
– ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ –

УДК 159.9.07

<https://doi.org/10.25587/2587-5604-2025-2-55-64>*Оригинальная научная статья*

Специфика карьерных ориентаций профессионалов с горизонтальным типом карьеры (на примере среднего медицинского персонала)

Е. В. Чарина

Северо-Восточный государственный университет, г. Магадан, Российская Федерация

✉ charlen@mail.ru**Аннотация**

В статье представлены результаты исследования карьерных ориентаций профессионалов с горизонтальным типом карьеры. Горизонтальная карьера предполагает постепенное повышение уровня профессионализма, опыта и компетенций специалиста без существенного изменения должностного статуса. Вертикальная карьера как продвижение от низшей должности к высшей не является возможной для всех категорий профессионалов, хотя именно она оценивается как социально успешная. В качестве испытуемых выступили медицинские сестры, как пример профессиональной группы с типичной горизонтальной карьерой, в которой сотрудники остаются на одной и той же должности в течение длительного периода времени. Кроме того, данные профессионалы представляют социально-значимый тип профессии, в котором горизонтальная карьера является основной. Анализ психологического аспекта карьеры, понимание карьерных ориентаций как отражение ведущих ценностей и представлений работников о своем профессиональном пути позволяет лучше понять мотивы работников, осуществляющих профессиональную деятельность в рамках горизонтальной карьеры и направлении, и уточнить системы мотивации и стимулирования сотрудников в условиях невозможности повышения по службе. Результаты исследования показали, что наиболее важными карьерными ориентациями среди обследованных оказались «стабильность рабочего места», «служение обществу» и «интеграция различных сфер жизни», что отражает специфику профессии, горизонтального типа карьеры и особенности данной профессиональной группы. Анализ данных показал различия в карьерных ориентациях и подтвердил предположение о смене иерархии ценностей на разных этапах горизонтальной карьеры. Высказано предположение о возможности использовать анализ характера карьерных ориентаций для диагностики личностной зрелости, профессиональных кризисов специалистов.

Ключевые слова: горизонтальная карьера, вертикальная карьера, карьерные ориентации, объективная сторона карьеры, субъективная сторона карьеры, этапы карьеры, цели карьеры, удовлетворенность профессией, профессиональный кризис, социально-значимые профессии.

Финансирование. Исследование не имело финансовой поддержки.

Для цитирования: Charina E.V. Specificity of career orientations among professionals with horizontal career (using the example of nursing profession). . *Вестник СВФУ. Серия: Педагогика. Психология. Философия.* 2025, Т.38, № 2. С. 55-64. DOI: 10.25587/2587-5604-2025-2-55-64

Original article

Specificity of career orientations among professionals with horizontal career: the case of nursing profession

Elena. V. Charina

North-Eastern State University, Magadan, Russian Federation

✉ charlen@mail.ru

Abstract. The article presents research findings on career orientations of professionals with a horizontal career type. A horizontal career involves a gradual increase in the level of professionalism, experience and competence of a specialist without a significant change in job status. A vertical career as advancement from a lower position to a higher one is not possible for all categories of professionals, although it is precisely this that is assessed as socially successful. The subjects were nurses, as an example of a professional group with a typical horizontal career, in which employees remain in the same position for a long period of time. In addition, these professionals represent a socially important type of profession in which a horizontal career is the main one. An analysis of the psychological aspect of a career, an understanding of career orientations as a reflection of the leading values and ideas of employees about their professional path allows us to better understand the motives of employees carrying out professional activities within the framework of a horizontal career and direction, and to clarify the systems of motivation and incentives for employees in conditions of the impossibility of promotion. The results of the study showed that the most important career orientations among those surveyed were “job stability”, “service to society” and “integration of different spheres of life”, which reflects the specifics of the profession, horizontal type of career and the characteristics of this professional group. The analysis of the data showed differences in career orientations and confirmed the assumption about the change in the hierarchy of values at different stages of the horizontal career. It was suggested that it is possible to use the analysis of the nature of career orientations to diagnose personal maturity and professional crises of specialists.

Keywords: horizontal career, vertical career, career orientations, objective side of career, subjective side of career, career stages, career goals, satisfaction with profession, professional crisis, socially important professions.

Funding. No funding was received for writing this manuscript.

For citation: Charina E.V. Specificity of career orientations among professionals with horizontal career (using the example of nursing profession). *Vestnik of North-Eastern Federal University. Pedagogics. Psychology. Philosophy.* 2025, Vol. 38 (2). Pp. 55-64. DOI: 10.25587/2587-5604-2025-2-55-64

Введение

Динамичная ситуация на рынке профессий, социально-экономические изменения, ставшие нормой современной жизни, требуют мониторинга состояния профессионалов, постоянной актуализации средств воздействия и взаимодействия с персоналом. Выявление регуляторов профессиональной деятельности, одним из которых является понимание специфики, построение и планирование специалистом собственной карьеры, может выступать одним из таких средств. Благополучная карьера профессионала является средством сохранения социального капитала организации [1].

Карьера представляет собой осознанную траекторию движения по профессиональному пути с акцентом на социальной успешности [2,3]. Субъективная сторона карьеры – это восприятие собственного профессионального пути и своей роли в движении по нему (в случае успеха – удовлетворенность ими), объективная сторона карьеры – последовательность занимаемых человеком профессиональных позиций (при благополучной траектории – социальный успех) [2, 4]. Карьера сотрудника в организации – это двусторонний процесс, факторами протекания которого являются желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал, с одной стороны, и объективные возможности и заинтересованность организации в продвижении именно этого сотрудника, с другой.

При поступлении на работу человек ставит перед собой цели, но и организация, принимая сотрудника на работу, также имеет определённый запрос к специалисту. [5]

При верном планировании карьеры профессионал должен уметь соотнести свои деловые качества с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, с объективными возможностями не только конкретной организации, но и сферы занятости профессионала в целом, с особенностями рынка труда.

Психологической целью карьеры не является область деятельности, определенная работа, должность, место на служебной лестнице. Психологический аспект карьеры проявляется в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. Цели карьеры меняются с возрастом, с ростом квалификации и в целом с личностными изменениями. То есть формирование целей карьеры – это процесс постоянный.

Таким образом, карьера является многомерным социально-психологическим феноменом. Психологическим наполнением карьеры является переживание ощущения успешной профессиональной самореализации, которое распространяется и за пределы профессиональной деятельности [6, 7].

Согласно концепции Э. Г. Шейна определяющим компонентом карьеры являются карьерные ориентации личности (или «якоря карьеры»), которые связаны с представлением человека о себе и содержат представления о своих способностях, потребностях, отношениях и ценностях. Эти «якоря» «прикрепляют» профессионала к определённому, выбранному им карьерному пути, позволяя реализовывать собственные ценности [6, 8, 9, 10].

Э. Г. Шейн выделил 8 карьерных ориентаций: 1) автономия: стремление к свободе, самостоятельности и независимости; 2) стабильность: ориентация, обусловленная потребностью в предсказуемости жизненных событий; 3) предпринимательство: стремление идти на риск, работать на себя, а не на других, справляться с препятствиями; 4) вызов: ориентация на конкуренцию, решение трудных задач, преодоление препятствий; 5) профессиональная компетентность: готовность добиться высокой квалификации, совершенствовать свое мастерство; 6) менеджмент: ориентация на управленческую активность (рост в рамках вертикальной карьеры); 7) служение: готовность служить человечеству, работать с людьми; 8) интеграция стилей жизни: стремление к тому, чтобы все сферы жизни человека (работа, семья и саморазвитие) находились в определенном балансе между собой [5, 7].

Несмотря на то, что карьерные ориентации проявляются в начале карьеры и являются устойчивыми во времени, их иерархия может корректироваться под влиянием жизненных обстоятельств в рамках изменений иерархии ценностей личности [2].

Особенностью «горизонтальной» карьеры, подразумевающей движение и рост профессионализма (опыта, мастерства) – специализации или ротации – является отсутствие повышений в должности, смены постов. По объективным показателям (высшая точка карьеры, длина карьеры, показатель уровня позиции, показатель потенциальной мобильности) горизонтальная карьера является в каком-то смысле тупиковой [3]. Поэтому при традиционном рассмотрении карьеры совместно с успешностью, чаще с признаками успешности связывают вертикальную карьеру [11].

Карьерный рост и вертикальная карьера в норме характерны для небольшого количества профессионалов, так как в целом более высоких постов статистически меньше, чем рядовых должностей. Но традиционное понимание карьеры связано именно с ее вертикальным вариантом. А в рамках горизонтальной карьеры вступают в противоречие субъективная и объективная стороны традиционного понимания карьеры: собственное восприятие движения по профессиональному пути и смена должностных позиций. В большинстве

социально значимых видов труда (медицина, образование) такой смены может не происходить в течение всей профессиональной деятельности.

При горизонтальном типе карьеры профессиональное развитие сотрудника во многом определяется организацией, которая создает условия, в которых развивается потенциал сотрудника (усложнение задач, расширение их спектра и т.п.). Эта же организация проводит оценку результатов профессионального развития через внутреннюю систему поощрений. При большей социальной заметности и более позитивной социальной оценке вертикальной карьеры, горизонтальная карьера имеет ряд положительных характеристик. В рамках горизонтальной карьеры профессионал может выстраивать траектории, согласуя продвижение со своими ценностями и целями, задавать ориентиры профессионального роста, достижений, дохода и т.п. Отсутствие жесткого формального закрепления продвижения по ступеням организационной структуры позволяет также индивидуализировать весь спектр средств поощрения и подкрепления сотрудников, использовать их в разном темпе и разных сочетаниях.

Критерии успешности для горизонтальной карьеры не всегда очевидны и могут присутствовать лишь в отдельном профессиональном сообществе или не совпадать в разных социальных группах, в том числе референтных для профессионала, движущегося по горизонтальному карьерному пути. Понимание специфических для профессиональной группы карьерных ориентаций, фиксирующих ведущие ценности, понимание субъективных параметров оценки горизонтальной карьеры позволит оценить пригодность человека к данному типу карьеры, выявить оптимальное сочетание материальных и моральных средств мотивирования сотрудников, способствовать сохранению социального капитала организации, что делает исследование особенностей профессионалов с горизонтальным типом карьеры актуальным [12].

Исследование карьерных ориентаций в группе профессионалов с горизонтальным типом карьеры (на примере среднего медицинского персонала).

Для исследования, проведенного с целью выявления карьерных ориентаций при горизонтальном типе карьеры, была выбрана профессиональная группа медицинских сестер, то есть горизонтальный тип карьеры рассматривался в социально-значимой профессии.

В выборку вошли женщины-медсестры в возрасте от 23 до 66 лет со стажем работы от 4 до 42 лет (32 человека). Для анализа карьерных ориентаций применялась методика «Якоря карьеры» Э. Шейна (адаптация В. А. Чикер), дополнительно для выявления субъективной оценки удовлетворенности – неудовлетворенности профессией применено анкетирование.

Наиболее значимыми карьерными ориентациями в группе испытуемых являются: «стабильность места работы» (9,3), «служение» (8,8) и «интеграция стилей жизни» (8,1). Появление данных карьерных ориентаций вполне логично и ожидаемо в данной выборке. Стабильность места работы и интеграция стилей жизни предполагают стабильное развитие работника как профессионала в своей определенной сфере, не меняя рабочих постов. Карьерная ориентация «интеграция стилей жизни» типична для горизонтального типа карьеры, потому что обеспечивает профессионалу сбалансированность профессиональной деятельности, семейной жизни и саморазвития. Организация предоставляет социальные гарантии и стабильность, ответственность за изменения в деятельности лежит на работодателе, график работы позволяет сочетать дом и работу, что важно для работающих женщин. Карьерная ориентация «служение» подразумевает работу с людьми, помощь людям, что является основным содержанием деятельности данной профессиональной группы. Указанные карьерные ориентации согласовываются друг с другом и соотносятся с принципами горизонтального вида карьерного роста.

Таблица

Оценки карьерных ориентаций в группе и подгруппах испытуемых

Table

Assessments of career orientations in the group and subgroups of subjects

Параметры выборки	Карьерные ориентации								
	Проф. компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность места работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
В целом по выборке	6,1 ¹	3,9	6,7	9,3	5,7	8,8	4,9	8,1	3,5
Стаж / этап карьеры									
До 10 лет/ Становление и продвижение (7 чел.)	5,0	6	6,0	8,3	3,3	9,2	6,1	8,2	7,6
10-35 лет / Сохранение. (19 чел.)	6,6	3,6	6,7	9,8	6,2	8,6	4,9	8,4	3,0
Свыше 35 лет/ Завершение (6 чел.)	6,3	1,8	7,6	9,4	7,1	10	3,6	8,7	1,5
Удовлетворённость профессией									
да (7 чел.)	6,7	3,2	6,6	9,4	6,0	9,2	4,8	8,4	3,2
нет (25 чел.)	4,0	7,0	7,1	9,2	4,1	8,3	5,7	8,0	6,8

¹ Средняя оценка по группе по 10-балльной шкале, где 10 баллов – максимальная значимость

Группа испытуемых не была однородной по одному из существенных для понимания развития горизонтальной карьеры показателю – стажу работы. Было проведено сравнение карьерных ориентаций по подгруппам испытуемых с разным стажем и, как следствие, разными этапами карьеры. Испытуемые были разделены на 3 группы по стажу работы и соответствующему этому стажу этапу карьеры. Так как область медицинской помощи достаточно специфична, то все испытуемые имели соответствующее образование (среднее профессиональное), позволяющее занимать очень ограниченный круг должностей. То есть стаж в данном случае должен отражать движение в горизонтальной плоскости карьеры.

Проведенные статистические сравнения между всеми тремя выборками (по критерию Крускалла-Уоллиса) и попарные сравнения между выборками (по критерию Манна-Уитни) не показали значимых различий. Поэтому мы можем говорить о качественных различиях и тенденциях. Возможно, увеличение выборки может уточнить выделенные тенденции.

На карьерном этапе становления и продвижения происходит процесс самоутверждения человека, утверждение и повышение своего социального статуса как самостоятельного профессионала, достижение значимости в профессии. Этим объясняется повышение оценок по таким карьерным ориентациям как «менеджмент», «предпринимательство», «вызов» в подгруппе испытуемых со стажем работы до 10-ти лет по сравнению с другими двумя

подгруппами испытуемых, наряду с сохранением доминирующих во всей выборке высоких оценок по ориентациям «служение», «стабильность места работы» и «интеграция стилей жизни» (см. Таблицу 1). Ориентация на менеджмент связана с принятием ответственности и стремлением к согласованию различных функций организации, что соотносится со свойственным новичкам активным освоением новой профессиональной (организационной) среды. Ориентация «Вызов» стимулирует конкурентные отношения, решению трудных задач, что связано с самоутверждением молодых профессионалов. Аналогично ориентация «Предпринимательство» связана с новизной и персонификацией результата своей деятельности, преодолением препятствий, риском. Комплекс таких характеристик указывает на некоторую неудовлетворенность своим положением, свойственную новичкам, находящимся в поиске профессиональной ниши, удовлетворяющей их потребности и отвечающий его возможностям, в поиске своего индивидуального стиля деятельности. Аналогично в исследовании Е. М. Кот и др. [5] указывается на наличие высоких амбиций начинающих профессионалов, которые обусловлены отсутствием опыта, недостаточной осведомленностью о специфике деятельности. В исследовании Тужиковой Е. С. [13] показана тенденция связи карьерных ориентаций «вызов», «автономия» и «предпринимательство» с низким уровнем личностной зрелости, что тоже свойственно молодым специалистам.

На следующем этапе карьерного продвижения – на этапе сохранения – преобладают действия по закреплению достигнутых профессиональных результатов, обретение независимости и самовыражения. В данный этап вошла большая часть выборки испытуемых. Ведущими карьерными ориентациями на этом этапе являются три типичные для данной выборки: «служение», «стабильность места работы» и «интеграция стилей жизни» (см. таблицу). Специфических для подгруппы выраженных карьерных ориентаций не обнаружено. Стоит отметить по сравнению с двумя другими подгруппами максимальную оценку по ориентации «стабильность места работы» и минимальную (но высокозначимую) оценку по ориентации «служение». Эти факты могут свидетельствовать либо о некоторой разнородности выборки, либо об общем влиянии других сторон жизни работающих женщин на оценки карьерных ориентаций. Рождение детей и забота о них, стремление к материальной стабильности и благополучию и т. п. могут приводить к некоторому изменению иерархии ценностей профессионала, формированию оценки значимости места работы как источника мер социальной поддержки, утилитаризации отношения к профессиональной деятельности (временному – как реакции на приоритет иных задач, или постоянному – как складывающейся деформации).

На этапе завершения карьеры работник подготавливается к выходу на пенсию. Наряду с традиционными для подгруппы карьерными ориентациями, возрастают (по отношению к другим подгруппам) оценки по ориентациям «автономия» и «стабильность места жительства» (см. таблицу). Автономия как тенденция некоторым образом снижать значимость организационных правил, стремление самому решать, когда, над чем и сколько работать, связана с обретением достаточного опыта, сформированностью индивидуального стиля деятельности. Стабильность места жительства указывает на связь с местом проживания, стремлением обустроить свой дом, а имея в виду возрастную специфику подгруппы, скорее, обеспечить удобство, комфорт дальнейшей жизни после прекращения профессиональной деятельности. Нужно отметить, что в данной подгруппе самые высокие абсолютные и относительные показатели по ориентации «служение», что может быть связано не только с полным осмыслением сути профессии медицинской сестры как помогающей, но и организационной задачей поиска и обучения кандидата для замены на свою должность, то есть «служение» понимается, в том числе, как обеспечение непрерывности реализации социально значимой профессиональной деятельности.

Далее проводился анализ ведущих карьерных ориентаций по подгруппам с разной удовлетворенностью профессией. По ответам на вопросы анкеты испытуемые были разделены на 2 подгруппы: удовлетворённые и неудовлетворённые профессией (см. таблицу)

В группе профессионалов, неудовлетворенных своей профессией, перечень ведущих карьерных ориентаций соотносим с профилем специалистов, группы этапа становления карьеры. В этой группе действительно половина испытуемых имеет стаж до 10-ти лет (средний стаж работы по подгруппе – 12 лет), однако есть ряд дисбалансных признаков. При высокой выраженности карьерной ориентации «стабильность места работы», подразумевающей поиск стабильной, надёжной без риска увольнения работы, организации с социальными гарантиями, также превышают возможные средние значения оценки по ориентациям «автономия», «менеджмент» и «предпринимательство», которые подразумевают стремление к власти, принятие ответственности, индивидуализацию, пренебрежение к правилам. Данное сочетание может быть индикатором одного из нормативных профессиональных кризисов: смены профессиональной детерминации или кризиса профессиональной стагнации, совпадающими с кризисом трудового пути в 30 лет (средний возраст по подгруппе – 35,5 лет), для которых характерны пересмотр системы профессиональной деятельности и снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью, межличностным общением с руководством и коллегами, возможностями собственного профессионального развития, негативная оценка организации и условий труда [14]. Либо данная ситуация является персональной для каждого из испытуемых, которые не могут сменить неудовлетворяющее их место работы, разочарованы мерами социальной поддержки организации и т.п.

Для профессионалов, удовлетворенных своей профессией, помимо трех традиционных для исследуемой группы карьерных ориентаций, существенными являются также ориентация «профессиональная компетентность» (продуктивная ориентация, при которой человек стремится к мастерству, развитию способностей и успеху в профессиональной сфере) и «автономия» (стремление делать по-своему и готовность отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости). В данном контексте автономия может свидетельствовать о самостоятельности профессионального развития, высокой степени саморегуляции, приобретённом опыте. Учитывая специфику работы медсестры, частую абсолютную самостоятельность в выполнении своих функций в рамках правил и назначений врача, необходимость быть связующим звеном между пациентом и врачом, принятие решений о необходимости корректировки состояния пациента и обращении к врачу, эта ориентация, скорее, говорит о состоятельности, чем об игнорировании правил организации. В целом данное сочетание карьерных ориентаций достаточно продуктивно именно для развития профессионала в рамках карьеры горизонтального типа.

Заключение

Для медицинских сестер как представителей горизонтального типа карьеры с социально-значимой профессией характерны ведущие карьерные ориентации как «служение», «стабильность места работы», «интеграция стилей жизни», которые адекватно отражают ценности профессионалов в данной специфической профессиональной выборке. Доминирование ориентации «служение» связано с осознанием испытуемыми помогающей сути и социальной значимости профессии медицинской сестры. Ориентация «стабильность места работы» соотносится с горизонтальностью карьеры. Существенная для профессионала позитивная оценка профессионализма при невозможности достижения формальных показателей движения по ступеням карьеры (как это происходит при вертикальном типе), эффективнее достигается в рамках одной организации, где опыт и мастерство проявляются

в ежедневном профессиональном взаимодействии. Ориентация «интеграция стилей жизни», на наш взгляд, является отражением полового состава выборки, задана жизненной ситуацией необходимости сочетания нескольких социальных ролей жизни работающей женщины для внешней оценки ее успешности, (в том числе при невозможности построения вертикальной карьеры, чаще оцениваемой как успешная).

Данное сочетание карьерных ориентаций горизонтальном течении карьеры в выборке женщин – медицинских сестер подтверждает, что в карьерных ориентациях проявляются ценности, связанные содержанием представлений о себе, своих способностях, специфике профессии и своего личного профессионального пути в ней.

Стаж и этап карьеры фиксируют динамику ценностей в процессе развития личности профессионала, при том, что существенные для содержания профессии и специфики горизонтальной карьеры параметры сохраняются неизменными. Рост оценок по карьерным ориентациям «интеграция стилей жизни» и «автономия» при возрастном и карьерном продвижении показывает, что опыт и мастерство позволяют сформировать профессионалу (при сохранении тех же формальных должностных ролей) более автономную, самостоятельную позицию и ориентироваться на возможность совмещения профессиональной деятельности с успешностью в других социально-значимых для женщины областях: семья, материнство, хобби и т.п.

Диагностика карьерных ориентаций может служить косвенным индикатором кризисов профессионального пути. При наличии противоречивых тенденций, при несогласованности ориентаций и типа карьеры, можно прогнозировать неудовлетворённость профессионала деятельностью, связанной либо с неверной оценкой области профессиональной деятельности и ее несоответствия личностным особенностям, либо с недовольством конкретным трудовым постом в организации или организацией в целом. Кроме этого рост оценок по карьерной ориентации «служение», идущий по мере карьерного продвижения, может указывать на возникающие проявления выгорания [15].

Данное исследование можно расценивать как пилотажное. Выявленные особенности карьерных ориентаций необходимо проверить на более объемной выборке. Необходимо оценить соотношение динамики оценок по ориентации «служение» с параметрами профессионального выгорания у данной специфической профессиональной группы. Установление возможности использования таких характеристик карьерных ориентаций как гармоничность или разбалансированность для диагностики профессиональных кризисов и удовлетворенности профессией, требует дополнительного изучения ряда параметров. Необходимо расширить круг данных об особенностях работы профессионалов в организации, провести оценку личностных качеств профессионалов, чтобы дифференцировать ситуации разбалансировки и их причины.

Л и т е р а т у р а

1. Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В. Социально-психологическая модель когнитивно-го социального капитала организации: факторы формирования и объективация. *Организационная психология*, 2018: (3). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psiologicheskaya-model-kognitivnogo-sotsialnogo-kapitala-organizatsii-factory-formirovaniya-i-obektivatsiya> (дата обращения: 18.06.2025).
2. Чикер В. А. *Психологическая диагностика организации и персонала*. Санкт-Петербург: Речь; 2003: 176.
3. Базаров Т. Ю. *Управление персоналом*. Москва: ЮНИТИ; 2012: 554.
4. Дидковская Я. В. Успешность профессиональной карьеры молодежи в трансформирующемся обществе. *Дискуссия*, 2015: 9 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uspeshnost-professionalnoy-kariery-molodezhi-v-transformiruyuschemsya-obschestve>, (дата обращения: 28.06.2025) .

5. Кот Е. М., Ручкин А. В., Юрченко, Н. А., Смирнова И. Ю., Кухарь В. С. Сравнение степени удовлетворенности карьерой, карьерных ориентаций, особенностей профессиональной самооценки у работников, находящихся на этапах «освоения в профессии» и «продвижения». *Образование и право*, 2023: (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnienie-stepeni-udovletvorennosti-karieroy-kariernykh-orientatsiy-osobennostey-professionalnoy-samoocenki-u-rabotnikov> (дата обращения: 28.06.2025) .

6. Цариценцева О. П., Чеховская М. Н. Социально-демографические характеристики женщин, ориентированных на карьеру разного типа. *СибСкринт*, 2019: 77 (1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-demograficheskie-harakteristiki-zhenschin-orientirovannykh-na-karieru-raznogo-tipa>, (дата обращения: 18.06.2025) .

7. Лубягина А. Ф., Гурская С. П., Мельникова Н. Н. Параметры профессионального выбора и удовлетворенность молодых специалистов карьерой и трудом. *Психология. Психофизиология*, 2020: (4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/parametry-professionalnogo-vybora-i-udovletvorennost-molodyh-spetsialistov-karieroy-i-trudom> (дата обращения: 18.06.2025).

8. Легчилина Д. П. Диагностика карьерных ориентаций как ценностного компонента профессиональной деятельности. *Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки*, 2017:76. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-kariernykh-orientatsiy-kak-tsennostnogo-komponenta-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 18.06.2025) .

9. Жарких Н. Г., Васина Н. В., Костыря С. С. Мотивация карьерной ориентации. *Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки*. 2014: (4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kariernoy-orientatsii> (дата обращения: 19.06.2025).

10. Низовских Н. А., Ронжин Е. А. Карьерные ориентации и жизненные принципы личности. *Вестник ВятГУ*, 2010: (1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-i-zhiznennye-principy-lichnosti> (дата обращения: 19.06.2025).

11. Рикель А. М., Тихомандрицкая О. А. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций. *Психологические исследования*. 2013: 6(28). URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/712/395>, (дата обращения: 19.11.2024).

12. Сизова Л. А., Толочек В. А. Представления медицинских сестер о возрастной эволюции качеств субъекта: динамика, ресурсы. *Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития*, 2023: 48 (4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-meditsinskih-sester-o-vozzrastnoy-evolyutsii-kachestv-subekta-dinamika-resursy> (дата обращения: 19.11.2024).

13. Тужикова Е. С. Карьерные ориентации у представителей социономических профессий на разных уровнях личностной зрелости. *ИСОМ*. 2015: (8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-u-predstaviteley-sotsionomicheskikh-professiy-na-raznykh-urovnyah-lichnostnoy-zrelosti> (дата обращения: 19.06.2025).

14. Поваренков Ю. П. Структурно-уровневый подход к классификации кризисов профессионализации человека. *Ярославский педагогический вестник*. 2020: 113. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strukturno-urovnevyy-podhod-k-klassifikatsii-krizisov-professionalizatsii-cheloveka> (дата обращения: 19.06.2025).

15. Чернякевич Е. Ю., Погодина Э. В. Исследование эмоционального выгорания в связи со смысложизненными и карьерными ориентациями у представителей социономических профессий. *Вестник ГУУ*. 2020:(1).URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-emotsionalnogo-vygoraniya-v-svyazi-so-smyslozhiznennymi-i-kariernymi-orientatsiyami-u-predstaviteley-sotsionomicheskikh> (дата обращения: 19.06.2025).

References

1. Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V. Socio-psychological model of the cognitive social capital of the organization: factors of formation and objectification. *Organizational Psychology*. 2018:(3). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-model-kognitivnogo-sotsialnogo-kapitala-organizatsii-factory-formirovaniya-i-obektivatsiya> (Accessed: 18 June 2025). (In Russian)

2. Chiker V.A. *Psychological diagnostics of the organization and personnel*. Saint-Petersburg: Rech; 2003:176. (In Russian)

3. Bazarov T.Yu. *Personnel management*. Moscow: UNITY; 2012:554. (In Russian)

4. Didkovskaya Ya. V. Success of the professional career of young people in a transforming society. *Discussion*. 2015:9(61). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/uspeshnost-professionalnoy-kariery-molodezhi-v-transformiruyuschemya-obschestve> (Accessed: 28 (18?) June 2025). (In Russian)

5. Kot E.M., Ruchkin A.V., Yurchenko N.A., et al. Comparison of the degree of career satisfaction, career orientations, and features of professional self-esteem among employees at the stages of “mastering the profession” and “promotion”. *Education and Law*. 2023:(10). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnenie-stepeni-udovletvorennosti-karieroy-kariernyh-orientatsiy-osobennostey-professionalnoy-samoosenski-u-rabotnikov> (Accessed: 28 (18?) June 2025). (In Russian)
6. Tsaritsentseva O.P., Chekhovskaya M.N. Socio-demographic characteristics of women oriented towards different types of careers. *SibScript*. 2019:77(1). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-demograficheskie-harakteristiki-zhenschin-orientirovannyh-na-karieru-raznogo-tipa> (Accessed: 18 June 2025). (In Russian)
7. Lubyagina A.F., Gurskaya S.P., Melnikova N.N. Parameters of professional choice and satisfaction of young specialists with career and work. *Psychology. Psychophysiology*. 2020:(4). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/parametry-professionalnogo-vybora-i-udovletvorennost-molodyh-spetsialistov-karieroy-i-trudom> (Accessed: 18 June 2025). (In Russian)
8. Legchilina D.P. Diagnostics of career orientations as a value component of professional activity. *Bulletin of Amur State University. Series: Humanities*, 2017:76. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-kariernyh-orientatsiy-kak-tsennostnogo-komponenta-professionalnoy-deyatelnosti> (Accessed: 18 June 2025). (In Russian)
9. Zharkikh N.G., Vasina NV., Kostyrya S. S. Motivation of career orientation. *Scientific notes of OSU. Series: Humanitarian and social sciences*. 2014:(4). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kariernoy-orientatsii> (Accessed: 19 June 2025). (In Russian)
10. Nizovskikh N.A., Ronzhin E.A. Career orientations and life principles of the individual. *Bulletin of Yvarka State University*. 2010:(1). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-i-zhiznennye-printsipy-lichnosti> (Accessed: 19 June 2025). (In Russian)
11. Rikel A.M., Tikhomandritskaya O.A. Features of experiencing the success of “vertical” and “horizontal” careers by employees of organizations. *Psychological research*. 2013:6(28). Available at: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/712/395>, (Accessed: 19 November 2024). (In Russian)
12. Sizova L.A., Tolochev V.A. Nurses’ ideas about the age-related evolution of the subject’s qualities: dynamics, resources. *Izvestiya Saratov. Univ. Nov. Ser. Ser. Acmeology of education. Developmental psychology*. 2023:48(4). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-meditsinskih-sester-o-voznrastnoy-evolyutsii-kachestv-subekta-dinamika-resursy> (Accessed: 19 November 2024). (In Russian)
13. Tuzhikova E.S. Career orientations of representatives of socio-economic professions at different levels of personal maturity. *ISOM*. 2015:(8). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-u-predstaviteley-sotsionomicheskikh-professiy-na-raznyh-urovnyah-lichnostnoy-zrelosti> (Accessed: 19 June 2025). (In Russian)
14. Povarenkov Yu. P. Structural-level approach to the classification of crises of human professionalization. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2020:113. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/strukturno-urovnevnyy-podhod-k-klassifikatsii-krizisov-professionalizatsii-cheloveka> (Accessed: 19 June 2025). (In Russian)
15. Chernyakevich E.Yu., Pogodina E.V. Study of emotional burnout in connection with life-meaning and career orientations among representatives of socio-economic professions. *Bulletin of the State University of Management*. 2020:(1). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-emotsionalnogo-vygoraniya-v-svyazi-so-smyslozhiznennymi-i-kariernymi-orientatsiyami-u-predstaviteley-sotsionomicheskikh> (Accessed: 19 June 2025). (In Russian)

Сведения об авторе

ЧАРИНА Елена Вячеславовна – к. психол. н., ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет», г. Магадан, Российская Федерация.

E-mail: charlen@mail.ru

Information about the author

CHARINA Elena Vyacheslavovna – Cand. Sci. (Psychology), North-Eastern State University, Magadan, Russian Federation.

E-mail: charlen@mail.ru

Поступила в редакцию / Submitted 27.05.25
Принята к публикации / Accepted 23.06.25