

Предеина Марина Владимировна,

аспирант кафедры общей и социальной психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: mvpredeina@mail.ru

Жукова Наталья Владимировна,

SPIN-код: 1893-1179

доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: nataly-n.tagil@mail.ru

КОНТЕКСТЫ ОБРАЗОВАНИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карьера; субъективная карьера личности; контекстное образование; внешние контексты деятельности; внутренний контекст; личная культура; понятийный аппарат

АННОТАЦИЯ. Сегодня каждый специалист, будь то нанятый сотрудник, индивидуальный предприниматель или фрилансер, говоря о своей карьере, вкладывает в нее личностные, субъективные смыслы. Практическая потребность, которая возникает в образовательном процессе – это необходимость выявить закономерности, условия, механизмы развития субъективной карьеры личности.

Цель исследования – определения понятия «субъективная карьера личности» в системе контекстного образования.

Объект исследования – субъективная карьера личности в контексте теоретико-практических исследований в отечественных и зарубежных источниках.

Предмет исследования – контексты образования субъективной карьеры личности и конкретизация понятия «субъективная карьера личности» в системе контекстного образования.

Методологической базой исследования стала теория контекстного образования А. А. Вербицкого. Теоретическое обоснование контекстов образования субъективной карьеры личности проводилось **методами** анализа, сравнения и обобщения зарубежных и отечественных научно-исследовательских источников.

Научная новизна результатов данного исследования заключается в том, что предложено новое определение понятия «субъективная карьера личности» в системе контекстного образования.

Практическая и теоретическая значимость результатов. Результаты исследования могут быть полезны как в практической психологии, так и быть вкладом для фундаментальной теории психологии карьеры, исследование расширяет представления о контексте образования субъективной карьеры личности.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Предеина, М. В. Контексты образования субъективной карьеры личности / М. В. Предеина, Н. В. Жукова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2023. – № 5. – С. 218–226.

Predeina Marina Vladimirovna,

Postgraduate Student of Department of General and Social Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Zhukova Natalya Vladimirovna,

Doctor of Psychology, Professor of Department of General and Social Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

CONTEXTS OF EDUCATION OF A SUBJECTIVE CAREER OF A PERSON

KEYWORDS: career; subjective career of the individual; contextual education; external contexts of activity; internal context; personal culture; conceptual apparatus

ABSTRACT. Today, every specialist, be it a hired employee, an individual entrepreneur or a freelancer, when talking about his career, puts personal, subjective meanings into it. The practical need that arises in the educational process is the need to identify patterns, conditions, mechanisms for the development of a person's subjective career. *The purpose* of the study is to define the concept of "personal subjective career" in the system of contextual education. *The object* of the study is the subjective career of a person in the context of theoretical and practical research in domestic and foreign sources. *The subject* of the study is the contexts of the formation of a subjective career of a person and the concretization of the concept of "subjective career of a person" in the system of contextual education. *The methodological basis* of the study was the theory of contextual education by A. A. Verbitsky. Based on the theoretical substantiation of the contexts of the formation of a subjective career of an individual by methods of analysis, comparison and generalization of foreign and domestic research sources. *The scientific novelty* of the results of this study lies in the fact that a new definition of the concept of "personal subjective career" in the system of contextual education has been proposed. *Practical and theoretical significance of the results.* The results of the study can be useful both in practical psychology and as a contribution to the fundamental theory of career psychology, the study expands the understanding of the context of the formation of a person's subjective career.

FOR CITATION: Predeina, M. V., Zhukova, N. V. (2023). Contexts of Education of a Subjective Career of a Person. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 5, pp. 218–226.

Введение. Общее понятие «карьера» представляют в контексте накопления профессионального опыта (Т. Ю. Базаров, О. О. Богатырева, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Р. Л. Кричевский, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Е. А. Могилевкин, Е. Г. Молл, Ю. П. Поваренков, Л. Г. Почебут, В. Д. Шадриков и др.), достижения успеха (З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева, Л. Б. Шнейдер, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, А. К. Захарова, А. М. Рикель, Д. Д. Когель и др.), профессионального самоопределения и профессионального самоуправления (А. А. Деркач, Г. М. Зараковский, Э. Ф. Зеер, Д. А. Леонтьев, Р. М. Шамяинов и др.), обстоятельно описывают «карьеру» как процесс (К. А. Абульханова-Славская, В. Г. Асеев, А. К. Болотова, Е. И. Головаха и др.), дают характеристики развития индивидуальности, субъектности и активности субъекта в отношении карьеры, употребляют полярные понятия: вертикальная и горизонтальная, объективная и субъективная карьера и прочее. Субъективность карьеры связывается с жизненным путем личности, системой самооценок и собственных притязаний, с личностным пониманием карьеры, с изменением ценностей и мотивов в течение жизни (З. С. Акбиева, Р. А. Березовская, А. А. Деркач, С. Т. Джанерьян, Е. Г. Молл, А. А. Реан, О. П. Терновская, О. А. Тихомандрицкая, В. А. Чикер, Л. Б. Шнейдер и др.). Многогранность феномена карьеры, проявляющаяся в нашем обществе в последние десятилетия, дает множество разносторонних характеристик и определений и делает изучение этой проблематики особенно актуальным.

Термин «субъективная карьера» сейчас чаще употребляют в своих работах российские авторы особенно в интернет-публикациях. Субъективная форма карьеры как основная или составляющая цель выдвигается в научных исследованиях: перспективы изучения поливариативной карьеры [8], субъективная картина карьеры как неотъемлемая часть более широкого психического образа – субъективной картины жизненного пути, субъективные факторы развития профессиональной карьеры [10], психологический контракт в производственно-трудовых отношениях [8].

Для указания на понятие, которое в российской психологии называют «субъективной карьерой», в зарубежной литературе чаще употребляют термины «безграничная карьера», «многогранная карьера», «поливариативная карьера». Термин «субъективный» среди зарубежных исследователей в основном употребляется с понятием «субъективный успех» [28; 36]. Единого определения «субъективной карьеры» не принято ни у нас, ни за рубежом. Зарубежные уче-

ные подчеркивают недостаточные эмпирические и теоретические исследования концепции безграничной карьеры, вопрос остается неразвитым, что ограничивает возможность точно отражать характер современной карьеры [29].

Понятие «субъективная карьера личности». Сегодня трудно дать определение понятию «субъективная карьера», одновременно учитывающее все стороны обсуждаемого понятия, в первую очередь потому, что ход научных исследований этого феномена определяется характером развития общего понятия «карьера» в современном обществе – многогранностью, изменчивостью, непредсказуемостью карьерных возможностей.

Поскольку термин «субъективная карьера» не получил однозначного определения в науке, то в нашем исследовании мы будем придерживаться подхода американских ученых D. T. Hall, M. B. Arthur и P. F. Drucker [18–20; 3].

Главным критерием многогранной карьеры по D. T. Hall является достижение субъективного карьерного успеха через самостоятельное профессиональное поведение [30; 31].

M. B. Arthur с коллегами развивает концепцию D. T. Hall, дает новое направление в теории карьеры – ориентацию на «трансдисциплинарный подход» [18]. M. B. Arthur предлагает концепцию «карьера без границ» (boundaryless), где пересекаются объективные и субъективные аспекты карьеры на разных уровнях оценки, которые связаны с объективным влиянием на развитие карьеры субъекта и с его личностной составляющей; снижается зависимость от традиционного продвижения по службе; проявляются физическая мобильность при трудоустройстве, карьера у нескольких работодателей или фриланс, временные договоренности.

По P. F. Drucker карьера поливариативна (protean). Работник должен быть готовым к тому, что, возможно, он сменит место работы, должность или род деятельности. Можно параллельно строить другую карьеру и сменить предыдущую, подходить к построению своей карьеры согласно своим способностям и системе ценностей, «работники трудятся совместно, но не вместе» [3, с. 50].

В определении понятия «субъективная карьера» главенствующим является признание роли личности в управлении своей карьерой.

К решению задачи истолкования и формулировки понятия «субъективная карьера личности» представляется необходимым применить категорию «контекста» деятельности, и в частности «внутреннего

контекста» и «внешнего контекста», представленного А. А. Вербицким [2]. Теория контекстного образования А. А. Вербицкого является направлением развития деятельностной теории усвоения социального опыта, выраженной в трудах отечественных психологов С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, П. Я. Гальперина. Содержанием деятельности по этой теории являются «целесообразное изменение и преобразование этого мира на основе освоения и развития наличных форм культуры и тем самым развитие себя как личности и индивидуальности» [11, с. 47]. «Контекст» входит в категориальный строй психологической науки как одна из категорий, без которой многие психологические механизмы не могут быть до конца раскрыты [11, с. 39]. По определению А. А. Вербицкого, вошедшего в словари, *контекст* – это отраженная в сознании и психике человека система внутренних и внешних условий его жизни, поведения и деятельности, которая влияет на восприятие, понимание и преобразование субъектом конкретной ситуации, придавая смысл и значение этой ситуации как целому и ее компонентам. Соответственно, *внутренним контекстом* являются индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека; *внешним* – отраженные в сознании и психике предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует [11, с. 39].

Представляется необходимым обозначить двуединую связь *внутренних и внешних контекстов* образования субъективной карьеры личности. А. А. Вербицкий, проясняя противоречие «между общественной формой существования культуры и индивидуальной формой ее присвоения человеком», пишет: «Вообще понятие “индивидуальная деятельность” – это некая абстракция. Любое предметное действие, даже выполняемое в одиночку, имеет социальную составляющую и совершается в социокультурном контексте. Это обуславливает дополнительные качества действия, их смысл для самого действующего субъекта и других людей, актуально или опосредованно представленных в любой ситуации. Социальный компонент действия превращает его в поступок, который одновременно обладает качеством предметности и социальности» [11, с. 9].

Позиции, данные в понятии контекстного образования А. А. Вербицким через логический понятийный ряд, выступают позициями для определения понятия субъективной карьеры личности и имеют актуальное и востребованное значение для исследований в психологии карьеры.

Итак, принятая нами трактовка «субъективной карьеры» в концепции М. В. Arthur и Р. Ф. Drucker, где в обобщенном смысле безграничная карьера, идущая от физической мобильности (в рамках рабочих мест, профессий, организаций, стран), соответствует категории *внешних контекстов*, а поливариативная карьера, идущая от психологической мобильности (тяготение к автономии, влечение к новизне, оригинальное мышление и т. д.) соответствует категории *внутренних контекстов*.

Для концептуализации понятия «субъективной карьеры личности» должно применить еще одно понятие отечественной психологии – «личная культура», введенное в теорию контекстного образования Н. В. Жуковой [4]: «Под личной культурой мы понимаем обретаемые субъектом познания в контексте разных культур, непрерывно изменяющиеся, находящиеся в развитии интеллектуальные, моральные и нравственно-этические (духовные) образцы поведения и деятельности, которым человек следует в своем сознании и бытии» [11, с. 144]. «Личная культура человека формируется в процессе познания – окружающий мир во всей своей сложности и многогранности отражается в культуре, которую человек созидает внутри себя. Этот процесс всегда связан с работой сознания, деятельности и духа. Это способствует самопознанию и самовыражению личности и индивидуальности в процессе жизни, деятельности и творческой активности» [11, с. 144]. Понятие «личной культуры» несет в себе проясняющее и объединяющее значение для разных и разрозненных толкований в определениях данных для «субъективной карьеры» в психологии.

Такой подход дает нам возможность дать определение «субъективной карьеры личности» через категориальный аппарат психологической науки.

Под «субъективной карьерой личности» будем понимать постепенное раскрытие возможностей и способностей личности, исходя из реализации единства внешних и внутренних контекстов субъекта деятельности, которое проявляется в личной культуре субъекта деятельности.

Можно предположить, что образование и развитие субъективной карьеры личности, обусловленное личной культурой субъекта деятельности, реализуется на основе мотивационной структуры сознания и бытия личности. Активность субъекта деятельности в ситуации выбора карьеры обусловлена пониманием: вначале – это понимание себя и своих возможностей, где критерием будет являться «удовлетворенность-неудовлетворенность» тем, что делаешь или для чего это делаешь, и на этой основе пла-

нирование своих действий и поступков, направленных на развитие и формирование необходимых компетенций для реализации в непрерывно меняющемся мире. В дальнейшем – это понимание смысла своих действий и поступков в контексте своей жизни, и критерием будет аутентичность. В этом случае, исходя из нового уровня проявления личной культуры, возникает необходимость выйти из ситуации зависимости от узких задач реализации своих возможностей, перейти в пространство новых возможностей построения своего образа с новыми метакомпетенциями, как бы подняться над ситуацией и «выйти в пространство будущего» на основе рефлексии тех трудностей, которые возникали в прошлом и настоящем и анализа путей их решения. В результате формируется новая мотивационная структура сознания и бытия, которая в период кризиса субъективной карьеры личности в середине жизни обуславливает активность субъекта деятельности, направляя выбор профессионального пути и реализации таким образом, чтобы деятельность, отношения, взаимодействие с миром соответствовали идентичности личности.

В субъективной карьере личности очень важны два контекста – профессиональный и личностный, который в процессе образования в период кризиса необходимо осознавать и научиться реализовать в единстве. В нашем исследовании мы будем придерживаться главного принципа теории контекстного образования А. А. Вербицкого – образование как единство обучения и воспитания, который в категориях психологии карьеры будет выступать как единство самообучения и самовоспитания; это мощный личный мотивационный аспект, и он будет залогом успеха в карьере, выбранной специалистом по субъективным критериям.

Обсуждение. В зарубежных исследованиях выявлены факты и факторы, способствующие карьерной мобильности людей: изменения в мобильности карьеры на рынке труда США [37]; проверка утверждений о «новых карьерах» путем сравнения моделей карьерной мобильности между четырьмя поколениями работников в Канаде [39]; логика развития карьеры, границы «безграничной карьеры» в новом контексте: основанные на компетенциях (в виде границ отрасли) и на основе отношений (в виде границ профессиональных сетей), Италия [42]; исследование модели безграничной карьеры на выборке из 560 испанских компаний [46].

Рассматриваются вопросы свободного выбора субъективной карьеры. Выбор может быть вынужденным, может не быть мотивирован личной реализацией и развити-

ем, а вызван увольнением, безработицей, таким жизненным событием, как материнство [34; 38]. Иными словами, выбор вызван условиями, сложившимися во внешних контекстах.

Эти исследования раскрывают внешние контексты образования субъективной карьеры личности. Внешние контексты обуславливают те интеллектуальные, моральные, духовно-нравственные образцы поведения, которые будут влиять на коррекцию своего образа Я и отношения к себе на основе критерия «удовлетворенность-неудовлетворенность».

Ниже факторы, обусловленные внутренними контекстами, – индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека.

Проясняются отношение людей к психологической мобильности, а также поведенческие пути, которые люди могут использовать для достижения успеха в субъективной карьере. Влияют ли на отношение к поливариативной карьере организационные обязательства молодых людей в финансовом секторе; особенности карьерной мобильности женщин, которая, по-видимому, зависит от их взаимоотношений и обязательств перед близкими [17; 27; 41; 42]. Психологическая мобильность, т. е. возможность, с которой люди могут себе позволить различные варианты карьеры как жизнеспособные, является ключевым моментом.

В одном ряду критериев значимости в поливариативной карьере с мобильностью ставится предприимчивость и проактивность личности, которые рассматриваются как фактор, объясняющий субъективное отношение к карьере [25; 34; 43; 47].

В ряде исследований предоставлены подтверждения влияния отдельных факторов на склонность к выбору субъективной карьеры; учитываются пол, уровень образования, возраст и предыдущий опыт работы, семейное положение [22; 24; 27; 29; 33]. Звучат призывы к дополнительным исследованиям карьеры с учетом гендерных различий [26].

Сами границы карьеры тоже выступают предметом научной дискуссии. Какие именно границы пересекаются: географические, организационные, психологические [35; 44].

Есть точки зрения о роли национальной культуры в формировании проактивности карьеры [23; 43]. «Ценность автономии является западным феноменом, но не исключительно так. Самостоятельно занятые лица, в частности, более удовлетворены своей работой, в том числе в Японии и в бывших коммунистических странах Восточной Европы, где раньше придавалось большое значение коллективистскому при-

нятию решений» [23, p. 12].

Для нашего исследования важны тезисы феномена «безграничная карьера» в связи с непрерывным образованием. М. В. Arthur и D. M. Rousseau писали, что люди, которые делают безграничную карьеру, обладают большей *склонностью учиться* и размышлять о своих сильных и слабых сторонах, чем люди, которые придерживаются традиционной карьеры [19]. Авторы современных исследований в этой связи указывают на невозможность достижения успеха безграничной карьеры в постоянно меняющейся среде без приобретения новых знаний и компетенций [28; 36]. Быстро меняющиеся требования к новым рабочим местам побуждают людей постоянно получать новое образование и обучение [32], и самоуправление в процессе своего карьерного развития делает сознательным участие в непрерывном обучении [45]. Недавние исследования предоставили эмпирические доказательства влияния безграничного отношения к карьере на внутреннюю и внешнюю самооценку трудоустройства через ориентацию на учебную цель [40].

В *отечественной психологии* традиционное понимание карьеры как трудового пути человека сменяется современным пониманием карьеры как жизненного пути, самореализации субъекта в профессиональной деятельности. Такое расширенное понимание позволяет посмотреть на жизнь и карьеру человека с точки зрения формирования его стиля жизни, жизненной философии, системы личностных ценностей и смыслов [15].

Е. Ю. Литвинова [8] одна из немногих выражает свои исследовательские позиции сквозь концепцию неограниченной (*boundaryless*) карьеры, основанные на карьерной мобильности и поливариативности (*protean*) карьеры, базирующиеся на субъективном понимании карьерного успеха, рассматривает их как альтернативу традиционной карьере. «Основными признаками “новых карьер” являются: рост независимости работника и организации друг от друга, низкий уровень взаимных обязательств; свобода выбора, самореализация; приоритет приверженности профессии и собственному жизненному пути над организационной приверженностью. Изменения в понимании карьеры неизбежно привели к пересмотру содержания карьерных компетенций. На смену традиционным профессиональным компетенциям приходят такие карьерные метакомпетенции, как адаптивность, способность к обучению, самоуправление, принятие ответственности» [8, с. 118]. *Адаптивность, способность к обучению, самоуправление, принятие ответственно-*

сти – эти метакомпетенции могут быть поняты как то, что составляет *внутренний контекст* субъекта познания и субъективной карьеры личности.

А. К. Захарова [5], А. А. Мударисов [9], М. А. Щукина [16] рассматривают карьеру как саморазвитие и результат активности самого человека; А. В. Курилова [7], Ю. В. Синягин [13] – как успех всей жизни.

Тенденции, присутствующие в современном обществе, свидетельствуют о свободе самореализации современного человека, проявляющейся в плюрализме жизненных сценариев, в том числе карьерных и профессиональных [10].

Исследования В. Н. Петровой позволяют рассматривать ориентацию на саморазвитие и жизнеосуществление как вариант профессионального развития, характерный для современной ситуации трудовой деятельности, существенными признаками которого являются: 1) профессионализм как творческое осмысленное жизнеосуществление и реализация своего индивидуального личностного и профессионального потенциала; 2) переход от классической модели компетенций, для которой характерна узкая специализация с четким описанием трудовых функций, к модели профессионального потенциала, предполагающей непрерывность и нелинейность профессионального развития; 3) способность специалиста эффективно переструктурировать имеющийся профессиональный и жизненный опыт в соответствии с новыми задачами; 4) способность обеспечивать режим профессионального саморазвития как стратегический фактор профессиональной реализации; 5) способность специалиста генерировать новые формы профессиональной активности в сложной динамике пространства профессиональной реализации [10].

Философия современной отечественной карьеры – это не только успешность в профессиональной области, но и успешность всей жизни [7].

Е. И. Сушкова [14], Е. В. Балакшина, А. В. Антоновский [1] выступают в аспекте возможности личной профессиональной мобильности.

Наблюдается тенденция к социальной мобильности. Один и тот же человек в течение жизни способен получить несколько профессий и работать в различных сферах [14]. Возможность профессионала в корне поменять сферу профессиональной деятельности, несмотря на возрастную категорию (в том числе и в зрелом возрасте), а также корректировать развитие карьеры в настоящих реалиях заставляет пересмотреть и переоценить сложившиеся взгляды на процесс профессионального развития и

становления личности [1]. Н. В. Калинина, И. В. Калинин [6] показывают стратегию внутреннего (интеллектуальное, личностное, нравственное, духовное развитие человека) движения человека как одну из пяти стратегий карьеры человека. Ю. Синягин, Р. Кричевский и др. [13] обозначают в своей работе аспекты «субъективного осознания» карьеры, поливариативного подхода к карьере.

Выводы. В данной статье было сделано теоретическое обоснование контекстов образования субъективной карьеры личности на основе тех исследований, которые представлены в отечественных и зарубежных научных источниках.

На основе теории контекстного образования А. А. Вербицкого предложено новое понятие «субъективной карьеры личности» через внешние и внутренний контексты образования субъекта деятельности, развитие такой активности субъекта, которая обу-

словлена его личной культурой.

Таким образом, под «субъективной карьерой личности» будем понимать постепенное раскрытие возможностей и способностей личности, исходя из реализации единства внешних и внутренних контекстов субъекта деятельности, которое проявляется в личной культуре субъекта деятельности.

Такое понимание дает нам возможность использовать данное понятие: во-первых, для понимания кризиса субъективной карьеры личности в середине жизни; во-вторых, для интерпретации эмпирических данных по исследованию психологических предикторов субъективной карьеры личности; в-третьих, предложить психолого-педагогические условия для развития субъективной карьеры личности и формирования таких предикторов, которые помогут личности преодолеть кризис профессионального развития в середине жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балакшина, Е. В. Исследование психологических факторов, способствующих профессиональному росту у лиц позднего зрелого возраста / Е. В. Балакшина, А. В. Антоновский. – Текст : непосредственный // Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты : сборник статей / под ред. Л. М. Митиной. – М. : Издательство «Перо», 2018. – С. 284–286.
2. Вербицкий, А. А. Категория «контекст» в психологии и педагогике / А. А. Вербицкий, В. Г. Калашников. – М. : Логос, 2010. – Текст : непосредственный.
3. Друкер, П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с. – Текст : непосредственный.
4. Жукова, Н. В. Контексты становления личной культуры субъекта познания : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Н. В. Жукова. – М., 2006. – 510 с. – Текст : непосредственный.
5. Захарова, А. К. Индивидуально-психологические и временные предикторы карьерных достижений личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. К. Захарова. – М., 2013. – 29 с. – Текст : непосредственный.
6. Калинина, Н. В. Стратегии продвижения и карьерные ориентации персонала / Н. В. Калинина, И. В. Калинин. – Текст : непосредственный // Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты : сборник статей / под ред. Л. М. Митиной. – М. : Издательство «Перо», 2018. – С. 77–80.
7. Курилова, А. В. Психологические особенности карьерной перспективы на разных этапах профессионализации личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. В. Курилова. – Ростов-на-Дону, 2017. – 28 с. – Текст : непосредственный.
8. Литвинова, Е. Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения / Е. Ю. Литвинова. – Текст : электронный // Современная зарубежная психология. – 2013. – Т. 2, № 2. – С. 118–129. – URL: <https://psyjournals.ru/jmfp/2013/n2/61192.shtml> (дата обращения: 16.11.2021).
9. Мударисов, А. А. Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. А. Мударисов. – Ярославль, 2018. – 23 с. – Текст : непосредственный.
10. Петрова, В. Н. Образ будущего как предиктор профессионального развития : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / В. Н. Петрова. – Томск, 2019. – 32 с. – Текст : непосредственный.
11. Психология и педагогика контекстного образования : коллективная монография / под науч. ред. А. А. Вербицкого. – М. ; СПб. : Нестор-История, 2018. – 416 с. – Текст : непосредственный.
12. Рикель, А. М. Профессиональная Я-концепция и организационная культура как факторы успешной карьеры : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. М. Рикель. – М., 2012. – 32 с. – Текст : непосредственный.
13. Синягин, Ю. Менеджмент и самоменеджмент карьеры / Ю. Синягин, Р. Кричевский. – Текст : непосредственный // Муниципальная служба. – 2012. – № 1. – С. 89–97.
14. Сушкова, Е. И. Социальная идентичность как детерминанта мотивации непрерывного профессионального образования : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е. И. Сушкова. – Кострома, 2015. – 27 с. – Текст : непосредственный.
15. Щелокова, Е. Г. Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е. Г. Щелокова. – Челябинск, 2012. – 25 с. – Текст : непосредственный.
16. Щукина, М. А. Психология саморазвития личности: субъектный подход : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / М. А. Щукина. – СПб., 2015. – 52 с. – Текст : непосредственный.

17. Alonderienė, R. Linking protean and boundaryless career with organizational commitment: The case of young adults in finance sector / R. Alonderienė, I. Šimkevičiūtė. – Text : immediate // *Baltic Journal of Management*. – 2018. – Vol. 13, no. 4. – P. 471–487. – DOI: 10.1108/BJM-06-2017-0179.
18. Arthur, M. B. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach / M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. – Text : immediate // *Handbook of career theory*. – 1989. – Vol. 7. – P. 25.
19. Arthur, M. B. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era / M. B. Arthur, D. M. Rousseau. – Oxford University Press, USA, 2001. – Text : immediate.
20. Arthur, M. B. The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? / M. B. Arthur. – Text : immediate // *Career Development International*. – 2014. – Vol. 19, no. 6. – P. 627–640.
21. Bagdadli, S. The emergence of career boundaries in unbounded industries: career odysseys in the Italian New Economy / S. Bagdadli, L. Solari, A. Usai, A. Grandori. – Text : immediate // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2003. – Vol. 14, no. 5. – P. 788–808. – DOI: 10.1080/0958519032000080802.
22. Bednarska-Wnuk, I. Boundaryless Career: Research Perspectives / I. Bednarska-Wnuk et al. – Text : immediate // *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*. – 2020. – Vol. 986, no. 2. – P. 7–24. – DOI: 10.15678 / 3HUYEK.2020.0986.0201.
23. Benz, M. The value of autonomy: Evidence from the self-employed in 23 countries / M. Benz, B. S. Frey. – Text : immediate // *Institute for Empirical Research in Economics Working Paper*. – 2004. – No. 173. – DOI: 10.2139/ssrn.475140.
24. Biemann, T. Career patterns: A twenty-year panel study / T. Biemann, H. Zacher, D. C. Feldman. – Text : immediate // *Journal of Vocational Behavior*. – 2012. – Vol. 81, no. 2. – P. 159–170. – DOI: 10.1016/j.jvb.2012.06.003.
25. Chan, K. Y. Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers / K. Y. Chan et al. – Text : immediate // *Journal of Vocational Behavior*. – 2012. – Vol. 81, no. 1. – P. 73–88. – DOI: 10.1016 / j.jvb.2012.05.001.
26. Enache, M. Career attitudes and subjective career success: Tackling gender differences / M. Enache et al. – Text : immediate // *Gender in management: an International Journal*. – 2011. – Vol. 26, no. 3. – P. 234–250. – DOI: 10.1108/17542411111130990.
27. Forret, M. L. Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers / M. L. Forret, S. E. Sullivan, L. A. Mainiero. – Text : immediate // *Journal of Organizational Behavior*. – 2010. – Vol. 31, no. 5. – P. 647–666. – DOI: 10.1002 / job.703.
28. Gerli, F. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies / F. Gerli, S. Bonesso, C. Pizzi – Text : immediate // *Front. Psychol*. – 2015. – No. 6. – P. 1304. – DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01304.
29. Guest D. Beyond the duality between bounded and boundaryless careers: new avenues for careers research / D. Guest, R. Rodrigues. – Text : immediate // *Career Development International*. – 2014. – Vol. 19, no. 6. – DOI: 10.1108 / CDI-09-2014-0123.
30. Hall, D. T. The protean career: A quarter-century journey / D. T. Hall. – Text : immediate // *Journal of vocational behavior*. – 2004. – Vol. 65.1. – P. 1–13 – DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
31. Hall, D. T. *Careers in organizations* / D. T. Hall. – Goodyear Publishing Company, 1976. – Text : immediate.
32. Heilmann, P. The dialectics between boundaryless career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers / P. Heilmann. – Text : immediate // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2011. – Vol. 22, no. 01. – P. 181–196. – DOI: 10.1080/09585192.2011.538981.
33. Howes, L. M. Predicting career stability and mobility: Embeddedness and boundarylessness / L. M. Howes, J. Goodman-Delahunty. – Text : immediate // *Journal of Career Development*. – 2015. – Vol. 42, no. 3. – P. 244–259. – DOI: 10.1177/0894845314548722.
34. Hytti, U. (2012). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career / U. Hytti. – Text : immediate // *Gender in Management: An International Journal*. – 2010. – Vol. 25, no. 1. – P. 64–81. – DOI: 10.1108/17542411011019931.
35. Inkson K. et al. Boundaryless careers: Bringing back boundaries / K. Inkson et al. – Text : immediate // *Organization studies*. – 2012. – Vol. 33, no. 3. – P. 323–340. – DOI: 10.1177/0170840611435600.
36. Karakus, F. A retrospective view from traditional to boundaryless career and career success / F. Karakus. – Text : immediate // *International Journal of Research in Business and Social Science*. – 2021. – Vol. 10, no. 3. – P. 65–81. – DOI: 10.20525/ijrbs.v10i3.1131.
37. Kim, Y. M. Diverging top and converging bottom: labour flexibilization and changes in career mobility in the USA / Y. M. Kim. – Text : immediate // *Work, employment and society*. – 2013. – Vol. 27, no. 5. – P. 860–879.
38. Lewis, K. V. The entrepreneurship-motherhood nexus: A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective / K. V. Lewis, C. Harris, R. Morrison, M. Ho. – Text : immediate // *Career Development International*. – 2015. – Vol. 20, no. 1. – P. 21–37. – DOI: 10.1108/CDI-07-2014-0090.
39. Lyons, S. T. How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations / S. T. Lyons, L. Schweitzer, E. S. W. Ng. – Text : immediate // *Journal of Managerial Psychology*. – 2015. – Vol. 30, no. 1. – P. 8–21. – DOI: 10.1108/JMP-07-2014-0210.
40. Mahdavi-pour, Z. Evaluating the effect of boundaryless career attitude on internal and external self-perceived employability through learning goal orientation / Z. Mahdavi-pour et al. – Text : immediate // *International Journal of Learning and Intellectual Capital*. – 2020. – Vol. 17, no. 2. – P. 124–144. – DOI: 10.1504/IJLIC.2020.108896.
41. Mainiero, L. A. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out “revolution / L. A. Mainiero, S. E. Sullivan. – Text : immediate // *Academy of Management Perspectives*. – 2005. – Vol. 19, no. 1. – P. 106–123. – DOI: 10.5465/ame.2005.15841962.

42. Nikandrou I. Boundaryless career and career outcomes: The mediating role of individual career management behaviours / I. Nikandrou, E. Galanaki. – Text : immediate // *Zagreb International Review of Economics & Business*. – 2016. – Vol. 19, no. SCI. – P. 71–97. – DOI: 10.1515/zireb-2016-0014.
43. Smale, A. Proactive career behaviors and subjective career success: The effects of perceived organizational support and national culture / A. Smale et al. – Text : immediate // *Journal of Organizational Behavior*. – 2018. – Vol. 40, no. 1. – P. 105–122. – DOI: 10.1002/job.2316.
44. Stephens, G. K. Crossing internal career boundaries: The state of research on subjective career transitions / G. K. Stephens. – Text : immediate // *Journal of Management*. – 1994. – Vol. 20, no. 2. – P. 479–501. – DOI: 10.1016/0149-2063(94)90024-8.
45. Sullivan, S. E. Self-direction in the boundaryless career era / S. E. Sullivan. – 2011. – DOI: 10.1037/12348-008. – Text : immediate.
46. Utrilla, P. N. C. Nuevos retos en el desarrollo de carreraprofesional: el modeloboundaryless career / P. N. C. Utrilla, F. A. G. Torraleja, C. P. Ortega. – Text : immediate // *Universia Business Review*. – 2012. – No. 34. – P. 15–35.
47. Uy, M. A. Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness / M. A. Uy et al. – Text : immediate // *Journal of Vocational Behavior*. – 2015. – Vol. 86. – P. 115–123. – DOI: 10.1016/j.jvb.2014.11.005.

REFERENCES

- Balakhshina, E. V., Antonovsky, A. V. (2018). Issledovanie psikhologicheskikh faktorov, sposobstvuyushchikh professional'nomu rostu u lits pozdnego zrelogo vozrasta [Study of Psychological Factors Contributing to Professional Growth in Persons of Late Adulthood]. In Mitina, L. M. (Ed.). *Lichnostno-professional'noe i kar'ernoe razvitiye: aktual'nye issledovaniya i forsait-proekty: sbornik statei*. Moscow, Izdatel'stvo «Pero», pp. 284–286.
- Verbitsky, A. A., Kalashnikov, V. G. (2010). *Kategoriya «kontekst» v psikhologii i pedagogike* [The Category “Context” in Psychology and Pedagogy]. Moscow, Logos.
- Druker, P. F. (2004). *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Tasks of Management in the 21st Century]. Moscow, Izdatel'skii dom «Vil'yams». 272 p.
- Zhukova, N. V. (2006). *Konteksty stanovleniya lichnoi kul'tury sub'ekta poznaniya* [Contexts of Formation of Personal Culture of the Subject of Knowledge]. Dis. ... d-ra psikh. nauk. Moscow. 510 p.
- Zakharova, A. K. (2013). *Individual'no-psikhologicheskie i vremennye prediktory kar'ernykh dostizhenii lichnosti* [Individual-Psychological and Temporal Predictors of Career Achievements of a Person]. Avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk. Moscow. 29 p.
- Kalinina, N. V., Kalinin, I. V. (2018). Strategii prodvizheniya i kar'ernye orientatsii personala [Strategies for Promotion and Career Orientation of Personnel]. In Mitina, L. M. (Ed.). *Lichnostno-professional'noe i kar'ernoe razvitiye: aktual'nye issledovaniya i forsait-proekty: sbornik statei*. Moscow, Izdatel'stvo «Pero», pp. 77–80.
- Kurilova, A. V. (2017). *Psikhologicheskie osobennosti kar'ernoï perspektivy na raznykh etapakh professionalizatsii lichnosti* [Psychological Features of Career Prospects at Different Stages of the Professionalization of the Individual]. Avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk. Rostov-on-Don. 28 p.
- Litvinova, E. Yu. (2013). Polivariativnaya kar'era: perspektivy izucheniya [Polyvariable Career: Study Prospects]. In *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*. Vol. 2. No. 2, pp. 118–129. URL: <https://psyjournals.ru/jmfp/2013/n2/61192.shtml> (mode of access: 16.11.2021).
- Mudarisov, A. A. (2018). *Vospriyatie kar'ery kak faktor lichnostno-professional'nogo razvitiya gos-sluzhashchikh* [Perception of a Career as a Factor in the Personal and Professional Development of Civil Servants]. Avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk. Yaroslavl. 23 p.
- Petrova, V. N. (2019). *Obraz budushchego kak prediktor professional'nogo razvitiya* [The Image of the Future as a Predictor of Professional Development]. Avtoref. dis. ... d-ra psikh. nauk. Tomsk. 32 p.
- Verbitsky, A. A. (Ed.). (2018). *Psikhologiya i pedagogika kontekstnogo obrazovaniya* [Psychology and Pedagogy of Contextual Education]. Moscow, Saint Petersburg, Nestor-Istoriya. 416 p.
- Rikel, A. M. (2012). *Professional'naya Ya-kontseptsiya i organizatsionnaya kul'tura kak faktory uspeshnoi kar'ery* [Professional Self-concept and Organizational Culture as Factors of a Successful Career]. Avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk. Moscow. 32 p.
- Sinyagin, Yu., Krichevsky, R. (2012). Menedzhment i samomenedzhment kar'ery [Career Management and Self-management]. In *Munitsipal'naya sluzhba*. No. 1, pp. 89–97.
- Sushkova, E. I. (2015). *Sotsial'naya identichnost' kak determinanta motivatsii nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya* [Social Identity as a Determinant of the Motivation for continuing Professional Education]. Avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk. Kostroma. 27 p.
- Shchelokova, E. G. (2012). *Tsenostno-smyslovoe sodержanie kar'ernoï napravlenosti* [Value-Semantic Content of a Career Orientation]. Avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk. Chelyabinsk. 25 p.
- Shchukina, M. A. (2015). *Psikhologiya samorazvitiya lichnosti: sub'ektnyi podkhod* [Psychology of Self-development of Personality: Subjective Approach]. Avtoref. dis. ... d-ra psikh. nauk. Saint Petersburg. 52 p.
- Alonderienė, R., Šimkevičiūtė, I. (2018). Linking Protean and Boundaryless Career with Organizational Commitment: The Case of Young Adults in Finance Sector. In *Baltic Journal of Management*. Vol. 13. No. 4, pp. 471–487. DOI: 10.1108/BJM-06-2017-0179.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). Generating New Directions in Career Theory: The Case for a transdisciplinary Approach. In *Handbook of career theory*. Vol. 7, p. 25.
- Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (2001). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press, USA.

20. Arthur, B. M. (2014). The Boundaryless Career at 20: Where Do We Stand, and Where Can We Go? In *Career Development International*. Vol. 19. No. 6, pp. 627–640.
21. Bagdadli, S., Solari, L., Usai, A., Grandori, A. (2003). The Emergence of Career Boundaries in Unbounded Industries: Career Odysseys in the Italian New Economy. In *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14. No. 5, pp. 788–808. DOI: 10.1080/0958519032000080802.
22. Bednarska-Wnuk, I. et al. (2020). Boundaryless Career: Research Perspectives. In *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*. Vol. 986. No. 2, pp. 7–24. DOI: 10.1080/0958519032000080802.
23. Benz, M., Frey, B. S. (2004). The Value of Autonomy: Evidence from the Self-employed in 23 Countries. In *Institute for Empirical Research in Economics Working Paper*. No. 173. DOI: 10.2139/ssrn.475140.
24. Biemann, T., Zacher, H., Feldman, D. C. (2012). Career Patterns: A Twenty-Year Panel Study. In *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 81. No. 2, pp. 159–170. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.06.003.
25. Chan, K. Y. et al. (2012). Entrepreneurship, Professionalism, Leadership: A Framework and Measure for Understanding Boundaryless Careers. In *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 81. No. 1, pp. 73–88. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.05.001.
26. Enache, M. et al. (2011). Career Attitudes and Subjective Career Success: Tackling Gender Differences. In *Gender in management: an International Journal*. Vol. 26. No. 3, pp. 234–250. DOI: 10.1108/17542411111130990.
27. Forret, M. L., Sullivan, S. E., Mainiero, L. A. (2010). Gender Role Differences in Reactions to Unemployment: Exploring Psychological Mobility and Boundaryless Careers. In *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 31. No. 5, pp. 647–666. DOI: 10.1002/job.703.
28. Gerli, F., Bonesso, S., Pizzi, C. (2015). Boundaryless Career and career Success: The Impact of Emotional and Social Competencies. In *Front. Psychol.* No. 6, p. 1304. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01304.
29. Guest, D., Rodrigues, R. (2014). Beyond the Duality between Bounded and Boundaryless Careers: New Avenues for Careers Research. In *Career Development International*. Vol. 19. No. 6. DOI: 10.1108/CDI-09-2014-0123.
30. Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Goodyear Publishing Company.
31. Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A Quarter-century Journey. In *Journal of vocational behavior*. No. 65.1, pp. 1–13. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
32. Heilmann, P. (2011). The Dialectics between Boundaryless Career and Competence Development Findings among Finnish ICT and Paper Managers. In *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 22. No. 01, pp. 181–196. DOI: 10.1080/09585192.2011.538981.
33. Howes, L. M., Goodman-Delahunty, J. (2015). Predicting Career Stability and Mobility: Embeddedness and Boundarylessness. In *Journal of Career Development*. Vol. 42. No. 3, pp. 244–259. DOI: 10.1177/0894845314548722.
34. Hytti, U. (2010). Contextualizing Entrepreneurship in the Boundaryless Career. In *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 25. No. 1, pp. 64–81. DOI: 10.1108/17542411011019931.
35. Inkson, K. et al. (2012). Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. In *Organization studies*. Vol. 33. No. 3, pp. 323–340. DOI: 10.1177/0170840611435600.
36. Karakus, F. (2021). A Retrospective View from Traditional to Boundaryless Career and Career Success. In *International Journal of Research in Business and Social Science*. Vol. 10. No. 3, pp. 65–81. DOI: 10.20525/ijrbs.v10i3.1131.
37. Kim, Y. M. (2013). Diverging Top and Converging Bottom: Labour Flexibilization and Changes in Career Mobility in the USA. In *Work, employment and society*. Vol. 27. No. 5, pp. 860–879.
38. Lewis, K. V., Harris, C., Morrison, R., Ho, M. (2015). The Entrepreneurship-Motherhood Nexus: A Longitudinal Investigation from a Boundaryless Career Perspective. In *Career Development International*. Vol. 20. No. 1, pp. 21–37. DOI: 10.1108/CDI-07-2014-0090.
39. Lyons, S. T., Schweitzer, L., Ng, E. S. W. (2015). How Have Careers Changed? An Investigation of Changing Career Patterns Across Four Generations. In *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 30. No. 1, pp. 8–21. DOI: 10.1108/JMP-07-2014-0210.
40. Mahdavi-pour, Z. et al. (2020). Evaluating the Effect of Boundaryless Career Attitude on Internal and External Self-perceived Employability Through Learning Goal Orientation. In *International Journal of Learning and Intellectual Capital*. Vol. 17. No. 2, pp. 124–144. DOI: 10.1504/IJLIC.2020.108896.
41. Mainiero, L. A., Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the “Opt-out” Revolution. In *Academy of Management Perspectives*. Vol. 19. No. 1, pp. 106–123. DOI: 10.5465/ame.2005.15841962.
42. Nikandrou, I., Galanaki, E. (2016). Boundaryless Career and Career Outcomes: The Mediating Role of Individual Career Management Behaviours. In *Zagreb International Review of Economics & Business*. Vol. 19. No. SCI, pp. 71–97. DOI: 10.1515/zireb-2016-0014.
43. Smale, A. et al. (2018). Proactive Career Behaviors and Subjective Career Success: The Effects of Perceived Organizational Support and National Culture. In *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 40. No. 1, pp. 105–122. DOI: 10.1002/job.2316.
44. Stephens, G. K. (1994). Crossing Internal Career Boundaries: The State of Research on Subjective Career Transitions. In *Journal of Management*. Vol. 20. No. 2, pp. 479–501. DOI: 10.1016/0149-2063(94)90024-8.
45. Sullivan, S. E. (2011). *Self-direction in the Boundaryless Career Era*. DOI: 10.1037/12348-008.
46. Utrilla, P. N. C., Torraleja, F. A. G., Ortega, C. P. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carreraprofesional: el modeloboundaryless career. In *Universia Business Review*. No. 34, pp. 15–35.
47. Uy, M. A. et al. (2015). Proactivity, Adaptability and Boundaryless Career Attitudes: The Mediating Role of Entrepreneurial Alertness. In *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 86, pp. 115–123. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.11.005.