

Н. С. Фонталова

*Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация*

В. И. Рерке

*Иркутский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация*

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА С ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ

Аннотация. Статья посвящена взаимосвязи карьерных ориентаций личности будущего специалиста с их социальной эффективностью. Актуальность данной работы не вызывает сомнения, так как данную проблему необходимо целенаправленно изучать в целях эффективной профориентационной работы с молодыми специалистами. Современное общество нуждается в специалистах, готовых и способных к саморазвитию: принятию ответственных решений, самореализации в труде, настойчивости в достижении своих профессиональных устремлений. В качестве доказательной базы используются методы качественного анализа и описательной статистики. Эмпирически обосновывается, что существует зависимость между направленностью карьеры на себя, на дело или на общество и социальной самоэффективностью будущего специалиста. Особый интерес вызывает практическая значимость работы, состоящая в том, что выводы, сделанные в результате исследования, вполне могут быть учтены при профессиональной подготовке молодых специалистов.

Ключевые слова. Карьерные ориентации; социальная эффективность; направленность личности; самоэффективность; профессиональная деятельность; общение; самосовершенствование; мотивация.

Информация о статье. Дата поступления 10 февраля 2015 г.; дата принятия к печати 24 февраля 2015 г.; дата онлайн-размещения 5 мая 2015 г.

N. S. Fontalova

*Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation*

V. I. Rerke

*Irkutsk State University,
Irkutsk, Russian Federation*

INTERRELATION OF CAREER ORIENTATIONS OF FUTURE SPECIALIST'S PERSONALITY WITH THEIR SOCIAL EFFICIENCY

Abstract. The article is devoted to interrelation of career orientation of future specialist's personality with their social efficiency. The topicality of this paper leaves no doubt as this problem has to be purposefully studied with the view of effective career-guidance work with young specialists. The modern society needs specialists that are prepared and have capacity for self-development: making responsible decisions, self-fulfillment in work, persistence in accomplishing their professional ambitions. As evidence base, the article uses methods of qualitative analysis and descriptive statistics. It substantiates empirically that there exists a dependence between career-orientation directed at oneself, at work or at society and social self-efficiency of a future specialist. Of special interest is practical

significance of the paper involving the conclusions made in the course of study that can be considered in full in training young specialists.

Keywords. Career orientations; social efficiency; personal directivity; self-efficiency; professional activity; communication; self-perfection; motivation.

Article info. Received February 10, 2015; accepted February 24, 2015; available online May 5, 2015.

Важным вопросом развития современного профессионала является реализация его в профессиональной деятельности, другими словами, построение карьеры и управление ей [1; 6; 8; 9; 12]. Особый интерес исследователей направлен на изучение особенностей реализации карьеры в разных сферах профессиональной деятельности [1; 3; 4; 7; 10; 11], которая взаимосвязана с профессиональной успешностью специалиста. Последняя в свою очередь зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотиваций и ценностей как таковых, но и от их соответствия выбранной специальности [2; 15; 13; 14; 17]. У специалиста должна быть сформирована база, включающая в себя множество параметров, в совокупности дающих адекватную его навыкам и выбранной профессии.

Под карьерой понимается не только продвижение по должностям, но и продвижение по ступеням мастерства и видам деятельности, различаемым не по параметрам «верх» — «вниз», а по предметной области приложения сил и характеру создаваемых результатов [3; 4; 5; 7; 10]. Карьера есть динамический и постоянно развивающийся процесс, затрагивающий самые разные стороны жизни человека, ставящий перед ним задачи не только профессионального, но и личностного самосовершенствования.

Целью нашего исследования являлось изучение взаимосвязи карьерных ориентаций личности будущего специалиста и их социальной эффективности.

Мы предположили, что существует зависимость между направленностью карьеры на себя, на дело или на общество и социальной самоэффективностью будущего специалиста.

В исследовании приняли участие 103 чел. (61 мужчина и 42 женщины) — студенты вузов Иркутска, Новосибирска и Санкт-Петербурга (интернет-тестирование) в возрасте от 18 до 23 лет.

При проведении исследования использовали следующие методики: «Определение направленности личности» Р. Басса (опросник Смекала–Кучера), опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптация Е. А. Могилевкина), методика «Определение общей и социальной самоэффективности» (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А. В. Бояринцевой), опросник «Карьерные ориентации» (Э. Г. Шейн в адаптации А. А. Жданович) [16].

Результаты теста «Определение направленности личности» Р. Басса (опросник Смекала–Кучера) (рис. 1) показывают высокое преобладание направленности личности на дело (33 балла, что равнозначно 40 % от общего числа испытуемых) и общение (32 балла — 33 %). При этом у респондентов наблюдается довольно сильное отставание направленности личности на себя (23 балла — 27 %). Данный факт мы связываем с сильным преобладанием в российском менталитете выраженной коллективистской культуры и, как следствие, превалированием общественного благополучия над личным. Уникальный общественный опыт прошлого не только дал возможность эффективной и целенаправленной кооперации, но и не позволил непосредственно общению выйти на первый план, избегая, таким образом, ущерба собственной деятельности и достижения ее цели. Все вышеуказанное вылилось на подсознательный уровень, что нашло свое отражение в карьерных ориентациях личности на тесное

взаимодействие с другими людьми ради достижения общей цели, порой даже и в ущерб личной выгоде.

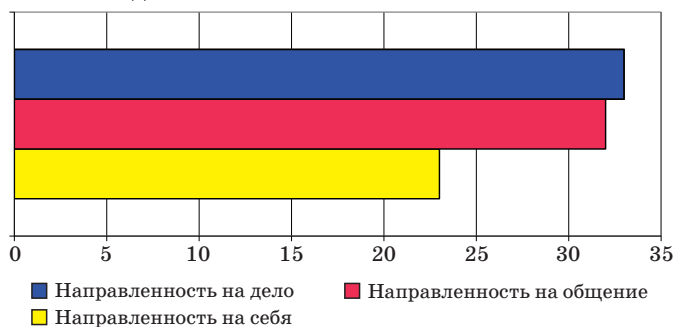


Рис. 1. Распределение результатов исследования направленности

Согласно данным диагностики по методике «Опросник мотивации к карьере» (рис. 2) преобладание или отставание какого-либо аспекта мотивации к карьере не выявлено.

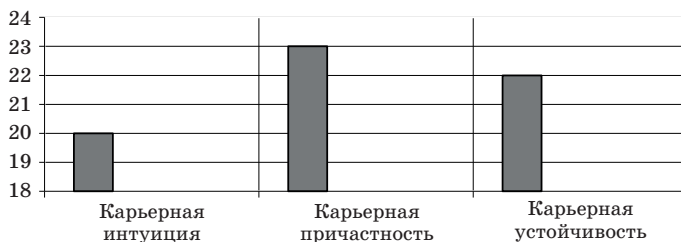


Рис. 2. Распределение результатов диагностики мотивации к карьере, %

Так, степень развития карьерной интуиции 20 баллов — средний уровень, присутствует у 30 % испытуемых; степень развития карьерной причастности 23 балла — средний уровень, выражен у 36 % респондентов; степень развития карьерной устойчивости 22 балла — средний уровень, доминирует у 34 % молодых людей. Вероятно, это связано с тем, что опрос проводился среди студентов 3–5 курсов, еще не имеющих должного опыта работы и, в особенности, построения карьеры. Поэтому большинство респондентов еще не сталкивались с реальными трудностями на пути становления их как специалиста и не знают «изнутри» все тонкости и аспекты карьеры. Можно предположить, что их карьерная мотивация пока является лишь примерной картиной профессиональной деятельности, очень обрывочной и основывающейся во многом на их личных ожиданиях и представлениях. Зачастую такая категория испытуемых имеет достаточно теоретизированные представления о карьере и мотивации, они не учитывают как внешние (особенности коллектива, деятельности), так и внутренние (личностные особенности специалиста) условия.

Далее в исследовании была применена методика «Карьерные ориентации» (Э. Г. Шейн в адаптации А. А. Жданович). Анализ и интерпретация результатов теста (рис. 3) также показал «абсолютную норму» среди карьерных ориентаций («якорей»). Так, средние значения по данной методике таковы — профессиональная компетентность, автономия, вызов, предпринимательская креативность, стабильность места работы, стабильность места жительства, интеграция стилей жизни составляет 5 стенов, что соответствует 82 % от общей выборки; организаторская компетентность, служение профессии (4 стена) выявлены у 73 % молодых людей.

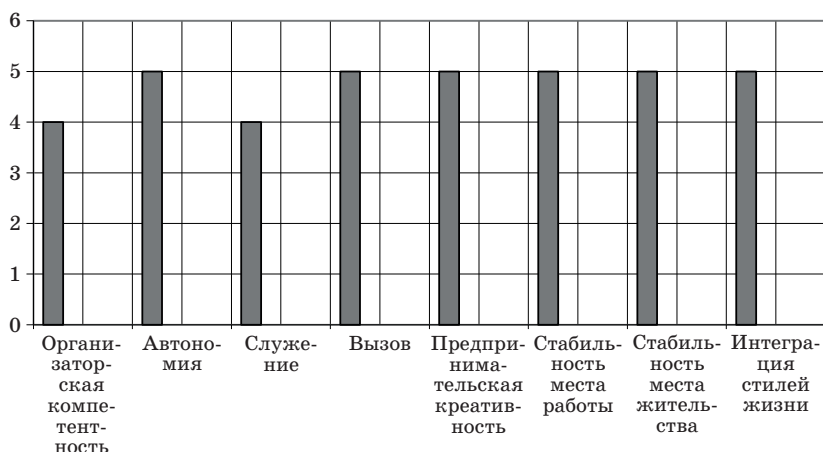


Рис. 3. Распределение результатов диагностики карьерных ориентаций, стены

Полученные результаты (см. рис. 3) можно объяснить фактическим отсутствием «настоящего» карьерного опыта у целевой выборки ввиду возраста и социального статуса студента. Вместе с тем, малый разброс значений и отсутствие низких показателей по данной методике свидетельствуют и о достаточно сбалансированной системе внутрилличностных ориентаций респондентов в карьерном плане, а также об отсутствии выраженной проблематики в какой-либо конкретной области профессиональной деятельности. Кроме того, высокие уровни карьерных ориентаций у студентов (с отсутствием пролонгированного погружения в профессиональную деятельность) вполне могли бы указывать и на ложные ответы, вызванные бессознательным стремлением показать себя лучше, чем есть на самом деле (закон неадекватности самооценки).

Обратимся к результатам опросника «Методика определения общей и социальной самоэффективности» (М. Шеер, Дж. Маддукс, адаптация А. В. Бояринцевой) (рис. 4). Как выяснилось, у респондентов доминирует самоэффективность в сфере деятельности, нежели в сфере общения. Показатели самоэффективности в сфере деятельности составляют 31 балл (уровень самоэффективности средне-высокий); самоэффективность в сфере общения — 5 баллов, что соответствует средне-низкому уровню. В процентном соотношении распределение результатов психодиагностики следующее: самоэффективность в сфере деятельности низкая у 12 % юношей и девушек, средняя — 56 %, высокая — 32 %; самоэффективность в сфере общения низкая у 26 % студентов, средняя — 63 %, высокая — 11 %.

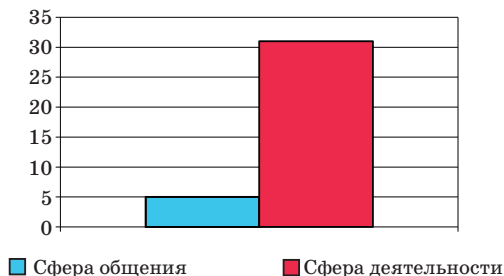


Рис. 4. Распределение общей и социальной самоэффективности, баллы

Данные результаты мы связываем с возрастом испытуемых и свойственному этому возрасту желанием поскорее вступить в профессиональную среду, найти работу и обрести материальную независимость. Несмотря на средние значения по обеим шкалам, деятельностная самооффективность все же выше, нежели социальная, соответственно большинство испытуемых сумеют в достаточной мере проявить себя на начальном этапе карьеры.

По результатам статистического исследования с помощью программы SPSS у испытуемых были выявлены следующие значимые корреляционные связи:

1. Шкалы «Ориентация на дело» и «Социальная самооффективность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,852$, $p = 0,01$, что означает высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь прямая, т. е. чем более человек ориентирован на общение с другими людьми, тем выше у него социальная самооффективность. Данный результат вполне логичен и закономерен, ведь если личность стремится как можно более часто находиться во взаимодействии с другими людьми, в коллективе, то она будет более успешна именно в социальной, общественной деятельности, будет среди людей «как рыба в воде».

2. Шкалы «Ориентация на себя» и «Карьерная интуиция» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,854$, $p = 0,01$, что означает высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь прямая, т. е. чем сильнее человек ориентируется на себя, тем лучше у него развита карьерная интуиция.

3. Шкалы «Ориентация на себя» и «Ориентация на дело» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,742$, $p = 0,001$, что означает высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная, т. е. чем более испытуемые ориентированы на себя, тем слабее они заботятся об успехе деятельности всего коллектива.

4. Шкалы «Ориентация на себя» и «Карьерная причастность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,554$, $p = 0,003$, что означает среднюю степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная, т. е. чем более испытуемые ориентированы на себя, тем хуже у них развито чувство сопричастности с делами и целями коллектива. Данный вывод опять же вполне закономерен и ожидаем, и вытекает из собственно определений указанных понятий.

5. Шкалы «Ориентация на себя» и «Самооффективность в сфере деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,5$, $p = 0,001$, что означает среднюю степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная, т. е. чем сильнее испытуемые ориентированы на себя, тем хуже они смогут реализовать себя в профессиональной карьере.

6. Шкалы «Ориентация на дело» и «Ориентация на общение» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,779$, $p = 0,01$, что означает высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная, т. е. чем более респонденты ориентированы на профессиональную деятельность, тем менее эффективно они взаимодействуют с другими людьми в коллективе.

7. Шкалы «Ориентация на дело» и «Карьерная интуиция» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,672$, $p = 0,005$, что означает средне-высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная, т. е. чем более испытуемые ориентированы на себя в деятельности, тем хуже у них развито чувство сопричастности с делами и целями коллектива.

8. Шкалы «Ориентация на дело» и «Карьерная причастность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,682$, $p = 0,01$, что означает высокую сте-

пень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь прямая. Достаточно очевидная корреляция: чем более респонденты внутренне мотивированы на трудовую деятельность, тем сильнее они стараются достичь желаемого результата (даже порой в ущерб своим личным интересам) и работают с большой самоотдачей.

9. Шкалы «Ориентация на дело» и «Карьерная устойчивость» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,28$, $p = 0,03$. Согласно шкале Фишера теснота связи между признаками слабая, но имеет место быть. Связь между признаками является обратной, т. е. если респонденты стремятся к максимальной личной вовлеченности в работу и эффективности собственного процесса трудовой деятельности, то у них может страдать эмоциональная устойчивость к различным трудностям во время профессиональной деятельности и карьерного роста.

10. Шкалы «Ориентация на дело» и «Социальная самооффективность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,732$, $p = 0,005$, что означает высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная, т. е. чем более респонденты ориентированы на профессиональную деятельность, тем менее слаженно и результативно они работают в тесной кооперации с другими людьми. Данные выводы также подтверждаются пунктом № 6.

11. Шкалы «Ориентация на дело» и «Самооффективность в сфере профессиональной деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,799$, $p = 0,01$, что означает высокую степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь прямая. Это говорит о том, что чем более респонденты ориентированы в работе на непосредственно профессиональную деятельность, тем более высокие результаты и эффективность они показывают.

12. Шкалы «Ориентация на дело» и «Служение» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,384$, $p = 0,001$. Согласно шкале Фишера теснота связи между признаками слабая, но имеет место быть. Связь между признаками обратная. Соответственно, чем больше человек ориентирован на профессиональную деятельность, тем слабее он будет обращать внимание в работе на моральные стимулы («помощь людям», «благо человечества» и т. д.).

13. Шкалы «Ориентация на общение» и «Карьерная причастность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,486$, $p = 0,002$, что означает среднюю степень связи между исследуемыми признаками согласно шкале Фишера. Связь обратная: чем более респонденты ориентированы на социальное взаимодействие, тем слабее у них преданность делу и готовность поступиться своими личными интересами ради достижения целей организации.

14. Шкалы «Ориентация на общение» и «Карьерная устойчивость» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,371$, $p = 0,008$. Согласно шкале Фишера теснота связи между признаками слабая, но имеет место быть. Связь является прямой, т. е. чем сильнее респонденты ориентированы в деятельности на межличностное взаимодействие, тем выше у них устойчивость к трудностям в профессиональной деятельности.

15. Шкалы «Ориентация на общение» и «Социальная самооффективность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,852$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками сильная. Связь прямая, что означает, чем больше респонденты стремятся к коммуникациям, тем более эффективно могут взаимодействовать с другими людьми в трудовом коллективе ради достижения целей совместной деятельности.

16. Шкалы «Ориентация на общение» и «Самооффективность в сфере деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,71$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками сильная.

Связь обратная. Это свидетельствует о том, что чем больше респонденты ориентируются на общение, тем хуже их эффективность как профессионалов в трудовой деятельности.

17. Шкалы «Ориентация на общение» и «Служение» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,551$, $p = 0,001$. Согласно шкале Фишера теснота связи между признаками средняя. Связь является прямой, т. е. чем сильнее респонденты внутренне мотивированы в деятельности на межличностное взаимодействие, тем выше у них желание работать во имя служения какой-либо морально позитивной «великой цели» («служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д.).

18. Шкалы «Ориентация на общение» и «Интеграция стилей жизни» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,375$, $p = 0,006$. По шкале Фишера теснота связи между признаками слабая, но имеет место быть. Связь является прямой, т. е. чем сильнее респонденты ориентированы в деятельности на межличностное взаимодействие, тем сильнее стремятся свести все стороны жизни (работа, семья, друзья) к сбалансированной и взаимосвязанной системе.

19. Шкалы «Ориентация на общение» и «Самоэффективность в сфере деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,71$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками сильная. Связь обратная. Это говорит о том, что чем больше респонденты ориентируются на общение, тем хуже их эффективность как профессионалов в трудовой деятельности.

20. Шкалы «Социальная самооффективность» и «Самоэффективность в сфере деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,646$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками средняя. Связь обратная, т. е. чем более эффективно респонденты действуют и взаимодействуют в обществе, тем хуже их эффективность как профессионалов в трудовой деятельности.

21. Шкалы «Карьерная интуиция» и «Карьерная причастность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,544$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками средняя. Связь обратная, т. е. чем лучше респонденты используют свои личностные ресурсы и действуют для максимального продвижения по карьерной лестнице, тем менее значимы для них цели коллектива организации в целом.

22. Шкалы «Карьерная интуиция» и «Самоэффективность в сфере деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,539$, $p = 0,001$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками средняя. Связь обратная, т. е. чем лучше респонденты оценивают и используют свои возможности в плане карьеры, тем менее хуже их эффективность в непосредственно профессиональной деятельности.

23. Шкалы «Карьерная причастность» и «Социальная самооффективность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,43$, $p = 0,001$. По шкале Фишера теснота связи между признаками средняя. Связь обратная, т. е. чем больше респонденты озабочены целями, делами и проблемами организации в процессе карьеры, тем хуже их эффективность в трудовом межличностном взаимодействии.

24. Шкалы «Карьерная причастность» и «Самоэффективность в сфере деятельности» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,864$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между признаками сильная. Связь прямая, а это значит, что чем больше респонденты разделяют и эмоционально принимают цели организации в процессе карьеры, тем выше эффективность и успешность их профессиональной деятельности.

25. Шкалы «Карьерная устойчивость» и «Социальная самоэффективность» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,285$, $p = 0,025$. По шкале Фишера теснота связи между признаками слабая. Связь прямая, т. е. чем выше у респондентов устойчивость ко всякого рода преградам и изменениям на пути карьеры, тем выше их эффективность в трудовом межличностном взаимодействии.

26. Шкалы «Социальная самоэффективность» и «Служение» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,63$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками средняя. Связь прямая, т. е. чем более эффективно респонденты действуют и взаимодействуют в обществе, тем больше они ориентируются в своей деятельности на гуманитарные ценности, моральные стимулы и желание помочь людям («желание сделать мир лучше», «благо человечества» и т. д.).

27. Шкалы «Социальная самоэффективность» и «Интеграция стилей жизни» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,493$, $p = 0,001$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками средняя. Связь прямая, т. е. чем лучше и эффективнее респонденты действуют в коллективе, тем сильнее стремятся сделать все аспекты жизни более взаимосвязанными и находящимися в тесном контакте друг с другом.

28. Шкалы «Самоэффективность в сфере деятельности» и «Служение» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,393$, $p = 0,006$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками слабая, но присутствует. Связь обратная. Это означает, что чем более эффективно респонденты выполняют свою профессиональную деятельность, тем меньше они руководствуются в своей карьере гуманистическими критериями, такими как «помощь людям» и «социальная полезность».

29. Шкалы «Самоэффективность в сфере деятельности» и «Интеграция стилей жизни» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = -0,343$, $p = 0,015$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками слабая. Связь обратная, что означает, чем эффективнее респонденты выполняют свою профессиональную деятельность, тем более склонны четко разделять личную жизнь и работу, не желая их взаимодействия.

30. Шкалы «Служение» и «Интеграция стилей жизни» — коэффициент корреляции по Пирсону $r = 0,333$, $p = 0,01$. По шкале Фишера теснота связи между исследуемыми признаками слабая. Связь прямая, т. е. чем респонденты более ориентированы на гуманистические цели в процессе трудовой деятельности, тем более склонны тесно связывать личную жизнь и карьеру.

Таким образом, описанные данные корреляционного анализа свидетельствуют о том, что выдвинутое предположение полностью подтверждено. Выявлена сильная связь между ориентацией на общение, карьерной устойчивостью, служением и самоэффективностью в сфере общения, с одной стороны, и ориентацией на дело, карьерной причастностью и самоэффективностью в сфере деятельности, с другой. Ориентация на себя нашла свое отражение в карьерной интуиции, что говорит о хорошем умении оценивать и использовать свои ресурсы для скорейшего достижения цели у респондентов с данной ориентацией.

Исходя из сравнительного корреляционного анализа, можно сделать вывод, что наибольшую самоэффективность в профессиональной деятельности показывают респонденты с карьерной ориентацией на дело и собственно трудовой процесс. Однако та же ориентация на дело показывает свою несостоятельность в рамках самоэффективности в сфере общения, в тесном социальном взаимодействии, где на первый план выходит как раз таки ориентация на об-

щении. Но верно и обратное — наше исследование показало, что у работников, ориентированных в своей трудовой деятельности прежде всего на общение, неизбежно страдает самоэффективность этой самой деятельности. Правило «каждому свое» здесь как нельзя верно. Ориентация же на себя хорошо сочетается с так называемым явлением «карьеризма», позволяя человеку достичь успеха путем некоего синтеза тесного социального взаимодействия (ориентация на общение) и профессиональной деятельности (ориентация на дело), таким образом, так или иначе максимизируя прежде всего личный успех. Лучше всего это прослеживается по шкале «Карьерная интуиция», которая зачастую определяет хорошего «карьериста».

К сожалению, было выделено достаточно мало корреляционных связей (значимые положительные корреляции только у графы «служение» и «интеграция стилей жизни», однако на общие выводы они никак не влияют) с результатами теста на карьерные ориентации Шейна, что, вероятно, связано со слишком малочисленной выборкой и ошибочным выбором возраста испытуемых (все респонденты — студенты, а методика Шейна направлена больше на людей среднего возраста, имеющих за плечами определенный карьерный опыт).

Полученные данные свидетельствуют о сильном преобладании направленности на дело и общение у испытуемых с достаточно сильным отставанием направленности на себя. Самоэффективность в сфере деятельности у респондентов преимущественно выше, чем в сфере общения. Отмечается сбалансированность всех сторон карьерной мотивации с отсутствием проблемных, как впрочем, и преобладающих аспектов.

Список использованной литературы

1. Александрова М. В. Возможности карьерного роста / М. В. Александрова, Р. М. Шерайзина // Народное образование. — 2006. — № 8. — С. 90–98.
2. Гуцина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гуцина // Общество и экономика. — 2000. — № 1. — С. 169–176.
3. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры / Р. Л. Кричевский ; под общ. ред. А. А. Деркача. — М. : Изд-во РАГС, 2006. — 112 с.
4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. — СПб. : Речь, 2007. — 336 с.
5. Могилевкин Е. А. Личностные факторы и карьера / Е. А. Могилевкин // Прикладная психология и психоанализ. — 1998. — № 2. — С. 23–33.
6. Могилевкин Е. А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала / Е. А. Могилевкин. — Владивосток : Изд-во-ВГУЭС. — 2005. — 266 с.
7. Могилевкин Е. А. Современные технологии достижения карьерного успеха / Е. А. Могилевкин. — URL : <http://grebennikon.ru/article-5b9m.html>.
8. Могилевкин Е. А. Современный взгляд на карьеру / Е. А. Могилевкин. — URL : <http://mogilevkin.ru/index.php/stati/216-sovremennyj-vzglyad-na-kareru>.
9. Могилевкин Е. А. Управление карьерой профессионала: современный взгляд / Е. А. Могилевкин. — URL : <http://grebennikon.ru/article-w4oo.html>.
10. Могилевкин Е. А. HR-инструменты: практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат: учеб.-практ. пособие / Е. А. Могилевкин, А. С. Новгородов, С. В. Клишников. — СПб. : Речь. — 2012. — 320 с.
11. Петрушин В. И. Психология карьеры / В. И. Петрушин. — М. : Акад. Проект : Гаудеамус, 2008. — 490 с.
12. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб. : Питер, 2001. — 240 с.
13. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. — М. : Академия. — 2012. — 368 с.

14. Рерке В. И. Влияние социальной рекламы на ценностные ориентации современной молодежи / В. И. Рерке // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2013. — № 9 (80). — С. 321–327.
15. Терехова Т. А. Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов / Т. А. Терехова // Гуманитарный вектор. Сер. Педагогика, психология. — 2011. — № 1. — С. 120–126.
16. Терехова Т. А. Психодиагностика : учеб. пособие / Т. А. Терехова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — 403 с.
17. Фонталова Н. С. Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия / Н. С. Фонталова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 3 (77). — С. 179–182.

References

1. Aleksandrova M. V., Sheraizina R. M. Opportunities of career growth. *Narodnoe obrazovanie = Public Education*, 2006, no. 8, pp. 90–98. (In Russian).
2. Gushchina I. Labor motivation as a factor of increasing labor efficiency. *Obshchestvo i ekonomika = Society and Economy*, 2000, no. 1, pp. 169–176. (In Russian).
3. Krichevskii R. L., Derkach A. A. (ed.). *Psikhologiya professional'noi kar'ery* [Psychology of professional career]. Moscow, RAGS Publ., 2006. 112 p.
4. Mogilevkin E. A. *Kar'ernyi rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnosis, technologies, training, Saint Petersburg, Rech' Publ., 2007. 336 p.
5. Mogilevkin E. A. Personal factors and career. *Prikladnaya psikhologiya i psikhooanaliz = Applied Psychology and Psychoanalysis*, 1998, no. 2, pp. 23–33. (In Russian).
6. Mogilevkin E. A. *Psikhologo-akmeologicheskaya kontseptsiya kar'ery professionala* [Psychological and akmeological concept of a professional's career]. Vladivostok State University Economics and Service Publ., 2005. 266 p.
7. Mogilevkin E. A. *Sovremennye tekhnologii dostizheniya kar'ernogo uspekha* [Modern technologies of obtaining career success]. Available at: <http://grebennikon.ru/article-5b9m.html>. (In Russian).
8. Mogilevkin E. A. *Sovremennyi vzglyad na kar'eru* [Today's focus on career]. Available at: <http://mogilevkin.ru/index.php/stati/216-sovremenniy-vzglyad-nakareru>. (In Russian).
9. Mogilevkin E. A. *Upravlenie kar'eroi professionala: sovremennyi vzglyad* [Management of a professional's career: today's outlook]. Available at: <http://grebennikon.ru/article-w4oo.html>. (In Russian).
10. Mogilevkin E. A., Novgorodov A. S., Klinnikov S. V. *HR-instrumenty: prakticheskaya otsenka. Kak vyyavit' sotrudnikov, kotorye mogut dat' maksimal'nyi rezul'tat* [HR-instruments: practical assessment. How to identify the staff that can yield maximum result]. Saint Petersburg, Rech' Publ., 2012. 320 p.
11. Petrushin V. I. *Psikhologiya kar'ery* [Psychology of career]. Moscow, Akademicheskii Proekt, Gaudeamus Publ., 2008. 490 p.
12. Nikiforov G. S., Dmitrieva M. A., Snetkova V. M. (eds). *Praktikum po psikhologii professional'noi deyatel'nosti i menedzhmenta* [Practicum on psychology of professional activity and management]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2001. 240 p.
13. Pryazhnikov N. S. *Motivatsiya trudovoi deyatel'nosti* [Motivation of labor activity]. Moscow, Akademiya Publ., 2012. 368 p.
14. Rerke V. I. Influence of social advertising on value orientation of modern youth. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of Irkutsk State Technical University*, 2013, no. 9 (80), pp. 321–327. (In Russian).
15. Terekhova T. A. Manifestation of career orientations in psychological students. *Gumanitarnyi vektor. Seriya Pedagogika, psikhologiya Humajitarian vector. Series Pedagogics, Psychology*, 2011, no. 1, pp. 120–126. (In Russian).
16. Terekhova T. A. *Psikhodiagnostika* [Psychodiagnosis]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2010. 403 p.
17. Fontalova N. S. Stress in professional activity and its psychological and economic consequences. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2011, no. 3, pp. 179–182. (In Russian).

Информация об авторах

Фонталова Наталья Сергеевна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: fontalova.n@mail.ru.

Рерке Виктория Игоревна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной педагогики и психологии, Иркутский государственный университет, 664001, г. Иркутск, ул. Нижняя Набережная, 6, e-mail: rerkew@mail.ru.

Authors

Natalya S. Fontalova — PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Social and Economic Psychology, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: fontalova.n@mail.ru.

Victoria I. Rerke — PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Social Pedagogics and Psychology, Irkutsk State University, 6 Nizhnyaya Naberezhnaya St., 664001, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: rerkew@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Фонталова Н. С. Взаимосвязь карьерных ориентаций личности будущего специалиста с их социальной эффективностью / Н. С. Фонталова, В. И. Рерке // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2015. — Т. 6, № 3. — DOI : [10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).38](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).38).

Reference to article

Fontalova N. S., Rerke V. I. Interrelation of career orientations of future specialist's personality with their social efficiency. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava)* = *Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2015, vol. 6, no. 3. DOI: [10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).38](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).38). (In Russian).