

Г. Л. Аракелян, С. В. Ларионова, М. А. Старков, У. В. Корзун

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ И СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

В научной статье рассматриваются психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел на примере сравнительного анализа обучающихся (курсантов) образовательной организации МВД России и сотрудников территориальных органов в части карьерных ориентаций. В эмпирической части были выявлены сходства в карьерных ориентациях обучающихся (курсантов) и сотрудников с опытом работы. Результаты эмпирического исследования представляют интерес для практических психологов, профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, аспирантов, обучающихся, а также всех интересующихся проблемами формирования карьерных ориентаций сотрудников полиции.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, карьерные ориентации, профориентационные ориентации, сотрудники полиции.

G. Arakelyan, S. Larionova, M. Starkov, U. Korzun

CAREER ORIENTATIONS OF THE PERSONALITY OF STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF RUSSIA'S MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS AND POLICE OFFICERS: A COMPARATIVE ANALYSIS

The article examines the psychological characteristics of the professional activity of police officers by comparing career orientations of students (cadets) of an educational institution of Russia's Ministry of Internal Affairs with those of police officers working in regional law enforcement bodies. In the empirical part, similarities were revealed in the career orientations of students (cadets) and employees with work experience. The results of the empirical study are of interest for practical psychologists, teaching staff of educational institutions, students, students and everyone else who is interested in the problems of developing career orientations of police officers.

Keywords: professional activities, career orientations, career guidance, police officers.

В настоящее время проблема построения карьеры становится все более актуальной. Современный человек пытается понять, соответствует ли сделанный им профессиональный выбор его личным ценностям и жизненным смыслом, ведь только правильный выбор будущей профессии дает человеку возможность реализовать свои способности и потребности [3, с. 97]. Планирование карьеры является очень важным аспектом профессионального развития и самореализации человека.

Одним из личностных факторов, оказывающих существенное влияние на развитие карьеры, является карьерная ориентация личности [1, с. 48]. Карьерные ориентации отражают ценности карьеры и способы достижения успеха в ее построении; это система оценки личностью этих способов достижения успеха в карьере; это регулятор личностного поведения в социальных условиях.

Исследования карьеры сосредоточены, как правило, на особенностях карьерного

роста в разных сферах трудовой деятельности, установлении связей между карьерой и личностными характеристиками, мотивацией, организационной культурой, профессиональным самоопределением [4, с. 108].

Наша экспериментальная работа направлена на выявление взаимосвязи карьерных ориентаций и потребностей у обучающихся образовательной организации МВД России и сотрудников МВД России.

Изучение профориентационных ориентаций обучающихся образовательной организации МВД России и сотрудников органов внутренних дел является важным и актуальным в настоящее время, поскольку именно на этом этапе человек планирует свое профессиональное будущее, осознает правильность своего профессионального выбора.

Объектом исследования являются карьерные ориентации обучающихся образовательной организации МВД России и сотрудников МВД.

Предмет исследования — потребностная сфера личности как компонент карьерных ориентаций обучающихся образовательной

организации МВД России и сотрудников МВД России.

Мы предположили, что существуют различия в карьерных ориентациях у обучающихся образовательной организации МВД России и сотрудников МВД России.

Для доказательства данной гипотезы поставлена задача эмпирически исследовать карьерные ориентации у обучающихся образовательных организаций МВД России и сотрудников полиции.

Для решения задач исследования использовали методики: «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова) [9, с. 268]; «Иерархия потребностей» (модификация И. А. Акиндиновой) [7, с. 192]; опросник самоактуализации личности (САМОАЛ) [8, с. 426].

В исследовании принимали участие сотрудники органов внутренних дел, 80 человек, 2 группы: обучающиеся образовательной организации МВД России в возрасте 18–20 лет, численностью 40 человек; сотрудники МО МВД России «Ревдинский» в возрасте от 21 до 40 лет, численностью 40 человек (рис. 1).

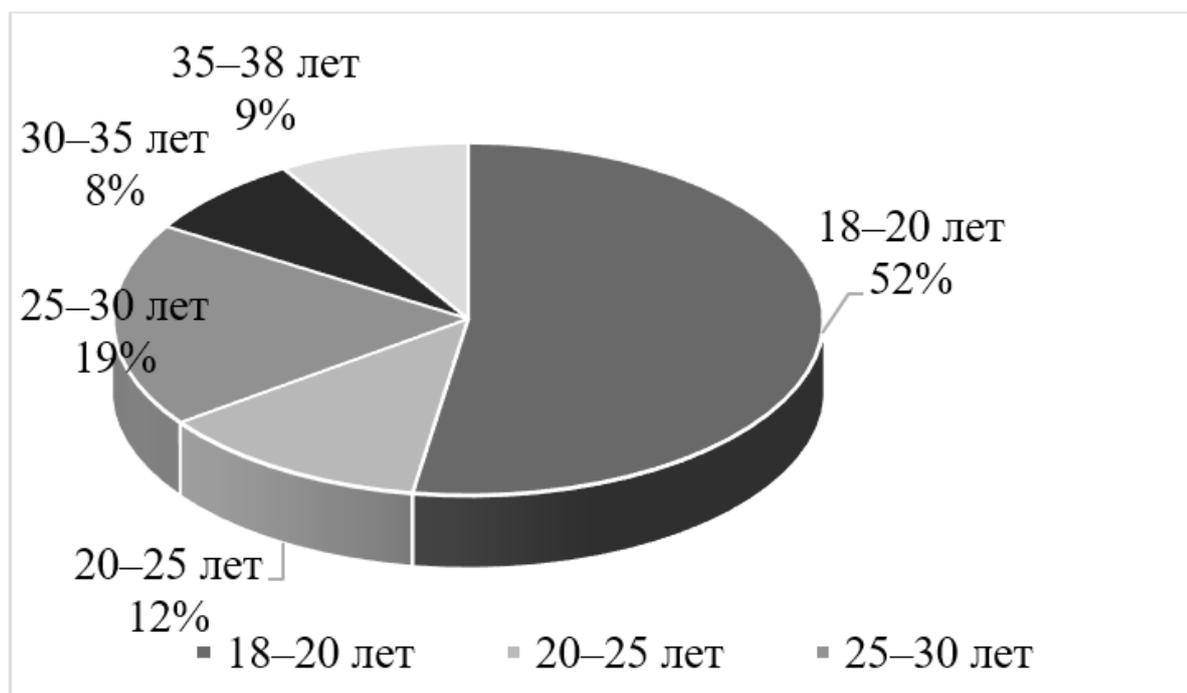


Рис. 1. Возраст испытуемых

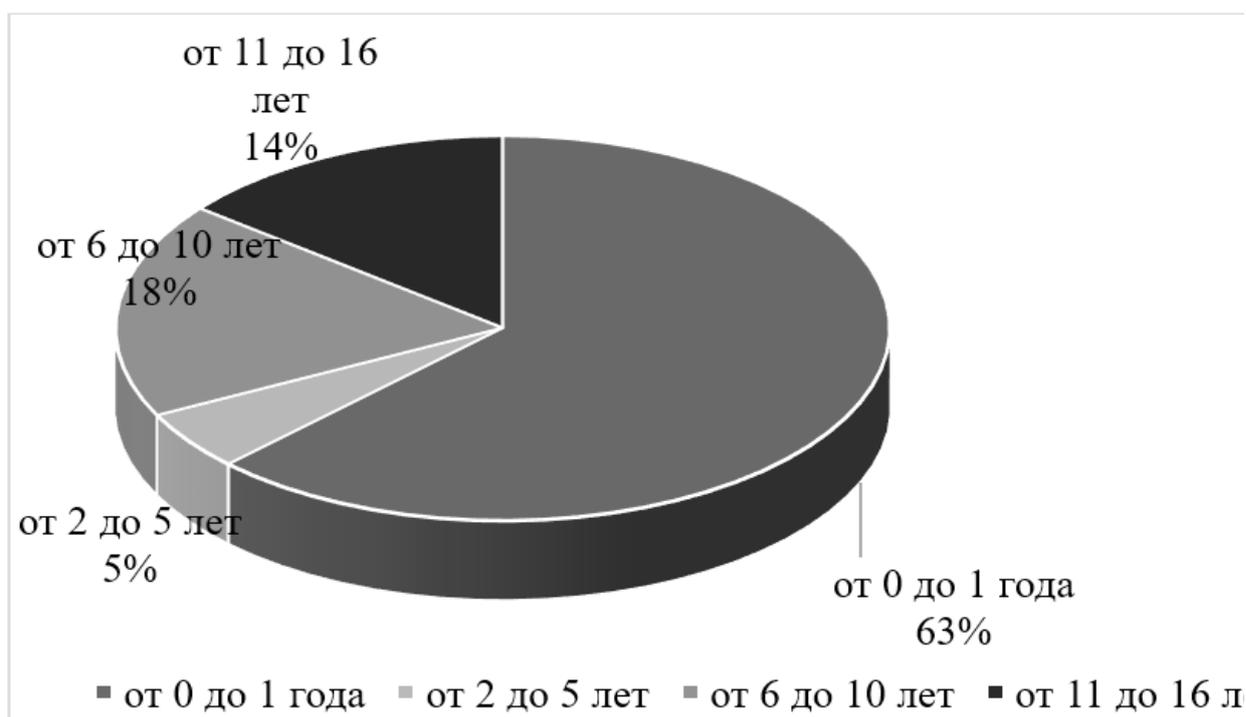


Рис. 2. Стаж службы испытуемых

Испытуемые имели разный стаж службы: от 0 до 1 года — 50 человек (62,5%), от 2 до 5 лет — 4 человека (5%), от 6 до 10 лет — 15 человек (18,2%), от 11 до 16 лет — 11 человек (14,3%) (рис. 2).

В результате психодиагностического исследования двух групп по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» были получены данные о карьерных ориентациях испытуемых. Наиболее значимыми карьерными ориентациями являются «Служение», «Стабильность места работы» и «Интеграция стилей жизни» (табл. 1).

В таблице 1 наиболее выраженной карьерной ориентацией у испытуемых является «Служение». Данный результат можно объяснить высокой значимостью для испытуемых направленности на помощь людям в трудную минуту, что объясняется характером выборки испытуемых, так как предназначение полиции — в защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан.

Значительную роль у испытуемых играет якорь «Стабильность места работы». Высокий показатель говорит о том, что для испытуемых важно иметь хорошую и престижную работу, с хорошей репутацией.

Для значительного числа обучающихся стал важным якорь «Интеграция стилей жизни». Обучающиеся находятся на новом этапе своего жизненного пути. Недавно они окончили школу, сделали выбор специальности, некоторые создают семьи, некоторые посвящают себя науке, развиваются не в одной сфере, а пытаются охватить значительное число сторон жизни.

У действующих сотрудников, наоборот, более важными стали такие якоря, как «Профессиональная компетентность» и «Вызов». Люди в более зрелом возрасте уже определились, чего хотят; в отличие от молодежи, выбрали свой путь, по которому идут много лет; развиваются в определенной сфере и хотят в ней не только преуспеть, но и развить максимальные способности. Развитие

Таблица 1

Выраженность карьерных ориентаций (%)

Карьерные ориентации	Уровни карьерных ориентаций					
	Низкий		Средний		Высокий	
	Сотрудники	Обучающиеся	Сотрудники	Обучающиеся	Сотрудники	Обучающиеся
Профессиональная компетентность (мастер в своем деле)	0	22,5	72,5	57,5	27,5	20
Менеджмент (управление людьми, проектами)	27,5	12,5	55	62,5	17,5	25
Автономность (независимость в работе)	27,5	32,5	72,5	50	0	17,5
Стабильность работы	0	2,5	35	47,5	65	50
Стабильность места жительства (минимум переезда)	20	42,5	60	42,5	20	15
Служение (воплощать в работе идеалы)	5	0	25	40	70	60
Вызов (возможность решать уникальные задачи)	10	5	62,5	75	27,5	20
Интеграция стилей жизни (сохранение гармонии между жизнью и карьерой)	2,5	0	72,5	72,5	25	27,5
Предпринимательство	35	45	52,5	52,5	12,5	2,5

максимальных способностей имеет индивидуальную меру выраженности и проявляется в успешности и реализации своей деятельности.

На своем пути сотрудники сталкиваются с разнообразными задачами, которые не всегда решаются по какому-то алгоритму. Для их решения нужен определенный опыт. Сотрудники полиции встречают много сложностей, которые им необходимо преодолеть. Именно здесь и приходит на помощь их профессионализм и опыт.

В таблице 2 представлена выраженность самоактуализации у испытуемых. Большинство испытуемых главным для себя считают

правильную ориентацию во времени. Они не живут прошлым и мечтами о красивом будущем. Для них главное то, что происходит здесь и сейчас, они умеют наслаждаться важными для себя моментами.

На наш взгляд, самопонимание важно для значительной части испытуемых. Им свойственно делать и говорить то, что важно для них самих, а не для общества. Такие личности решительны и уверены в себе.

Различия у сотрудников и обучающихся по шкале «Гибкость в общении» связаны с тем, что обучающимся проще поменять свое поведение в зависимости от ситуации или поведения собеседника, нежели взрослому

Выраженность самоактуализации у испытуемых (%)

	Уровень самоактуализации					
	Низкий		Средний		Высокий	
	Сотрудники	Обучающиеся	Сотрудники	Обучающиеся	Сотрудники	Обучающиеся
Ориентация во времени (живет настоящим)	0	0	45	55	55	45
Ценности	0	5	80	77,5	20	17,5
Взгляд на природу человека (вера в людей)	5	12,5	97,5	87,5	2,5	0
Потребность в познании (интерес к новому)	0	5	85	82,5	15	12,5
Креативность (стремление к творчеству)	0	0	65	65	35	35
Автономность (независимость)	25	25	47,5	45	27,5	30
Спонтанность (уверенность в себе)	7,5	22,5	92,5	77,5	0	0
Самопонимание (чувствительность к своим желаниям)	0	0	52,5	55	47,5	45
Аутосимпатия (адекватная самооценка)	2,5	2,5	77,5	85	20	12,5
Контактность (общительность)	5	7,5	90	82,5	5	10
Гибкость в общении (отсутствие стереотипов в общении)	2,5	15	7,5	70	10	15

человеку, у которого есть свой шаблон в общении.

Также различия присутствуют и по шкале «Аутосимпатия», что связано с возрастными изменениями личности, когда взрослый человек умеет правильно анализировать свои поступки и выделять себя из массы. Такой человек доволен своими внешними данными и качественными характеристиками личности.

В таблице 3 представлен разный уровень удовлетворенности сотрудников. Уровень удовлетворенности у сотрудников и обучающихся обусловлен тем, что обучающиеся в своей трудовой жизни редко, а некоторые и вообще не сталкиваются с ситуациями,

которые могут угрожать их жизни. Различные подразделения полиции сталкиваются в своей повседневной жизни с такими ситуациями, когда может возникнуть угроза себе или другому гражданину. Для сотрудников в большей степени важно иметь уверенность в завтрашнем дне.

У большего числа сотрудников удовлетворена потребность в уважении со стороны, что связано с тем, что сотрудники уже заняли определенное место в обществе и стремятся подчеркнуть его какими-то символами, в то время как обучающиеся только устраиваются в определенном месте и в их карьере только начинаются появляться какие-то отличительные от сверстников символы.

Таблица 3

Уровень удовлетворенности потребностей

	Уровень удовлетворенности					
	Зона удовлетворенности		Зона частичной удовлетворенности		Зона неудовлетворенности	
	Сотрудники	Обучающиеся	Сотрудники	Обучающиеся	Сотрудники	Обучающиеся
Материальные потребности	42,5	60	57,5	40	0	0
Потребность в безопасности	17,5	32,5	82,5	67,5	0	0
Социальная потребность	10	2,5	85	92,5	5	5
Потребность в уважении и признании	7,5	2,5	90	80	2,5	17,5
Потребность в самоактуализации	10	10	37,5	50	52,5	40

В результате корреляционного анализа можно сделать некоторые выводы: уровень креативности влияет на характер межличностных отношений как у обучающихся, так и у сотрудников. Чем выше уровень креативности у испытуемых, тем больше скорость реагирования в ситуациях общения, выше способность к саморегуляции поведения (табл. 4).

Сотрудник полиции каждый день работает с большим количеством граждан. В общении с ними он должен вести себя корректно, вежливо и излагать свои мысли четко и грамотно. Уровень развития граждан разный, поэтому сотрудник в своей речи должен учитывать особенности собеседника, чтобы ему было все понятно. Обучающиеся также привлекаются к выполнению охраны общественного порядка на различных мероприятиях, поэтому у них с первых дней проходит обучение в общении с гражданами.

Высокая уверенность человека в своих силах дает независимость в принятии определенных решений, действий [5, с. 283]. Данная связь у обучающихся выше, чем у сотрудников; возможно, это связано с тем, что сотрудники в своей профессиональной дея-

тельности сталкиваются с более сложными задачами, чем обучающиеся. От правильного и быстрого решения зависит судьба человека. Сотрудник полиции должен уметь как можно быстрее оценить обстановку в сложившейся ситуации и принять решение, которое будет наиболее подходящим и правомерным на его взгляд.

Сравнительный анализ (табл. 5) показал, что имеется статистическая взаимосвязь у показателей «Автономность» и «Менеджмент», следовательно, чем больше человек независим от окружающей действительности, тем лучше у него получается руководить другими.

Отрицательно коррелированными получились такие переменные, как возраст и автономность у сотрудников.

Возможно, это связано с убеждением сотрудников в том, что, когда они были моложе, у них была большая независимость от обстоятельств. У большинства обучающихся нет семьи, детей, кредитов, ипотеки и т. д., что есть практически у каждого сотрудника. Обучающийся может сделать резкий и необдуманный поступок, который не будет соответствовать нормам окружающих, и не

Сравнительный анализ результатов

	Креативность		Автономность		Самопонимание		Контактность		Аутосимпатия	
	Со- труд- ники	Обу- чаю- щиеся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щиеся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щие- ся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щиеся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щиеся
Гибкость в общении	,529**	,529**	,446**	,555**	,519**	,519**	,694**	,694**	,323*	,236
Креатив- ность	1	,569**		,645**	,471**	,387**		,529**	,529**	,332*
Самопони- мание	,471**	,387**	,630**	,550**	1		,331*	,209	,431**	,171
Спонтан- ность	,092	,315*	,360*	,294*	,286*	,203	,232	,203	,481**	,429**

** Корреляция значима на уровне 0,01.

* Корреляция значима на уровне 0,05.

Сравнительный анализ результатов методик

	Менеджмент		Предприни- мательство		Ценности		Потребность в познании		Возраст	
	Со- труд- ники	Обу- чаю- щие- ся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щие- ся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щие- ся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щие- ся	Со- труд- ники	Обу- чаю- щие- ся
Автоном- ность	,348*	,566**	,326*	,604**	-,138	-,304*	,546**	,317*	,184	-,367**
Стабиль- ность места работы	,496**	,197	-,171	-,050	,459**	,367**	,017	-,201	,144	,080
Потребность в уважении со стороны	,201	,366*	-,101	,190	-,058	,005	,105	,201	,347*	-,346*

** Корреляция значима на уровне 0,01.

* Корреляция значима на уровне 0,05.

почувствует ничего страшного, в то время как сотрудник, человек в возрасте, подумает о последствиях данного поступка и только взвесив все «за» и «против» примет решение.

В таблице 6 представлен сравнительный анализ с помощью t-критерия Стьюдента между сотрудниками и обучающимися. Значимые различия по показателю «Стабильность места жительства» говорят о том, что человек, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с определенным регионом, в котором вкладывает свои усилия на создание своего дома и меняет работу, только если она не связана с переменной места жительства. Люди, для которых важна данная стабильность, добиваются высоких профессиональных результатов, но они откажутся от повышения в должности, если она будет требовать смены места жительства. Различия по данной шкале могут быть связаны с тем, что часть исследуемых, а именно обучающихся, не являются коренными жителями города Екатеринбурга, а лишь приехали сюда для обучения. Сотрудники уже имеют определенный уровень профессиональных знаний, занимают должности в городе, в котором они проживают. И для значительной части важно, что не надо ездить

на работу в соседний город и что можно быстро и легко добраться до дома после трудового дня.

Многие сотрудники имеют потребность в безопасности. Безопасность бывает физической — обеспечивается условиями работы, эмоциональной — обеспечивается принятием стиля управления непосредственного руководителя, и экономической — обеспечивается вознаграждением за определенную работу. Обучающиеся имеют более низкий показатель по шкале «Потребность в безопасности». Стаж в органах внутренних дел у обучающихся намного меньше, чем у действующих сотрудников. Обучающиеся еще недавно находились дома, где у них не было большого числа запретов и ограничений, с которыми они столкнулись, поступив в институт. У них появилась ответственность за свои действия. Можно предположить, что обучающиеся, столкнувшись с данными ограничениями, чувствуют себя в меньшей безопасности. Например, у них появляется новая задача на жизненном пути, которая требует от них хорошо учиться и максимально усваивать полученный материал на лекциях, но помимо этого необходимо выполнять поручения вышестоящего руководства, и не

Таблица 6

Т-критерий Стьюдента между сотрудниками и обучающимися

Показатели	Среднее значение		t	p	σ^1	σ^2
	Сотрудники	Обучающиеся				
Менеджмент	4,63	6,18	-2,96	0,63	2,51	2,10
Стабильность места жительства	5,80	4,48	2,35	0,96	2,51	2,37
Потребность в безопасности	17,77	15,62	2,33	0,23	4,52	3,63
Потребность в уважении со стороны	18,87	23,44	-3,99	0,57	4,30	5,31

1. t — t-критерий Стьюдента.
2. p — уровень значимости.
3. σ^1 — стандартное отклонение сотрудников.
4. σ^2 — стандартное отклонение обучающихся.
5. Представлены только значимые показатели.

стоит забывать, что обучающиеся несут службу в суточном наряде; которая отнимает большое количество сил, после которого требуется некоторое время на восстановление.

Действующие сотрудники имеют стаж в органах внутренних дел больше 6 лет; они успели адаптироваться к трудностям, каждый из них за время службы вырабатывает свою форму поведения. Также смягчающим обстоятельством у сотрудников служит тот факт, что у большинства из них после суток есть выходной, так называемый отсыпной, который помогает восстановить силы.

Каждому из нас приятно ощущать свою незаменимость. Именно в этом и состоит искусство управлять людьми, которое заключается в умении дать понять каждому сотруднику, что его труд важен для всех. Самоуважение основывается не на известности или внешней славе, а на заслуженном уважении других [6, с. 201]. Потребность в уважении со стороны ярче выражена у обучающихся, чем у сотрудников. Это означает, что обучающиеся в силу своего молодого возраста только начинают добиваться уважения со стороны. Часть из них имеет определенные заслуги в учебе, за что получает уважение от преподавателей, руководства и родителей, часть имеет определенные заслуги в спорте

или научной деятельности, что также вызывает уважение не только со стороны руководства, но и вызывает самоуважение.

Для многих имеет значение ориентация личности на конечный результат. Именно таким людям свойственно, что-то придумать и воплощать идею в реальность. Для них важно осознание того что от них зависит принятие ключевых решений [2, с. 56].

Показатель «Менеджмент» у обучающихся выше, чем у сотрудников. Обучающийся, как было сказано ранее, находится на начальном этапе построения своей карьеры, но, несмотря на это, он уже примерно спланировал свою карьеру. Среди обучающихся есть те, кто планирует окончить институт и идти работать, а есть те, кто хочет развиваться в научной деятельности — обычно такие личности с 1 курса активно занимаются наукой, пишут большое количество научных работ, выступают на конференциях.

Для изучения карьерных ориентаций у сотрудников полиции и обучающихся мы провели факторный анализ. В соответствии с таблицей 7 все анализируемые переменные были разделены на три фактора. Структурировав полученные данные, можно выделить классификацию карьерных ориентаций.

Таблица 7

Факторный анализ карьерных ориентаций

Показатель	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Стаж в органах внутренних дел		0,82	
Возраст		0,82	
Менеджмент		-0,63	
Стабильность места жительства			0,52
Вызов			0,56
Предпринимательство			0,77
Креативность (стремление к творчеству)	0,75		
Автономность	0,82		0,57
Самопонимание	0,74		
Контактность	0,67		
Гибкость в общении:	0,77		
Потребность в уважении со стороны		-0,67	

В первый фактор вошли следующие шкалы: креативность (стремление к творчеству), автономность, самопонимание, контактность, гибкость в общении. Фактору 1 присвоено название «Лидеры». Данный фактор включает в себя пункты, которые описывают человека с высокой мотивацией на успех. Такие люди готовы решать сложные задачи и брать результат этого решения на себя. Для них также характерно достижение успеха в разных областях деятельности.

Во второй фактор вошли шкалы: стаж, возраст, менеджмент, потребности в уважении со стороны. Фактору 2 присвоено название «Индивидуалисты». Данный фактор определяет ценности, которые не требуют профессиональных способностей в определенном виде деятельности. Людям свойственно выбирать такую профессию, где работа будет приносить пользу, а также общественную и социальную значимость.

В третий фактор вошли следующие шкалы: стабильность места жительства, вызов, предпринимательство, автономность. Фактору 3 присвоено название «Профессионалы». В данную группу попали показатели, оказывающие приоритетные ориентации на профессионализм. Образ данных людей описывает их стремление на личностное развитие в определенной области. Также у данных людей присутствует мотивация избегания неудач.

Таким образом, при изучении карьерных ориентаций было выявлено, что наиболее важными являются «Служение» и «Стабильность места работы».

При изучении личностного роста наиболее значимыми являются «Ориентация во времени» и «Самопонимание».

При изучении потребностной сферы личности было выявлено, что в большей степени удовлетворены материальные потребности.

В результате проведения эмпирического исследования были выявлены сходства в карьерных ориентациях, начинающих сотрудников и сотрудников с опытом работы. Также существуют различия между карьерными ориентациями у обучающихся образовательной организации и сотрудников полиции. Обучающийся развивает в себе уверенность, решительность, компетентность и другие ресурсы, которые будут ему необходимы в построении своей карьеры. Сотрудник полиции в определенный момент службы сталкивается с таким явлением, как конкурентоспособность, где должен показать на высшем уровне свои возможности и внутренние ресурсы.

Проведенное исследование позволило выделить классификацию карьерных ориентаций начинающих сотрудников полиции и с опытом работы:

- 1) «Лидеры». К ним относятся люди, готовые решать сложные задачи и брать ответственность за их решение на себя.
- 2) «Индивидуалисты». К данной категории относятся люди, для которых важно, чтобы работа приносила пользу.
- 3) «Профессионалы». К ним относятся люди, ориентированные на развитие личностных качеств только в одной области.

Таким образом, цель исследования была полностью достигнута, поставленные задачи исследования выполнены, были получены достоверные данные, которые позволили подтвердить выдвинутую гипотезу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зеер Э. Ф. Психологические особенности управления карьерой. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2003. 448 с.
2. Махрина Е. А., Нестеренко О. В. Типология карьерной ориентации студентов-бакалавров на начальном этапе профессионального образования // Вестник Таганрогского института. 2014. № 2. С. 252–258.

3. *Мусина-Мазнова Г. Х., Тарасова И. В., Джумагалиева Е. Р.* Акмеологический подход к формированию карьерных ориентаций специалистов социальной сферы // *Человек и образование*. 2017. № 2 (51). С. 97–101.
4. *Наумов В. В., Гридасов М. А.* Психология карьерного роста. М.: Современная школа, 2009. 304 с.
5. *Одинцова В. В., Палт Е. А.* Индивидуально-личностные факторы карьерных предпочтений // *Вестник университета*. 2014. № 9. С. 283–285.
6. *Плакса Ю. В.* Основные аспекты эффективного карьерного развития // *Сервис в России и за рубежом*. 2019. Т. 13. № 2 (84). С. 201–210. <https://www.doi.org/10.24411/1995-042X-2019-10219>
7. *Пугачев В. П.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности и направлению «Менеджмент». М.: Аспект Пресс, 2003. 285 с.
8. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.
9. *Чикер В. А., Почебут Л. Г.* Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 298 с.

REFERENCES

1. *Zeer E. F.* Psihologicheskie osobennosti upravleniya kar'eroj. SPb.: Izd-vo Sankt-Peterburgskogo universiteta, 2003. 448 s.
2. *Mahrina E. A., Nesterenko O. V.* Tipologiya kar'ernoj orientatsii studentov-bakalavrov na nachal'nom etape professional'nogo obrazovaniya // *Vestnik Taganrogsckogo instituta*. 2014. № 2. S. 252–258.117
3. *Musina-Maznova G. H., Tarasova I. V., Dzhumagalieva E. R.* Akmeologicheskiy podhod k formirovaniyu kar'ernih orientatsiy spetsialistov sotsial'noj sfery // *Chelovek i obrazovanie*. 2017. № 2 (51). S. 97–101.
4. *Naumov V. V., Gridasov M. A.* Psihologiya kar'ernogo rosta. M.: Sovremennaya shkola, 2009. 304 s.
5. *Odintsova V. V., Palt E. A.* Individual'no-lichnostnye faktory kar'ernih predpochteniy // *Vestnik universiteta*. 2014. № 9. S. 283–285.
6. *Plaksa Yu. V.* Osnovnye aspekty effektivnogo kar'ernogo razvitiya // *Servis v Rossii i za rubezhom*. 2019. Т. 13. № 2 (84). S. 201–210. <https://www.doi.org/10.24411/1995-042X-2019-10219>
7. *Pugachev V. P.* Testy, delovye igry, treningi v upravlenii personalom: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov, obuchayushchihya po spetsial'nosti i napravleniyu 'Menedzhment'. M.: Aspekt Press, 2003. 285 s.
8. *Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M.* Sotsial'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp. M.: Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. 490 s.
9. *Chiker V. A., Pochebut L. G.* Organizatsionnaya sotsial'naya psihologiya. SPb.: Rech', 2000. 298 s.