

# ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОДИАГНОСТИКА ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СРЕД EDUCATIONAL PSYCHOLOGY, PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF DIGITAL LEARNING ENVIRONMENTS

Научная статья  
УДК 159.9  
DOI: 10.14529/jpps230404

## К вопросу исследования субъективной карьеры личности в контексте непрерывного образования

**М.В. Предеина<sup>✉</sup>, Н.В. Жукова**

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,  
Екатеринбург, Россия  
<sup>✉</sup> [mvpredeina@mail.ru](mailto:mvpredeina@mail.ru)

### *Аннотация*

**Обоснование.** Впервые в российской практике исследуется взаимосвязь установки профессионала на субъективную карьеру и его готовности к непрерывному образованию. Необходимо разрешить возникающее противоречие: с одной стороны, непрерывное образование является условием формирования субъективной карьеры личности, с другой стороны, нет исследований психологических предикторов субъективной карьеры, что определяет актуальность исследования. **Цель:** на основе анализа существующих методологических подходов, методов и методик исследования субъективной карьеры сделать выбор необходимых и достаточных параметров для исследования субъективной карьеры личности. **Теоретические основы.** Теория контекстного образования А.А. Вербицкого, теоретический анализ научных источников для обобщения имеющихся исследований субъективной карьеры личности, психодиагностические методики («Шкала отношения к карьере», Бриско и Холл; «Опросник ТИРІ» (ТИРІ-RU) в адаптации А.С. Сергеевой, Б.А. Кириллова, А.Ф. Джумагуловой). **Результаты.** Выявлены психологические предикторы субъективной карьеры личности, которые могут являться показателями, пригодными и достаточными для использования в эмпирическом исследовании, а именно: 1) самостоятельное управление карьерой, 2) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, 3) безграничное мышление, 4) предпочтение организационной мобильности, 5) открытость опыту. **Заключение.** Предложены методики диагностики выбора карьерного варианта личности по субъективному типу.

**Ключевые слова:** непрерывное образование, субъективная карьера личности, внешние контексты деятельности, внутренний контекст, личная культура

*Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

**Для цитирования:** Предеина М.В., Жукова Н.В. К вопросу исследования субъективной карьеры личности в контексте непрерывного образования // Психология. Психофизиология. 2023. Т. 16, № 4. С. 47–57. DOI: 10.14529/jpps230404

## To the relationship between a subjective career and continuing education

M.V. Predeina<sup>✉</sup>, N.V. Zhukova

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

Ekaterinburg, Russia

<sup>✉</sup> mvpredeina@mail.ru

### Abstract

**Introduction.** For the first time in Russia, the relationship between a professional's attitude toward a subjective career and readiness for continuing education is being investigated. Therefore, a contradiction arises: on the one hand, continuing education is a prerequisite for a subjective career; on the other hand, there is no research on psychological predictors of a subjective career, which determines the relevance of the study. **Aims:** to identify essential and sufficient parameters for the study of a subjective career based on the analysis of existing methodological approaches, methods, and techniques of subjective career research. **Theoretical basis.** Theoretical foundations are the theory of contextual education (A. Verbitsky), a review of available research on a subjective career and relevant psychodiagnostic methods (Career Attitude Scale, Briscoe and Hall; TIPI Questionnaire (TIPI-RU) adapted by A. Sergeeva, B. Kirillov, A. Dzhumagulova). **Results.** Psychological predictors of a subjective career that are suitable and sufficient for empirical research have been identified, namely: 1) self-directed career management; 2) values-driven career management; 3) boundaryless mindset; 4) mobility preference; 5) openness to experience. **Conclusion.** Diagnostic methods for career choice based on a subjective type of career pattern have been proposed.

**Keywords:** subjective career, external context, internal context, personal culture

*The authors declare no conflict of interest.*

**For citation:** Predeina M.V., Zhukova N.V. To the relationship between a subjective career and continuing education. *Psikhologiya. Psikhofiziologiya = Psychology. Psychophysiology.* 2023;16(4):47–57. (in Russ.) DOI: 10.14529/jpps230404

### Введение

Несмотря на то, что обращение к карьере в субъективном контексте обозначено в зарубежной психологии уже более 30 лет (Arthur M., Hall D., Lawrence B. (1989); Rousseau D. (1996)), ученые подчеркивают недостаточные эмпирические и теоретические исследования в этом направлении, что ограничивает возможность точного отражения характера современной карьеры и разработок для практического применения<sup>1</sup> [1–3].

Для нас остаётся актуальным мнение J. Briscoe и других о том, что при всём теоретическом обосновании поливариативной и без-

граничной карьеры (*субъективной карьеры*) есть ограничения в исследовании и применении, поскольку не хватает оперативного определения с помощью соответствующих психометрических показателей [4].

Замечания о том, что при рассмотрении карьеры зачастую «за бортом» остается важнейший для психологии фактор субъективного отношения к собственной карьере [5], находят своё подтверждение в новейших исследованиях А.М. Рикеля (2012), Е.П. Аксёновой (2013), А.К. Захаровой (2013), Е.Ю. Литвиновой (2013), А.В. Куриловой (2017), К.В. Карпинского, Т.В. Гижук (2017), В.Н. Петровой (2019). Но понятие «субъективный» в основном употребляется с понятием «субъективный успех», и ему уделяется мало внимания, нет законченных исследований предикторов субъективности карьерного выбора.

С одной стороны, обнаруживается сложность понятия «субъективная карьера», неоднозначность его трактовки в научной литературе. С другой стороны, это оставляет широкое поле для научных теоретических и прак-

---

<sup>1</sup> Болотова А.К., Молчанова О.Н. Психология развития и возрастная психология: учеб. пособие. М.: ИД Высшей школы экономики, 2012. 526 с.

Балакшина Е.В., Антоновский А.В. Исследование психологических факторов, способствующих профессиональному росту у лиц позднего зрелого возраста // Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты: сб. статей / под ред. Л.М. Митиной. М.: Изд-во «Перо», 2018. С. 284–286.

тических исследований субъективной карьеры личности.

Актуальность настоящей публикации – в необходимости определения личностных предикторов субъективной карьеры, где специалист выступает как субъект деятельности, с предварительной концептуализацией понятия «субъективной карьеры личности». На основе анализа существующих методов и методик исследования субъективной карьеры требуется сделать выбор необходимых и достаточных параметров для исследования субъективной карьеры личности. Представляет интерес исследование карьеры как безграничной и многогранной в постоянно меняющейся экономической, политической, социальной среде, которая делает невозможной карьерную перспективу без постоянного приобретения новых знаний. Эта связь установки на субъективную карьеру и готовности к непрерывному обучению также пристально не исследовалась.

### Теоретические основы

Мы находим теоретические предпосылки нашего интереса к проблеме связи непрерывного образования и субъективной карьеры как психологического предиктора карьеры в субъективном аспекте в публикациях отечественных и зарубежных исследователей психологии.

По мнению М.В. Arthur с соавторами (1989), карьера – это «развивающаяся последовательность трудового опыта человека с течением времени» и совершенствование знаний и навыков, вытекающих из этого опыта работы, определяет желаемую карьерную ориентацию [6]. В 1996 году М.В. Arthur и D. Rousseau писали, что люди, которые делают безграничную карьеру, обладают большей склонностью учиться и размышлять о своих сильных и слабых сторонах, чем люди, которые придерживаются традиционной карьеры [7]. Так, M. Kuijpers and J. Scheerens (2006) отмечают, что ориентация на обучение в процессе карьеры обладает значимым и позитивным влиянием на карьерный успех [8]. Авторы недавних исследований в этой связи указывают на невозможность достижения успеха безграничной карьеры в постоянно меняющейся среде без приобретения новых знаний и компетенций [9, 10]. S. Sullivan (2011), P. Heilmann (2011) обозначают, что само управление в процессе своего карьерного развития делает сознательным участие в непрерывном обучении [11, 12]. Недавние исследования Z. Mahdavipour с соавторами (2020) предос-

тавили эмпирические доказательства влияния безграничного отношения к карьере на внутреннюю и внешнюю самооценку трудоустройства через ориентацию на учебную цель [13]. М.В. Горнякова (2015) обозначает круг вопросов, решения для которых до сих пор не определены: какое место отводится отдельному человеку в системе непрерывного образования, его самоорганизации, мотивам, личностным смыслам и планам<sup>2</sup>. Е.И. Сушкова (2015) подчёркивает, что «на сегодняшний момент в литературе превалирует педагогический подход к рассмотрению данного вопроса, однако, на наш взгляд, его недостаточно». Необходимо выявить, какие факторы личностного характера влияют на принятие решения о необходимости получения дополнительного образования<sup>3</sup>.

А.А. Мударисов (2018) указывает на связь развития карьеры с необходимостью получения новых знаний и развития собственных ресурсов. Среди критериев мотивации к карьерному развитию автор выделяет осознанную необходимость в обучении, склонность, привычку к самообразованию, ориентированность на новации, обладание осознанным инновационным потенциалом<sup>4</sup>. В.К. Петрова (2019) показывает возможность формирования метакомпетенций современного специалиста в ходе выстраивания индивидуальной образовательной траектории с использованием модели смешанного обучения<sup>5</sup>.

Концептуализацию понятия «субъективной карьеры личности» мы строим с применением категории «контекста» деятельности и, в частности, «внутреннего контекста» и «внешнего контекста», представленного А.А. Вербицким<sup>6</sup>. Также применим понятие «личная

<sup>2</sup> Горнякова М.В. Специфика психологического консультирования взрослых по образовательному запросу: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Кемерово, 2015. 260 с.

<sup>3</sup> Сушкова Е.И. Социальная идентичность как детерминанта мотивации непрерывного профессионального образования: автореф... дис. канд. психол. наук. Кострома, 2015. 27 с.

<sup>4</sup> Мударисов А.А. Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих: автореф. дис. ... канд психол. наук. Кострома, 2016. 23 с.

<sup>5</sup> Петрова В.Н. Образ будущего как предиктор профессионального развития: дис. ... д-ра психол. наук. Томск, 2019. 350 с.

<sup>6</sup> Вербицкий А.А., Калашников В.Г. Категория «контекст» в психологии и педагогике. М.: Логос, 2010.

культура субъекта познания», введённое в теорию контекстного образования Н.В. Жуковой<sup>7</sup>. *Внутренним контекстом* являются индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека; *внешним* – отраженные в сознании и психике предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует [14].

Таким образом, «*субъективная карьера личности*» – это постепенное раскрытие возможностей и способностей личности, исходя из реализации единства внешних и внутренних контекстов субъекта деятельности, которое проявляется в личной культуре субъекта деятельности и определяет его непрерывный процесс образования [15].

На основе теоретического анализа проблемы непрерывного образования как условия формирования субъективной карьеры можно выделить как объективные (способность человека к оптимизму, устойчивости, самоэффективности и надежде, гибкости, ощущение свободы, устойчивость поведения индивида, субъективная оценка профессиональной успешности), так и субъективные (преодоление психологических барьеров профессионального развития, стремление к саморазвитию и планированию карьеры, развитие личности и профессиональное становление) психологические предикторы по отношению к субъективной карьере [16].

*Физическая мобильность* – в рамках рабочих мест, организаций, границ отрасли, профессий и даже стран, открытость опыту, демонстрация интеллектуальных, моральных, духовно-нравственных образцов поведения, которые будут влиять на коррекцию своего образа Я и отношения к себе на основе критерия «удовлетворенность – неудовлетворенность». Эти качества, проявляемые личностью при выборе карьеры, соответствуют категориям *внешних* контекстов деятельности.

Проявление в отношении карьеры *психологической мобильности*: влечение к новизне, оригинальное мышление, тяготение к автономии, применение личных знания и опыта, проактивность и предприимчивость личности, возможность позволить себе различные варианты карьеры как жизнеспособные, роль национальной культуры в выстраивании карьеры, готовность к непрерывному самообуче-

нию и образованию, субъективная оценка профессиональной успешности – качества, соответствующие категории *внутренних* контекстов деятельности.

Эти качества, проявляемые личностью при выборе карьерных вариантов, для проведения дальнейших исследований субъективной карьеры личности необходимо обобщить и представить в виде показателей, доступных к измерению и интерпретации.

**Целью** статьи является на основе анализа существующих методологических подходов, методов и методик исследования субъективной карьеры сделать выбор необходимых и достаточных параметров для исследования субъективной карьеры личности.

### Результаты

Обратимся с этой целью к исследованию Дж.П. Бриско с соавторами «Поливариативная и безграничная карьера: эмпирическое исследование» [17], в котором разработана шкала для измерения карьерных установок.

Обращаемся мы к исследованию Дж.П. Бриско и Д. Холла потому, что наша трактовка субъективной (поливариативной и безграничной) карьеры имеет с авторами исследования одно методологическое основание – концепция карьеры Д. Холла и М. Артура [15]. «Поливариативная карьера фокусируется на достижении субъективного успеха в карьере посредством самостоятельного профессионального поведения. Карьера без границ фокусируется на пересечении как объективных, так и субъективных аспектов карьеры на нескольких уровнях анализа, включая организационное положение, мобильность, гибкость, рабочую среду и структуру возможностей, в то же время не придавая особого значения зависимости от организационного продвижения и карьерного роста» [17].

«Шкалы, связанные с поливариативным отношением к карьере, измеряют самостоятельное управление карьерой и выбор, основанный на ценностях. Шкалы, связанные с отношением к карьере без границ, измеряют безграничное мышление и предпочтение организационной мобильности. Первоначальная валидация этих шкал, состоящая из трех исследований, демонстрирует их надежность и валидность. Хотя следует ожидать некоторого совпадения между ними, мы рассматриваем поливариативную и безграничную карьерные

---

<sup>7</sup> Жукова Н.В. Контексты становления личной культуры субъекта познания: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2006. 510 с.

установки как независимые, но взаимосвязанные конструкции» [17].

Цель серии из трех исследований Дж.П. Бриско и Д. Холла состояла в том, чтобы «создать шкалы, которые исследователи могли бы использовать для проверки гипотез об этих двух моделях карьеры». В первом исследовании заявлены основные постулаты. Во втором исследовании были дополнительно протестированы и пересмотрены шкалы с использованием новой группы участников. В третьем исследовании изучалась конвергентная валидность уточненной и окончательной шкал.

В первой части исследования приняли участие 100 студентов-бизнесменов, 113 студентов MBA и 85 менеджеров среднего и высшего звена из производственной организации. Для построения шкалы *поливариативных карьерных установок* были составлены вопросы, отражающие самостоятельное отношение к управлению карьерой и отношение к карьере, основанное на ценностях. После того как были изучены результаты коэффициента корреляции Пирсона, был проведен анализ надежности по двум шкалам. Коэффици-

ент надежности составил 0,81 для шкалы *самостоятельного управления* карьерой и 0,69 для шкалы, *основанной на ценностях*. Также были построены две шкалы для измерения *безграничных карьерных установок*. Одна шкала была разработана для измерения «безграничного мышления» или общего отношения к работе вне организационных границ. Вторая шкала была разработана для измерения «предпочтения организационной мобильности» или силы заинтересованности в том, чтобы остаться у одного (или нескольких) работодателя (работодателей). После проведенного корреляционного анализа и анализа надежности результатов оценка *безграничного мышления* имела коэффициент 0,89, а оценка шкалы *предпочтений мобильности* имела коэффициент 0,75. В табл. 1, 2 отображены результаты первой части исследования.

Второе исследование было проведено для изучения надежности и валидности шкал, построенных в Исследовании 1. Другая группа участников была использована для проверки стабильности результатов, полученных с первой группой участников. Опросы

Таблица 1  
Table 1

Таблица двухфакторного значения шкалы отношения к поливариативной карьере  
Pattern matrix factor loadings for the two-factor solution of the protean career attitudes scale

Показатель / Item	Значение / Factor	
	1	2
Я сам отвечаю за свою карьеру (направленность на себя) I'm in charge of my own career (self-directed)	0,835	
В конечном счете, в продвижении своей карьеры я полагаюсь на себя (направленность на себя) Ultimately, I depend on myself to move my career forward (self-directed)	0,797	
Я несу ответственность за свой успех или неудачу в своей карьере (направленность на себя) I am responsible for my success or failure in my career (self-directed)	0,569	
В том, что касается моей карьеры, я в значительной степени «сам по себе» (направленность на себя) Where my career is concerned, I am very much "my own person" (self-directed)	0,531	
В целом, у меня вполне независимая, самостоятельная карьера (направленность на себя) Overall, I have a very independent, self-directed career (self-directed)	0,513	
В прошлом я больше полагался на себя, чем на других, при необходимости найти новую работу (направленность на себя) In the past, I have relied more on myself than on others to find a new job when necessary (self-directed)	0,414	
Свобода выбора собственного карьерного пути – одна из моих самых важных ценностей (направленность на себя) Freedom to choose my own career path is one of my most important values (self-directed)	0,400	
Когда возможности развития не были предоставлены моей компанией, я искал их самостоятельно (направленность на себя) When development opportunities have not been offered by my company, I have sought them out on my own (self-directed)	0,348	

Окончание табл. 1  
Table 1 (end)

Показатель / Item	Значение / Factor	
	1	2
Я буду следовать своей совести, если моя компания попросит меня сделать что-то, что противоречит моим ценностям (ориентация на свои ценности) I will follow my own conscience if my company asks me to do something that goes against my values (values driven)		0,719
В прошлом я вставал на сторону своих собственных ценностей, когда компания просила меня сделать что-то, с чем я не согласен (ориентация на свои ценности) In the past I have sided with my own values when the company has asked me to do something I do not agree with (values driven)	0,545	
То, что я думаю о том, что правильно в моей карьере, для меня важнее, чем то, что думает моя компания (ориентация на свои ценности) What I think about what is right in my career is more important to me than what my company thinks (values driven)		0,448
Для меня не имеет большого значения, как другие люди оценивают мой выбор, который я делаю в своей карьере (ориентация на свои ценности) It does not matter much to me how other people evaluate the choices I make in my career (values driven)		0,388
<i>Люди говорили мне, что я марширую в такт своему собственному барабаничку (ориентация на свои ценности) [элемент не сохранен в окончательной шкале]</i>		0,374
Я сам определяю направление своей карьеры, исходя из своих личных приоритетов, а не приоритетов работодателя (ориентация на свои ценности) I navigate my own career, based on my personal priorities, as opposed to my employer's priorities (values driven)	0,279	0,283
Для меня важнее всего то, как я отношусь к своему карьерному успеху, а не то, как нему относятся другие люди (ориентация на свои ценности) What is more important to me is how I feel about my career success, not how other people feel about it (values driven)	0,226	0,265

Таблица 2  
Table 2

Таблица значения шкалы отношения к безграничной карьере  
Pattern matrix factor loadings for the boundaryless career attitudes scale

Показатель / Item	Значение / Factor	
	1	2
Мне нравится работать с людьми за пределами моей организации (безграничное мышление) I enjoy working with people outside of my organization (boundaryless mindset)	0,843	
Мне нравится работа, которая требует от меня взаимодействия с людьми из разных организаций (безграничное мышление) I enjoy jobs that require me to interact with people in many different organizations (boundaryless mindset)	0,822	
Мне нравятся задания, которые требуют от меня работы за пределами организации (безграничное мышление) I enjoy job assignments that require me to work outside of the organization (boundaryless mindset)	0,766	
Мне нравятся задачи на работе, которые требуют от меня работы за пределами моего отдела (безграничное мышление) I like tasks at work that require me to work beyond my own department (boundaryless mindset)	0,698	
Мне было бы приятно работать над проектами с людьми из разных организаций (безграничное мышление) I would enjoy working on projects with people across many organizations (boundaryless mindset)	0,696	

Окончание табл. 2  
Table 2 (end)

Показатель / Item	Значение / Factor	
	1	2
В прошлом я искал возможности, позволяющие мне работать вне организации (безграничное мышление) I have sought opportunities in the past that allow me to work outside the organization (boundaryless mindset)	0,646	
Я заряжаюсь энергией от новых впечатлений и ситуаций (безграничное мышление) I am energized in new experiences and situations (boundaryless mindset)	0,634	
Я ищу работу, которая позволяет мне научиться чему-то новому (безграничное мышление) I seek job assignments that allow me to learn something new (boundaryless mindset)	0,563	
Если бы моя организация обеспечивала пожизненную занятость, я бы никогда не захотел искать работу в других организациях (предпочтение мобильности) R If my organization offered lifetime employment, I would never desire to seek work in other organizations (mobility preference) R		0,748
Если бы моя карьера была идеальной, я бы работал только в одной организации (предпочтение мобильности) R In my ideal career I would only work for one organization (mobility preference) R		0,715
Я бы чувствовал себя очень потерянным, если бы не смог работать в своей нынешней организации (предпочтение мобильности) R I would feel lost if I could not work for my current organization (mobility preference) R		0,660
Мне нравится предсказуемость, которая приходит при постоянной работе на одну и ту же организацию (предпочтение мобильности) R I like the predictability that comes with working continuously for the same organization (mobility preference) R		0,505
Я предпочитаю оставаться в знакомой мне компании, а не искать работу в другом месте (предпочтение мобильности) R I prefer to stay in a company I am familiar with rather than look for employment elsewhere (mobility preference) R		0,436

Примечание: R – элементы с обратной оценкой.  
R – reverse-scored items.

проводились среди студентов бакалавриата и работающих студентов MBA, всего участвовал 561 человек. Была рассчитана надежность для каждой шкалы, и элементы были повторно рассмотрены для удаления на основе этого анализа. Один пункт («Люди сказали мне, что я марширую в такт своему собственному барабанщику») не показал хороших результатов в шкале для поливариативной карьеры и был удален. Переписанные шкалы были подвергнуты подтверждающему факторному анализу (CFA) с использованием LISREL (Общий метод оценки системы линейных структурных уравнений) 8.54 с использованием метода анализа максимального правдоподобия. Общее соответствие модели оценивалось с применением среднеквадратичной ошибки аппроксимации (RMSEA), сравнительного индекса соответствия (CFI) Бентлера, индекса приращения соответствия (IFI) Боллена и индекса нормированного соответствия Бентлера и Боннетта. В результатах исследования пред-

ставлены корреляции, подтверждающий факторный анализ, и после обсуждения сделан вывод: результаты всей выборки Исследования 2 показывают относительно стабильные баллы по каждой из четырех шкал. Модель CFA прошла девять итераций. Как и ожидалось, все оцененные пути элементов оказались значимыми при  $p < 0,01$ . Это указывает на то, что все элементы должным образом загружены ожидаемыми факторами. Кроме того, все пути между латентными факторами были значимы при  $p < 0,01$ .

В Исследовании 3 изучалась валидность ранее разработанных шкал, с ожиданием демонстрации конвергентной валидности. Участниками стали студенты – старшекурсники бакалавриата (228 человек) и несколько выборок работающих студентов, всего 493 участника.

В результате представленных показателей корреляции были сделаны выводы. «Исследование 3 демонстрирует, что разработанные поливариантные и безграничные показатели

карьеры на самом деле связаны с действующими показателями таким образом, что они начинают устанавливать номологическую связь. Интересен тот факт, что проактивная личность высоко коррелирует со всеми четырьмя показателями. Это, по-видимому, подтверждает идею о том, что люди с поливариативным и безграничным карьерным отношением на самом деле являются собственными агентами в своей карьерной позиции, не желая контроля над собой. Также сильная положительная взаимосвязь между ориентацией на достижения, открытостью опыту и каждым из новых показателей отношения к карьере указывает на то, что те, кто демонстрирует эти установки, заинтересованы в достижении целей, которые не обязательно связаны с конкретными результатами и могут быть более эффективны при столкновении с неоднозначными карьерными ситуациями. Тот факт, что каждый из новых показателей отрицательно коррелирует с ориентацией на результат, также свидетельствует о том, что те, кто демонстрирует зафиксированное здесь отношение к карьере, заинтересованы в определении успеха в карьере на своих собственных условиях» [17]. «Но, хотя в данном исследовании создается портрет нового карьерного героя как открытого, стремящегося, инициативного человека, это не обязательно означает, что этот же человек находится в постоянном движении. Это, учитывая современные предположения о корреляции между мобильностью и новой карьерой, заслуживает внимания. Это означает, что человек может быть очень современным и активным в своей карьере, не обязательно проявляя при этом заметно активную мобильность» [17].

В исследовании Дж.П. Бриско и Д. Холла сделан вывод: результаты, представленные здесь, демонстрируют, что шкалы отношения

к карьере, основанные на поливариативности и безграничности, измеряют различные, но связанные конструкции.

Итогом разработанной Дж.П. Бриско и Д. Холлом Шкалы для измерения карьерных установок стали четыре показателя: 1) самостоятельное управление карьерой, 2) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, 3) безграничное мышление, 4) предпочтение организационной мобильности.

Допустимо принять эти подтвердившие достоверность показатели предикторов субъективной карьеры как параметры для эмпирического исследования субъективной карьеры личности.

Другую часть личностных предикторов субъективной карьеры – *открытость опыту* – предлагается определить с помощью Опросника ТИПИ (ТИПИ-RU) в адаптации А.С. Сергеевой с соавторами. Методика адаптирована для русскоязычной выборки, а именно, перевод методики на русский язык и установление ее психометрических характеристик: внутренней согласованности, конвергентной валидности и ретестовой надежности [18].

В табл. 3 представлены показатели субъективной карьеры личности, доступные к регистрации и измерению.

В нашем исследовании субъективной карьеры личности использованы описанные нами методики.

### Обсуждение

Мы не нашли подтверждение использования «Шкала отношения к карьере» (Дж.П. Бриско и Д. Холл) в российской практике. Поэтому предстоит провести адаптацию методики в русскоязычной выборке.

Считаем, что данная методика актуальна для развития отечественной психологии, так

Таблица 3  
Table 3

Показатели субъективной карьеры личности, методики измерения  
Subscales of subjective career attitude scales, measuring instruments

Показатели / Subscale	Методика измерения / Measuring instrument
1. Самостоятельное управление карьерой / Self-directed career management	«Шкала отношения к карьере»/Career attitude scale (Protean Career Attitudes Scale, Boundaryless Career Attitudes Scale, Briscoe and Hall, 2005)
2. Ориентация на собственные ценности в отношении карьеры/Values-driven career management	
3. Безграничное мышление/Boundaryless mindset	
4. Предпочтение организационной мобильности/Mobility preference	
5. Открытость опыту/Openness to experience	Опросник ТИПИ (ТИПИ-RU) в адаптации А.С. Сергеевой, Б.А. Кириллова, А.Ф. Джумагуловой / TIPI Questionnaire (TIPI-RU) adapted by A. Sergeeva, B. Kirillov, A. Dzhumagulova

как даёт возможность впервые напрямую, достаточно и лаконично исследовать такой показатель, как «субъективность» в подходе личности к своей карьере в середине жизни.

Опросник ТИРІ (ТИРІ-РУ) – это адаптация А.С. Сергеевой, Б.А. Кириллова, А.Ф. Джумагуловой 10-вопросного опросника черт личности, разработанного С. Гослингом, П. Рентфру и В. Свонном. Авторы адаптации доказали в своей работе «Перевод и адаптация краткого пятифакторного опросника личности (ТИРІ-РУ): оценка конвергентной валидности, внутренней согласованности и тест-ретестовой надёжности» (2016) ретестовую надёжность, конвергентную валидность, внутреннюю согласованность шкал [18]. Методика широко востребована среди исследователей и практиков психологии.

Мы предполагаем дальнейшие пути исследования с целью выяснить, является ли готовность к непрерывному образованию предиктором установки на субъективную карьеру. Разрешение этого вопроса имеет значение для научного дискурса о карьере и для возможности давать необходимые практические рекомендации.

В то время как большинство людей на самом деле могут проявлять большую мобиль-

ность и ориентацию на обучение, мы полагаем, что мобильность и обучение могут быть коррелятами разнородной карьеры, но не необходимыми ее компонентами [16].

### Заключение

В результате исследования выявлены психологические предикторы субъективной карьеры личности, которые могут являться показателями, пригодными и достаточными для использования в эмпирическом исследовании: 1) самостоятельное управление карьерой, 2) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, 3) безграничное мышление, 4) предпочтение организационной мобильности, 5) открытость опыту. А также вынесли предположение к последующему эмпирическому исследованию ещё одного такого показателя – является ли готовность к непрерывному образованию предиктором установки на субъективную карьеру для людей, которые находятся на этапе середины жизни, середины карьеры. Исследование субъективной карьеры личности в контексте непрерывного образования в дальнейшем будет направлено на формулирование психолого-педагогических условий для образовательной среды с заданными свойствами.

### Список источников

1. Pringle J., Mallon M. Challenges for the boundaryless career odyssey // *The International Journal of Human Resource Management*. 2003. Vol. 14, iss. 5. P. 839–853. DOI: 10.1080/0958519032000080839
2. Wang Y.-F. Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success // *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2013. Vol. 25, iss. 7. P. 994–1016. DOI: 10.1108/IJCHM-07-2012-0106
3. Guest D., Rodrigues R. Beyond the duality between bounded and boundaryless careers: new avenues for careers research // *Career Development International*. 2014. Vol. 19, iss. 6. DOI: 10.1108/CDI-09-2014-0123
4. Briscoe J.P., Hall D.T., DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // *Journal of vocational behavior*. 2006. Vol. 69, iss. 1. 30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003
5. Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Эл. ресурс] // *Психологические исследования*. 2010. № 2 (10). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 21.09.22).
6. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. 1989. P. 7–25. DOI: 10.1017/CBO9780511625459.003
7. Arthur M.B., Rousseau D.M. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era // *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23(1). P. 176. DOI: 10.2307/259107
8. Kuijpers M.A.C.T., Scheerens J. Career Competencies for the Modern Career // *Journal of Career Development*. 2006. Vol. 32 (4). P. 303–319. DOI: 10.1177/0894845305283006
9. Gerli F., Bonesso S., Pizzi C. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies // *Frontiers in Psychology*. 2015. Vol. 6. ID art. 1304. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01304
10. Karakus F. A retrospective view from traditional to boundaryless career and career success // *International Journal of Research in Business and Social Science*. 2021. Vol. 10, iss. 3. P. 65–81. DOI: 10.20525/ijrbs.v10i3.1131

11. Sullivan S.E. Self-direction in the boundaryless career era. Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts. Eds. P.J. Hartung, L.M. Subich. American Psychological Association. 2011. P. 123–140. DOI: 10.1037/12348-008
12. Heilmann P. The dialectics between boundaryless career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers // *The International Journal of Human Resource Management*. 2011. Vol. 22, iss. 1. P. 181–196. DOI: 10.1080/09585192.2011.538981
13. Evaluating the effect of boundaryless career attitude on internal and external self-perceived employability through learning goal orientation / Z. Mahdavi-pour, S.J. Abadi, H. Doroudi, A. Rezaei, S. Karimi // *International Journal of Learning and Intellectual Capital*. 2020. Vol. 17, iss. 2. P. 124–144. DOI: 10.1504/IJLIC.2020.108896
14. Психология и педагогика контекстного образования / под науч. ред. А.А. Вербицкого. М.; СПб.: Нестор-История, 2018. 416 с.
15. Предеина М.В., Жукова Н.В. Контексты образования субъективной карьеры личности // *Педагогическое образование в России*. 2023. № 5. С. 218–226.
16. Предеина М.В., Жукова М.В. Непрерывное образование в зарубежном и российском контексте как условие формирования субъективной карьеры // *Педагогика и психология образования*. 2023. № 2. С. 108–125. DOI: 10.31862/2500-297X-2023-2-108-125
17. Briscoe J.P., Hall D.T., DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // *Journal of vocational behavior*. 2006. Vol. 69, iss. 1. P. 30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003
18. Сергеева А.С., Кириллов Б.А., Джумагулова А.Ф. Перевод и адаптация краткого пяти-факторного опросника личности (TIPI-RU): оценка конвергентной валидности, внутренней согласованности и тестретестовой надежности // *Экспериментальная психология*. 2016. Т. 9, № 3. С. 138–154. DOI: 10.17759/ exppsy.2016090311

*Поступила 29.08.2023; одобрена после рецензирования 16.10.2023; принята к публикации 23.10.2023.*

#### *Информация об авторах*

**Предеина Марина Владимировна**, аспирант, кафедра общей и социальной психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Россия, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, д. 19); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1975-9506>; e-mail: [mvpredeina@mail.ru](mailto:mvpredeina@mail.ru)

**Жукова Наталья Владимировна**, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии, департамент психологии Уральского гуманитарного института, Уральский государственный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Россия, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, д. 19); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9863-257X>; e-mail: [nataly-n.tagil@mail.ru](mailto:nataly-n.tagil@mail.ru)

#### *Заявленный вклад авторов*

Предеина М.В. – сбор материалов по отечественным и зарубежным практикам, подготовка первоначального варианта статьи, критический анализ, написание текста, сбор данных, анализ данных.

Жукова Н.В. – научное руководство, доработка начального варианта статьи, методологические основания статьи, разработка концепции статьи, формулировка выводов, подготовка окончательной редакции текста.

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

#### **References**

1. Pringle J., Mallon M. Challenges for the boundaryless career odyssey. *The International Journal of Human Resource Management*. 2003;14(5):839–853. DOI: 10.1080/0958519032000080839
2. Wang Y.-F. Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2013;25(7):994–1016. DOI: 10.1108/IJCHM-07-2012-0106
3. Guest D., Rodrigues R. Beyond the duality between bounded and boundaryless careers: new avenues for careers research. *Career Development International*. 2014;19(6). DOI: 10.1108/CDI-09-2014-0123
4. Briscoe J.P., Hall D.T., DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*. 2006;69(1):30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003

5. Tihomandritskaya O.A., Rikel A.M. Socio-psychological factors of career success. *Psikhologicheskiye issledovaniya = Psychological research*. 2010;2(10). URL: <http://psystudy.ru> (accessed 21.09.22).
6. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. 1989:7–25. DOI: 10.1017/CBO9780511625459.003
7. Arthur M.B., Rousseau D.M. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. *Academy of Management Review*. 1998;23(1):176. DOI: 10.2307/259107
8. Kuijpers M.A.C.T., Scheerens J. Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*. 2006;32(4):303–319. DOI: 10.1177/0894845305283006
9. Gerli F., Bonesso S., Pizzi C. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*. 2015;6:1304. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01304
10. Karakus F. A retrospective view from traditional to boundaryless career and career success. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 2021;10(3):65–81. DOI: 10.20525/ijrbs.v10i3.1131
11. Sullivan S.E. Self-direction in the boundaryless career era. Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts. Eds. P.J. Hartung, L.M. Subich. American Psychological Association. 2011:123–140. DOI: 10.1037/12348-008
12. Heilmann P. The dialectics between boundaryless career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers. *The International Journal of Human Resource Management*. 2011;22(1):181–196. DOI: 10.1080/09585192.2011.538981
13. Mahdavi-pour Z., Abadi S.J., Doroudi H. et al. Evaluating the effect of boundaryless career attitude on internal and external self-perceived employability through learning goal orientation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*. 2020;17(2):124–144. DOI: 10.1504/IJLIC.2020.108896
14. *Psikhologiya i pedagogika kontekstnogo obrazovaniya* [Psychology and pedagogy of contextual education]. Ed. A.A. Verbitsky. St. Petersburg. Publ. Nestor-History. 2018:416. (in Russ.).
15. Predeina M.V., Zhukova N.V. Contexts of Education of a Subjective Career of a Person. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*. 2023;5:218–226.
16. Predeina M.V., Zhukova N.V. Continuing education in a foreign and Russian context as a condition for the formation of a subjective career. *Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya = Pedagogy and Psychology of Education*. 2023;2:108–125. (in Russ.). DOI: 10.31862/2500-297X-2023-2-108-125
17. Briscoe J.P., Hall D.T., DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*. 2006;69(1):30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003
18. Sergeeva A.S., Kirillov B.A., Dzhumagulova A.F. Translation and adaptation of a short five-factor personality questionnaire (TIPI-RU): assessment of convergent validity, internal consistency and test-retest reliability. *Ekspериментальная psikhologiya = Experimental psychology*. 2016;9(3):138–154. (in Russ.).

*Submitted 29.08.2023; approved after reviewing 16.10.2023; accepted for publication 23.10.2023.*

#### *About the authors*

**Marina V. Predeina**, Postgraduate Student, Department of General and Social Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19 Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1975-9506>; e-mail: [mvpredeina@mail.ru](mailto:mvpredeina@mail.ru)

**Natalia V. Zhukova**, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of General and Social Psychology, Department of Psychology, Ural Institute of Humanities, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19 Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9863-257X>; e-mail: [nataly-n.tagil@mail.ru](mailto:nataly-n.tagil@mail.ru)

#### *Contribution of the authors*

M.V. Predeina – collection of data on national and foreign experience, preparation of the initial version of the article, critical analysis, text writing.

N.V. Zhukova – scientific guidance, revision of the initial version of the article, methodological foundations, concept development, formulation of conclusions, preparation of the final version of the article.

*All authors have read and approved the final manuscript.*