре которого карьера рассматривается, как одна из значимых целей личности.

Содержательная сторона карьерной направленности выражается через карьерные ориентации, которые основаны на системе представлений человека о приоритетном направлении своего карьерного развития и определённой форме реализации карьерных достижений. Так, традиционно выделяются два

альтернативных направления развития карьеры, условно называемых «карьера вверх» и «карьера вглубь» (Жданович, 2007; Мельникова, Щелокова, 2012; Почебут, Чикер, 2002; Schein, 1986; Super, 1957). Вектор вертикального развития карьеры может быть реализован через ориентации на управление и предпринимательство, а карьера вглубь – через ориентации на мастерство или созидание. Разные карьерные ориентации направляют активность личности на разные профессиональные цели и предполагают разные формы карьерных достижений, что находит свое отражение в кратких описаниях ниже приведенных карьерных ориентаций.

– Управление (У). Карьера связывается с управленческой деятельностью и рассматривается как продвижение по должностной лестнице. Значимыми достижениями в карьере являются: управленческая должность, высокий социальный статус и выполнение функций руководителя.

– Предпринимательство (П). Построение карьеры связано с созданием и развитием собственного дела. В качестве достижений в карьере рассматривается финансовая самостоятельность, развитие предприятия и расширение сферы влияния.

– Созидание (С). Карьера рассматривается как пространство для создания социально ценного продукта, возможность «что-то оставить после себя». В качестве карьерных достижений выступают завершённые авторские разработки: изобретения, научные открытия, материальные ценности, произведения культуры и искусства, методические труды.

– Мастерство (М). Карьера рассматривается, как совершенствование мастерства в какой-то конкретной профессиональной сфере. Карьера считается успешной, если человек стал одним из лучших специалистов в своём деле, признанным и авторитетным в своём профессиональном сообществе.

Описания приведены в соответствии с содержанием разработанной нами методики диагностики карьерных ориентаций «КарО» (Мельникова, Щелокова, 2012).

В ранее опубликованных наших исследованиях было показано, что все четыре названные ориентации представляют собой четыре отдельных относительно независимых фактора. При этом направления развития карьеры «вверх» и «вглубь» выявляются, как факторы второго порядка (Мельникова, Щелокова, 2012).

Предпочтение разных направлений карьерного развития связано с ценностными ориентациями и особенностями личности (Богатырёва, 2008; Терновская, 2006; Щелокова, 2012; McDaniels, 1992). Однако на выбор разных ориентаций и на карьерную направленность личности в целом оказывают немалое влияние и социальные и профессиональные факторы (Почебут, Чикер, 2002; Соколова, 2009; Harmon, 1997; Phillips, 1997). В частности, к таким факторам относятся гендерные и возрастные ограничения, а также влияние профессионального опыта, с накоплением которого происходит коррекция профессиональных планов и уточнение собственных карьерных ориентаций. Такие влияния отражаются на возрастной динамике карьерной направленности личности и на гендерных различиях, которые выявляются при исследовании карьерных ориентаций на больших репрезентативных выборках.

В данной статье излагаются результаты проведённого нами исследования, которое позволяет ответить на ряд вопросов:

– Существуют ли различия в направленности на построение карьеры у мужчин и женщин?

– Изменяется ли общий уровень карьерной направленности с возрастом?

– Проявляются ли полученные закономерности одинаково для всех видов карьеры?

Кроме того, затрагиваются вопросы, касающиеся осознанности и дифференцированности карьерных предпочтений личности и связи карьерной направленности с реальными карьерными достижениями.

### Организация и методы исследования

Целью проведённого исследования являлось изучение возрастных и гендерных различий в карьерных ориентациях.

Частные задачи, которые, в соответствии с целью, были сформулированы в следующем виде:

1. Изучить различия в общей направленности на построение карьеры в группах респондентов разного возраста и находящихся на разных этапах построения карьеры.

2. Рассмотреть специфику проявления полученных закономерностей для двух векторов карьерного развития (вертикального и горизонтального) и для отдельных карьерных ориентаций.

3. Изучить особенности проявления гендерных различий в карьерной направленности для разных возрастных групп и разных направлений построения карьеры.

4. Выявить уровень взаимосвязи карьерной направленности с объективными карьерными достижениями в группах респондентов с разным стажем работы.

Выборку исследования составили специалисты разных профессий в возрасте от 18 до 60 лет. Общее количество опрошенных 681 человек, в том числе 325 мужчин и 356 женщин.

Для диагностики общей карьерной направленности и карьерных ориентаций использовался разработанный нами опросник «КарО» (Мельникова, Шелокова, 2012). Опросник прошёл полную психометрическую проверку и стандартизирован на выборке 1150 человек (Батурин, Мельникова, 2015). Структура опросника «КарО» включает три уровня характеристик карьерных ориентаций:

1. Общая направленность на построение карьеры (показатель ОКН) – определяет, насколько человек в принципе заинтересован в построении карьеры.

2. Векторное направление построения карьеры: «карьера вверх» (КВВ) и «карьера вглубь» (КВГ).

3. Четыре карьерные ориентации: управление (У), предпринимательство (П), созидание (С) и мастерство (М).

В качестве методов математической обработки в исследовании применялись двухфакторный дисперсионный анализ с последующим уточнением результатов методом множественных сравнений с выделением контрастов, где достоверность различий проверялась при помощи критерия t-Шеффе, а также корреляционный анализ по Пирсону и описательная математическая статистика (Наследов, 2006).

### Результаты и их обсуждение

Для оценки влияния факторов возраста и пола на выраженность карьерных ориентаций был проведён дисперсионный анализ с двумя независимыми переменными: возраст и пол. Переменная «возраст» имела пять градаций; для этого выборка была разделена на возрастные группы, соответствующие разным этапам построения карьеры:

- 1) 18–22 лет (студенты);
- 2) 23–25 лет (молодые специалисты);

3) 26–35 лет (возрастная группа, соответствующая этапу активного продвижения в карьере);

4) 36–50 лет (возрастная группа, соответствующая зрелому этапу карьерного развития);

5) 51 год и старше (специалисты предпенсионного возраста).

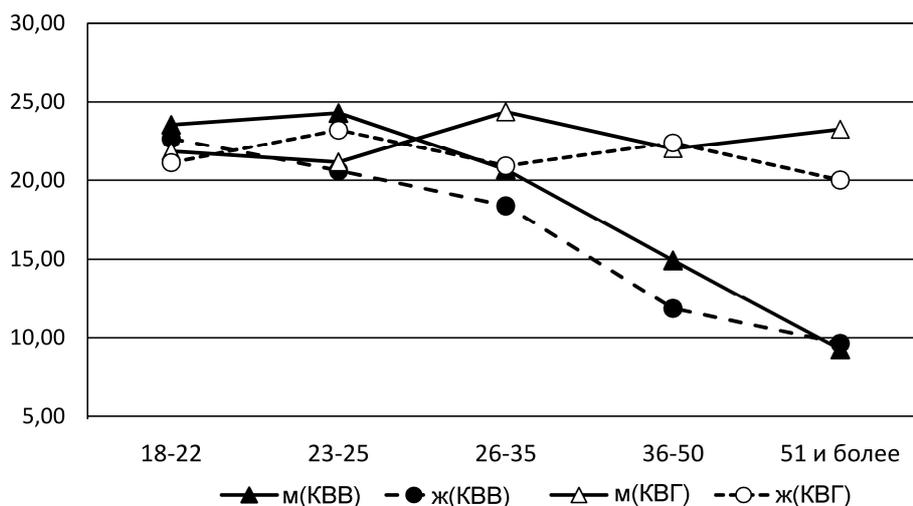
В соответствии с программой исследования, предполагающей изучение гендерных особенностей, каждая возрастная группа подразделялась на две подгруппы (мужчины и женщины), что позволяло учитывать влияние переменной «пол». В результате численность каждой подгруппы составила от 60 до 73 человек (общий объём выборки – 681 человек).

Дисперсионный анализ показал достоверность вклада каждого из двух указанных факторов (пол и возраст) в снижение карьерной направленности. Диаграммы для зависимых переменных, отражающих вертикальное направление развития карьеры (КВВ) и горизонтальное (КВГ) приведены на рисунке.

Примечательно, что по мере увеличения возраста снижение карьерной направленности, так же как и гендерные различия, наблюдаются только в случае вертикального направления развития карьеры (КВВ). При этом ярко выражено влияние возраста ( $F=50,523$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta^2=0,231$ ), и значительно меньше – влияние пола ( $F=6,789$ ;  $p=0,009$ ;  $\eta^2=0,010$ ), а влияние взаимодействия факторов пола и возраста не обнаруживается ( $F=1,296$ ;  $p=0,270$ ;  $\eta^2=0,008$ ).

На проявления горизонтального направления развития карьеры (показатель КВГ) характеристики пола и возраста не оказывают значимого влияния (Статистики  $F$ ,  $p$  и составляют 1,027; 0,392 и 0,006 для переменной «возраст» и 2,225; 0,136 и 0,003 – для переменной «пол». В другой стороны, при таком варианте развития карьеры появляется небольшое взаимодействие между факторами пол и возраст ( $F=3,57$ ;  $p=0,004$ ;  $\eta^2=0,022$ ). Однако, как видно на графике (см. рисунок), это взаимодействие не имеет устойчивой тенденции и выражается лишь в небольших разнонаправленных колебаниях показателя КВГ, что может быть вызвано случайными факторами.

В целом полученные результаты предсказуемы и хорошо объясняются известными гендерными и возрастными ограничениями в построении карьеры (Берн, 2007; Волкова, 1997; Крылов, 2006; Harmon, 1997; Phillips, 1997). Напомним, что возрастные и гендерные



Возрастная динамика вертикального (КВВ) и горизонтального (КВГ) направлений развития карьеры для мужчин и женщин

ограничения сказываются только на вертикальном направлении карьеры (КВВ). Как следствие, представляется целесообразным рассмотреть более подробно динамику, касающуюся этого вектора карьерного развития.

На рисунке отчетливо прослеживается постепенное снижение с возрастом карьерной направленности, соответствующей вертикальному вектору (КВВ), для обеих гендерных групп. При этом показатели карьерной направленности у женщин во всех возрастных подгруппах (кроме студентов и людей предпенсионного возраста) несколько ниже, чем у мужчин.

Характерно, что и снижение карьерной направленности у женщин начинается в более раннем возрасте, чем у мужчин: первые такие признаки наблюдаются уже у молодых специалистов (23–25 лет), в то время как у мужчин в этот период профессиональной жизни ориентация на вертикальное построение карьеры ещё сохраняется на высоком уровне. Однако и у мужчин ориентация на вертикальное построение карьеры начинает угасать после приобретения первого опыта работы (в возрасте после 25 лет).

Множественные сравнения с применением t-критерия Шеффе и выделением контрастов показали, что перелом тренда профессиональной ориентации (и у мужчин, и у женщин) наступает в возрасте старше 35 лет, когда большинство людей уже отказываются от карьерных притязаний в области управления и предпринимательства. В этот же возрастной период становится явно заметным расхождение между

вертикальным (КВВ) и горизонтальным (КВГ) векторами карьерного развития в обеих гендерных группах (см. рисунок).

Распределение показателей четырех карьерных ориентаций, попарно включаемых в вертикальный вектор развития карьеры (Управление и Предпринимательство) и в горизонтальный (Созидание и Мастерство) у мужчин и женщин разных возрастных групп обследованной выборки представлено в таблице. С целью анализа особенностей возрастных изменений каждой карьерной ориентации использовался многомерный дисперсионный анализ с последующим уточнением результатов методами множественных сравнений (Post Hoc Tests) и контрастов (Contrasts), где достоверность различий проверялась при помощи критерия t-Шеффе (Наследов, 2006).

При рассмотрении отдельных карьерных ориентаций («Управление», «Предпринимательство», «Созидание» и «Мастерство») очевидно заметны различия в траекториях изменений показателей по этим четырём ориентациям.

Наиболее выраженное и интенсивное снижение с возрастом наблюдается в показателях ориентации на «Предпринимательство» ( $F=41,455$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta^2=0,198$ ), особенно начиная уже с представителей возрастной группы 26–35 лет, что подтверждает представленный выше вывод о том, что сразу после исчерпания статуса молодых специалистов большинство молодых людей отказываются от предпринимательской карьеры. При этом у женщин такого рода изменения (на значимом

уровне) происходят в возрасте 23–25 лет ( $F=5,608$ ;  $p=0,018$ ;  $\eta^2=0,008$ ).

Карьерная ориентация по типу «Управление» несколько дольше остаётся в приоритетах. Влияние фактора возраста здесь несколько ниже ( $F=28,272$ ;  $p<0,001$ ;  $\eta^2=0,144$ ). Стремление продвигаться по служебной лестнице достаточно выражено у респондентов в возрасте до 35 лет, после чего оно резко снижается и у мужчин, и у женщин (см. таблицу). Полученные нами данные соответствуют современным тенденциям в кадровой политике организаций, когда в качестве резерва для карьерного продвижения рассматриваются, прежде всего, кандидатуры молодых сотрудников. По всей видимости, в этих результатах исследования находят свое отражение адаптивные процессы: люди строят карьерные планы, ориентируясь на реальные возможности, предоставляемые организационной средой.

Интересно, что в показателях ориентации на «Управление» не наблюдается выраженных гендерных различий: дисперсионный анализ показал отсутствие влияния фактора пола для этой ориентации ( $F=3,202$ ;  $p=0,074$ ;  $\eta^2=0,005$ ). Как следствие, можно говорить о некоторых прогрессивных изменениях в современном обществе и ослаблении давления гендерных стереотипов на работающих женщин.

Наиболее стабильными во всех возрастных группах респондентов являются показатели ориентации на «Мастерство» ( $F=1,063$ ;  $p=0,374$ ;  $\eta^2=0,006$ ). Для этого вида карьеры, предполагающего углубленное совершенствование в узкой области деятельности, более старший возраст становится преимуществом, позволяя использовать накопившийся профессиональный опыт. И, согласно данным таблицы, в зрелом возрасте эта ориентация лишь упрочивается. Ориентация на Мастерство не подвержена также и гендерным ограничениям ( $F=1,395$ ;  $p=0,238$ ;  $\eta^2=0,002$ ). Более того, как показали наши исследования, боль-

шинство женщин по мере увеличения их возраста переориентируются именно на это направление профессионального развития.

В этом смысле ориентация на «Созидание», предполагающая достижения в научной, методической и изобретательской деятельности, представляется менее ожидаемой у женщин, что и демонстрируют полученные нами результаты. Показатели этой формы карьерной ориентации снижаются в выборке женщин старше 25 лет, в то время как у мужчин они остаются на достаточно высоком уровне, в том числе и на более поздних этапах профессионального развития (см. таблицу). В целом же ориентация на Созидание чуть больше подвержена влиянию фактора возраста, чем ориентация на Мастерство ( $F=2,857$ ;  $p=0,023$ ;  $\eta^2=0,017$ ).

По всей видимости, траектории возрастных изменений и специфика гендерных различий, соответствующие разным карьерным ориентациям, во многом определяются адаптивными процессами и отражают ограничения, накладываемые социальной и профессиональной средой на работников. Карьерные ориентации, как установки, включающие профессиональные планы и цели, чувствительны к воздействию среды и корректируются в процессе получения профессионального опыта.

Следует обратить внимание ещё на одну закономерность, которая касается степени дифференцированности карьерной направленности. Характерно, что у студентов отмечаются сравнительно высокие средние значения показателей по всем 4 карьерным ориентациям (см. таблицу). При этом у них отсутствуют значимые различия между выраженностью отдельных ориентаций, также как и различия между показателями у мужчин и женщин. Эти данные согласуются с обнаруженным нами ранее фактом недостаточной дифференцированности карьерных ориента-

Средние значения шкальных показателей по методике «КарО» у испытуемых в различных возрастных и гендерных групп

Возрастные подгруппы	Карьерные ориентации							
	Управление		Предприним.		Созидание		Мастерство	
	муж	жен	муж	жен	муж	жен	муж	жен
18–22 лет	12,07	12,17	11,46	10,48	10,74	10,37	11,09	10,73
23–25 лет	13,05	11,30	11,16	9,30	10,12	11,29	11,09	11,99
26–35 лет	11,06	10,28	9,66	8,11	12,17	9,75	12,10	11,15
36–50 лет	8,44	6,83	6,48	5,04	10,00	9,96	12,00	12,43
51 и старше	5,00	5,55	4,25	4,09	10,33	9,27	12,92	10,73

ций у студенческой молодёжи. (Щелокова, 2012). В частности, у 53 % обследованных студентов не существует явных предпочтений в выборе вертикального и горизонтального направления развития карьеры, поскольку карьерные ориентации, соответствующие этим двум векторам, выражены примерно одинаково. Для сравнения, в возрастной группе 26–35 лет, доля «неопределившихся» снижается до 26 %, а у 74 % людей к этому возрасту приоритеты вертикального либо горизонтального вектора карьерного развития сформированы.

Представляется логичным вывод о том, что карьерная направленность формируется постепенно. У студенческой молодёжи она ещё слабо содержательно наполнена, в карьерных ориентациях отсутствуют выраженные приоритеты. В этом возрасте ещё слабо осознаётся содержание будущей карьеры, нет представлений о том, в какой конкретной форме будут реализованы карьерные достижения. При этом, как было указано выше, общие карьерные притязания студентов явно завышены по сравнению с группами специалистов, имеющих стаж работы.

Примечательно, что в группе студенческой молодёжи отсутствуют и различия между показателями карьерных ориентаций у мужчин и женщин (все данные сравнения статистик всех карьерных ориентаций получены при  $p > 0,05$ ). Другими словами, девушки-студентки имеют такие же высокие карьерные притязания, как и их сверстники-юноши (в том числе и в области вертикального вектора карьерного развития).

Гендерные различия в карьерной направленности отсутствуют также и у людей старше 50 лет. В этой возрастной группе и у мужчин, и у женщин наблюдаются очень низкие показатели ориентации на вертикальное направление карьеры, в то время как показатели, соответствующие горизонтальному вектору, остаются высокими в обеих гендерных группах (см. рисунок и таблицу).

В целом, обобщая полученные данные, можно сделать вывод, что наиболее выраженные различия между проявлениями карьерных ориентаций у мужчин и женщин наблюдаются в период активного построения карьеры, но отсутствуют у студентов и людей предпенсионного возраста.

По всей вероятности, такого рода различия в карьерных ориентациях объясняются

несколькими причинами. Среди них, несомненно, есть и объективные, например, связанные с выполнением женщиной материнской функции и нагрузкой, которую на нее налагают семейные роли. Однако имеют значение и гендерно-ролевые стереотипы, выражающиеся в специфических ожиданиях по отношению к профессиональным возможностям женщины, в частности, в сфере управления и предпринимательства. По мнению многих авторов, давление гендерных стереотипов и ожиданий в области профессиональной деятельности, способно сильно ограничивать возможности продвижения и построения карьеры женщиной (Берн, 2007; Волкова, 1997; Крылов, 2006; Harmon, 1997; Phillips, 1997 и др.).

Ещё одна задача выполненного исследования заключалась в изучении взаимосвязи между карьерной направленностью и объективными карьерными достижениями. Карьерная направленность, определяя уровень притязаний в области карьеры, выполняет мотивирующую функцию. Поэтому закономерно предположить, что выраженная та или иная карьерная направленность должна способствовать и достижениям в карьере. Для проверки этой гипотезы проводился корреляционный анализ характеристик карьерной направленности с объективными показателями личных профессиональных достижений.

В качестве таких показателей у респондентов рассматривались уровень дохода; должностное положение; наличие авторских разработок и изобретений; успехи в выполнении каких-либо проектов и т. д. Эти показатели соотносились с карьерной направленностью (данными по методике «КарО»). На этом этапе выборку исследования составили данные обследования 305 человек, которые были разделены на три группы в зависимости от общего стажа работы (со стажем от 2 до 7 лет; от 8 до 15 и более 15 лет). Корреляционный анализ проводился с расчетом коэффициента корреляции Пирсона.

Установлено, что у респондентов, обследованных на ранних этапах построения их карьеры, значимых взаимосвязей общей карьерной направленности (ОКН) с реальными карьерными достижениями обнаружено не было. Такие взаимосвязи появляются только при трудовом стаже более 7 лет. Так, значения коэффициента корреляции и уровень их значимости прогрессивно возрастают: в груп-

пе 97 обследованных с трудовым стажем от 8 до 15 лет получены значения  $r = 0,342$  при  $p < 0,01$ , а в группе 95 обследованных со стажем более 15 лет эти результаты еще более информативны –  $r = 0,540$  при  $p < 0,001$ .

Полученные результаты показывают, что лучшие профессиональные достижения имеют работники, сохраняющие и на зрелых этапах своего профессионального развития высокие карьерные притязания и мотивацию на построение карьеры (несмотря на общую тенденцию к снижению такой мотивации с возрастом). По всей вероятности, накопленный со стажем работы профессиональный опыт, сочетающийся с карьерной мотивацией, и даёт подобный эффект.

Этот факт весьма примечателен и имеет важное практическое значение. Традиционно считается, работа по планированию и развитию карьеры ведётся преимущественно среди молодых сотрудников (Кобзева, 2000; Терновская, 2006; Щелокова, 2012; Antoniu, 2010; McDaniels, 1992). Однако, судя по полученным данным, не менее важной могла бы быть и такая же работа со специалистами зрелого возраста, направленная на сохранение у них карьерной направленности.

### Выводы

Анализ результатов проведённого исследования позволил сделать следующие выводы:

1. Карьерные ориентации у студентов слабо дифференцированы и завышены по сравнению таковыми у специалистов, имеющих стаж работы.

2. С возрастом происходит снижение уровня карьерной направленности как у мужчин, так и у женщин, наблюдаемое прежде всего у работников с вертикальной направленностью карьерного развития. Кроме того, в случае горизонтального вектора такой направленности выраженных различий в показателях во всех возрастных группах не наблюдается. При этом максимальные изменения претерпевают показатели карьерной ориентации на Предпринимательство, менее всего подверженной возрастным изменениям является ориентация на Мастерство.

3. Основные гендерные различия проявляются достоверно более низких значениях показателей карьерной направленности у женщин по сравнению с мужчинами. При этом снижение уровня ориентации на построение карьеры у женщин начинается в бо-

лее раннем возрасте, чем у мужчин, достигая своего максимума в период активного построения карьеры. Вместе с тем, такого рода отличия отсутствуют у студентов и людей старше 50 лет.

4. Карьерная направленность вносит свой вклад в карьерные достижения, выполняя мотивирующую функцию. Такая взаимосвязь обуславливается накоплением профессионального опыта и начинает проявляться только лишь у специалистов со стажем более 7 лет.

### Заключение

Наиболее значимым, на наш взгляд, результатом исследования являются данные о выраженной тенденции снижения уровня направленности на построение карьеры по мере увеличения возраста работника. Карьерная направленность отражает уровень карьерных притязаний личности и связана с формированием конкретных целей и планов карьерного развития. По всей видимости, изменения в выраженности карьерных ориентаций носят адаптивный характер и отражают те ограничения, которые накладывает профессиональная среда. Карьерная направленность корректируется в процессе адаптации к трудовой деятельности, чувствительна к воздействиям среды и подвержена влиянию гендерного и возрастного факторов и связанных с ним ограничений.

По всей вероятности, значение имеет не только объективный биологический возраст (накладывающий физиологические ограничения), но и ограничения, связанные с социальными стереотипами и ожиданиями. Во-первых, обращают на себя внимание то, что снижение карьерных ориентаций наступает достаточно рано, например, для предпринимательства – уже после 25 лет. Во-вторых, такому снижению подвержено только вертикальное направление карьерного развития. В-третьих, снижение карьерной направленности более выражено у женщин. Полученные данные свидетельствуют в пользу значительного влияния социальных факторов.

Важно отметить, что, несмотря на общую тенденцию, некоторые люди зрелого возраста всё же сохраняют выраженную мотивацию на построение карьеры, и, как показывает корреляционный анализ, именно они показывают более высокие карьерные достижения.

Напомним, что карьерная направленность личности формируется постепенно и стано-

вится всё более осознанной по мере получения профессионального опыта. Как было показано выше, у студенческой молодёжи она ещё слабо содержательно наполнена, в карьерных ориентациях отсутствуют выраженные приоритеты, и у большинства студентов нет ясных представлений о том, в какой именно форме будут реализованы их карьерные достижения. При этом, карьерные устремления студентов несколько завышены.

Несмотря на то, что карьерная направленность выполняет мотивирующую функцию, полученные данные ограничивают прогноз карьерных достижений на основе диагностики карьерных ориентаций у студентов и молодых специалистов, поскольку даже при наличии высокого уровня карьерной направленности прогнозировать их дальнейшую успешность в карьере сложно. Вместе с тем, результаты исследования могут помочь понять, какую работу необходимо проводить с молодёжью и какую именно помощь оказывать специалистам зрелого возраста.

Во-первых, на ранних этапах карьерного развития важно оказывать помощь молодёжи в содержательном наполнении их карьерной направленности; формировать реальные представления о тех задачах и особенностях деятельности, которые будут стоять перед специалистом, выбравшим, например, путь своего развития в области управления.

Во-вторых, актуализируется вопрос о возможностях построения карьеры работающими женщинами и оказания им в этом поддержки, начиная с этапа молодых специалистов.

В-третьих, представляется важным найти средства и способы сохранения и поддержания карьерной мотивации у специалистов с большим стажем профессиональной деятельности, поскольку карьерная направленность начинает приносить свои результаты только по мере накопления профессионального опыта, обеспечивая профессиональные достижения. Представляется полезным изучение внешних и внутренних факторов, помогающих удерживать карьерные притязания на достаточно высоком уровне и после 15 лет трудового стажа, что позволило бы опытным сотрудникам сохранять активную профессиональную позицию.

#### Литература

1. Акиндинова, И.А. Самоактуализация личности в различных типах организации профессиональной деятельности / И.А. Акиндинова // Психоло-

лого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2000. – С. 29–36.

2. Батурин, Н.А. Использование психодиагностических методик в исследовательских работах студентов: методические указания / Н.А. Батурин, Н.Н. Мельникова. – Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2015. – 49 с.

3. Берн, Ш. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения / Ш. Берн. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 318 с.

4. Богатырёва, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырёва // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–99.

5. Волкова, Л. Женщина и карьера / Л. Волкова. – СПб.: Питер, 1997. – 288 с.

6. Жданович, А.А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке / А.А. Жданович // Психологический журнал (Республика Беларусь). – 2007. – № 4. – С. 4–19.

7. Завалишина, Д.Н. Внепрофессиональные потенциалы высокого профессионализма / Д.Н. Завалишина // Психология способностей: Современное состояние и перспективы исследований: материалы науч. конф., посвященной памяти В.Н. Дружинина, 19–20 сент. 2005 г. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. – С. 358–362.

8. Кобзева, В.В. Карьера: суть, планирование, мотивация / В.В. Кобзева, Ю.А. Колесников // Управление персоналом. – 2000. – № 1. – С. 46–52.

9. Крылов, А.А. Сценарии женской деловой карьеры / А.А. Крылов // Персонал-микс, 2006. – № 11–12. – С. 56–60.

10. Мельникова, Н.Н. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации / Н.Н. Мельникова, Е.Г. Щелокова // Европейский журнал социальных наук. – 2012. – № 2 (18). – С. 270–277.

11. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с.

12. Пахомова, Е.В. Понятие «карьера» анализ определений / Е.В. Пахомова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2013. – Т. 6, № 2. – С. 111–115.

13. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.

14. Соколова, А.С. Влияние социально-экономических факторов на формирование и развитие карьеры / А.С. Соколова // V Междунар. науч.-практ. конф. «Человек – образование – профессия». 6–8 июля 2009 г. / под ред. Л.М. Митиной. – М.: ПИ РАО, МГППУ, 2009. – С. 126–128.

15. Соколова, А.С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами / А.С. Соколова // Историческая и социально-образовательная мысль. –

Краснодар, КубГУ, 2013. – № 3 (19). – С. 99–103.

16. Терновская, О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.П. Терновская. – Оренбург, 2006. – 26 с.

17. Щелокова, Е.Г. Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.Г. Щелокова. – Ярославль, 2012. – 25 с.

18. Antoniu, E. Career planning process and its role in human resource development / E. Antoniu // *Annals of the University of Personae, Economics*. – 2010. – P. 13–22.

19. Harmon, L.W. Do Gender Differences Necessitate Separate Career Development Theories

and Measure? / L.W. Harmon // *Journal of Career Assessment*. – 1997. – Vol. 5. – № 4. – P. 463–470.

20. McDaniels, C. Counseling for career development: theories, resources, and practice / C. McDaniels. – San Francisco, 1992. – 265 p.

21. Phillips, S.D. Women and career development: a decade of research / S.D. Phillips, A.R. Imhoff // *Annual review of psychology*. – 1997. – V. 48. – P. 31–59.

22. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // In D.T. Hall and Associates (Eds.). *Career development in organization*. – San Francisco: Jossey-Bass, 1986. – P. 310–331.

23. Super, D.E. *The psychology of careers* / D.E. Super. – New York: Harper & Brothers, 1957. – 150 p.

**Мельникова Наталья Николаевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии, психодиагностики и психологического консультирования, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), mnn17@ya.ru

*Поступила в редакцию 19 июля 2016 г.*

---

DOI: 10.14529/psy160308

## CAREER ORIENTATION: GENDER DIFFERENCES AND AGE DYNAMICS

**N.N. Melnikova**, mnn17@ya.ru

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

**Introduction.** Emphasizes the motivating function of the career orientation of the individual. Two vectors of career construction («career upwards» and «career deep into») are considered. The description of the four career orientations is provided: management, entrepreneurship, creation, mastery. It notes the impact of social factors on the development and formation of the career orientation of the individual.

**Organization and methods of research.** A study conducted on a representative sample, covering the age range from 18 to 60 years. Influence of age and gender factors on career orientation is assessed using multivariate analysis of variance. For the diagnosis of career orientations used the author's questionnaire (CarO).

**Results and its discussion.** The results of estimate of the influence of gender and age factors on the career orientation of the individual. Showed a downward trend in an orientation on construction a career with age, which manifests itself mainly to «vertical» vector of career development. It describes the specifics of age dynamics for separate career orientations. It is noted that the maximum distinctions between men and women are observed during the periods of active career building and there are no students and people over 50 years old. The results of the correlation analysis, which shows that the relationship of a career orientation with objective achievements in career detected only by specialists with experience of more than 7 years and not in the early stages of career development. It is shown that the students' career orientation poorly differentiated and overestimated compared to the specialists with work experience.

**Conclusions.** It is emphasized the adaptive nature of age-related changes of career orientation and the influence of social factors on the reduction of motivation to build a career. The career orientation of the person is corrected in process of receiving professional experience, is sensitive to influences of the professional environment and is subject to gender and age restrictions. It is highlighted that the forecast of future career achievements on the basis of diagnostics of career orientations of students and young specialists is impossible, because the correlation of career orientation with the achievements of his career appears only specialists with the experience.

*Keywords:* career, career orientations, achievements in career, gender and age distinctions in career

### References

1. Akindinova I.A. [Self-actualization of the Personality in Various Types of the Organization of Professional Activity]. *Psichologo-pedagogicheskie problemy razvitiya lichnosti v sovremennykh usloviyakh: Psichologiya i pedagogika v obshchestvennoy praktike* [Psychology and Pedagogical Problems of Development of the Personality in Modern Conditions: Psychology and Pedagogics in Public Practice], St. Petersburg, RGPU Publ., 2000, pp. 29–36. (in Russ.)
2. Baturin N.A., Melnikova N.N. *Ispol'zovanie psihodiagnosticheskikh metodik v issledovatel'skikh rabotah studentov: metodicheskie ukazaniya* [The Use of Psycho-diagnostic Methods in Research Work of Students: Guidelines]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2015. 49 p.
3. Bern S. *Gendernaya psichologiya. Zakony muzhskogo i zhenskogo povedeniya* [Gender Psychology. Laws of Male and Female Behavior]. St. Petersburg, Prime EVROZNAK Publ., 2007. 318 p.
4. Bogatyryova O.O. [Psychological Preconditions of Career Growth]. *Voprosy psichologii* [Questions of Psychology], 2008, no. 3, pp. 92–99. (in Russ.)
5. Volkova L. *A Zhenshchina i kar'era* [Woman and Career]. St. Petersburg, Peter Publ., 1997. 288 p.
6. Zhdanovich A.A. [Readaptation Questionnaire "Career Orientation" and Its Standardization at the Student Sample]. *Psichologicheskij zhurnal (Respublika Belarus')*, 2007, no. 4, pp. 4–19. (in Russ.)
7. Zavalishina D.N. [Nonprofessional Potentials of High Professionalism]. *Psichologiya sposobnostej: Sovremennoe sostoyanie i perspektivy issledovaniy* [Psychology of Skills: Current State and Prospects of Researches]. Moscow, Publishing House of Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2005, pp. 358–362. (in Russ.)
8. Kobzeva V.V. [Career: the Essence, Planning, Motivation]. *Upravlenie personalom* [Personnel Management], 2000, no. 1, pp. 46–52. (in Russ.)
9. Krylov A.A. *Scenarii zhenskoj delovoj kar'ery* [Scenarios of Women's Business Career]. Personal-miks Publ., 2006, no. 11–12, pp. 56–60.
10. Melnikova N.N., Shchelokova E.G. [Career Orientation: Vector Model of Diagnosis and Interpretation]. *Evropejskij zhurnal social'nykh nauk* [European Journal of Social Sciences]. Riga-Moscow, 2012, no. 2 (18), pp. 270–277. (in Russ.)
11. Nasledov A.D. *Matematicheskie metody psichologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretatsiya dannykh. Uchebnoye posobiye* [Mathematical Methods of Psychological Research. Analysis and Interpretation of Data]. St. Petersburg, Rech Publ., 2006. 392 p.
12. Pakhomova E.V. [The Concept of "Career" Analysis of the Definitions]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2013, vol. 6, no. 2, pp. 111–115. (in Russ.)
13. Pochebut L.G., Chiker V.A. *Organizacionnaya social'naya psichologiya* [Organizational Social Psychology]. St. Petersburg, Rech Publ., 2002. 298 p.
14. Sokolova A.S. *Vliyanie social'no-ehkonomicheskikh faktorov na formirovanie i razvitie kar'ery* [The Influence of Socio-economic Factors on Forming and Development of Career]. *V Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferenciya «Chelovek – obrazovanie – professiya»* [V International Scientific and Practical Conference "The Person – an Education – a Profession". On July 6–8, 2009]. Moscow, PI RAO, MGPPU Publ., 2009, pp. 126–128. (in Russ.)
15. Sokolova A.S. *Professional'naya kar'era i podhody k ee issledovaniyu otechestvennymi i zarubezhnymi avtorami* [Professional Career and Approaches to Its Study of Domestic and Foreign Authors]. *Istoricheskaya i social'no-obrazovatel'naya mysl'*. Krasnodar, KSU Publ, 2013, no. 3(19), pp. 99–103.
16. Ternovskaya O.P. *Osobennosti kar'ernykh orientacij studentov na zavershayushchem ehtape vuzovskogo obucheniya* [Features of Career Orientations of Students at the Final Stage of High School Training]. Orenburg, 2006. 26 p.
17. Shchelokova E.G. *Cennostno-smyslovoe sodержanie kar'ernoj napravlenosti* [Value-semantic Content of Career Orientation]. Yaroslavl, 2012. 25 p.

18. Antoniu E. Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Personae, Economics*, 2010, pp. 13–22.
19. Harmon L.W. Do Gender Differences Necessitate Separate Career Development Theories and Measure? *Journal of Car. Assessment*, 1997, vol. 5, no. 4, pp. 463–470. DOI: 10.1177/106907279700500406.
20. McDaniels C. *Counseling for Career Development: Theories, Resources, and Practice*. San Francisco, 1992. 265 p.
21. Phillips S.D., Imhoff A.R Women and Career Development: a Decade of Research. *Annual review psychology*, 1997, vol. 48, pp. 31–59. DOI: 10.1146/annurev.psych.48.1.31
22. Schein E.A. *Critical Look at Current Career Development Theory and Research*. Career Development in Organization. San-Francisco, Jossey-Bass Publ., 1986, pp. 310–331.
23. Super D.E. *The Psychology of Careers*. New York, Harper & Brothers Publ., 1957. 150 p.

*Received 19 July 2016*

---

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Мельникова, Н.Н. Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика / Н.Н. Мельникова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2016. – Т. 9, № 3. – С. 76–86. DOI: 10.14529/psy160308

### FOR CITATION

Melnikova N.N. Career Orientation: Gender Differences and Age Dynamics. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2016, vol. 9, no. 3, pp. 76–86. (in Russ.). DOI: 10.14529/psy160308

---