

**Предеина Марина Владимировна,**

SPIN-код: 7631-9031

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

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ДИНАМИКИ  
ИЗМЕНЕНИЙ СУБЪЕКТИВНОЙ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ  
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПА КАРЬЕРНОГО ПУТИ:  
ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** субъективная карьера личности; этапы карьерного пути; психологические закономерности; эмпирические исследования; непрерывное образование; образование взрослых; психологическая диагностика; методы диагностики

**АННОТАЦИЯ.** В связи с острой актуальностью и недостатком законченных исследований проблемы развития субъективной карьеры личности встает необходимость выявить психологические закономерности динамики изменений субъективной карьеры личности в зависимости от этапа карьерного пути.

Цель исследования – выявить и описать психологическую закономерность развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьерного пути.

Методологической основой исследования стали: теория контекстного образования А. А. Вербицкого, психодиагностические методики (опросник «Шкала отношения к карьере» (Protean Career Attitudes Scale, Boundaryless Career Attitudes Scale (Briscoe & Hall, 2005)) в адаптации М. В. Предеиной; «Опросник ТИПИ» (ТИПИ-RU) в адаптации А. С. Сергеевой, Б. А. Кириллова, А. Ф. Джумагуловой; «Оценка готовности к непрерывному обучению» (AARP Lifelong Learning Questionnaire Harris Interactive Inc.) в адаптации Ф. С. Исмагиловой, В. А. Унесихиной).

Установлены связи коррелят объективных и субъективных предикторов субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры. Выявлены психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры в условиях непрерывного образования взрослого, обусловленные контекстами субъективной карьеры личности и динамикой развития субъективной карьеры личности.

**ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:** Предеина, М. В. Психологические закономерности динамики изменений субъективной карьеры личности в зависимости от этапа карьерного пути: эмпирическое исследование / М. В. Предеина, Н. В. Жукова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2024. – № 6. – С. 352–360.

**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 Natalia 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

**PSYCHOLOGICAL REGULARITIES OF THE DYNAMICS  
OF CHANGES IN AN INDIVIDUAL'S SUBJECTIVE CAREER DEPENDING  
ON THE STAGE OF THE CAREER PATH: EMPIRICAL RESEARCH**

**KEYWORDS:** subjective career of an individual; stages of a career path; psychological patterns; empirical research; continuous education; adult education; psychological diagnostics; diagnostic methods

**ABSTRACT.** Due to the acute relevance and lack of completed research on the problem of the development of an individual's subjective career, there is a need to identify the psychological patterns of the dynamics of changes in an individual's subjective career depending on the stage of the career path.

The purpose of the study – identify and describe the psychological pattern of development of an individual's subjective career at each stage of the career path.

The methodological basis: theory of contextual education A. A. Verbitsky; psychodiagnostic methods (questionnaire "Protean career attitudes scale, boundaryless career attitudes scale (Briscoe & Hall, 2005)) adapted by M. V. Predeina; "TIPI Questionnaire" (TIPI-RU) adapted by A. S. Sergeeva, B. A. Kirillov, A. F. Dzhumagulova, "Assessing readiness for lifelong learning" (AARP Lifelong Learning Questionnaire Harris Interactive Inc.) adapted by F. S. Ismagilova, V. A. Unesikhina).

Connections have been established between the correlates of objective and subjective predictors of an individual's subjective career at each career stage. Psychological patterns of development of an individual's

subjective career have been identified at each stage of a career in the conditions of continuous education of an adult, conditioned by the contexts of an individual's subjective career and the dynamics of the development of an individual's subjective career.

**FOR CITATION:** Predeina, M. V., Zhukova, N. V. (2024). Psychological Regularities of the Dynamics of Changes in an Individual's Subjective Career Depending on the Stage of the Career Path: Empirical Research. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 6, pp. 352–360.

**Введение. Постановка проблемы.** Сегодня изменчивость, многогранность, индивидуальность карьерных возможностей для взрослого на фоне новизны процессов и его неподготовленности к реализации этих возможностей ставят субъекта в состояние критического выбора и приносят глубокие эмоциональные и когнитивные переживания. В связи с острой актуальностью и недостатком законченных исследований проблемы развития субъективной карьеры личности [5; 12; 21; 23; 25; 26] встает необходимость понимания психологических закономерностей динамики развития субъективной карьеры личности, психолого-педагогических условий непрерывного образования взрослого.

*Цель исследования* – описать на основе результатов эмпирического исследования взаимосвязь коррелятов субъективных предикторов и коррелятов объективных предикторов субъективной карьеры личности.

**Методология исследования.** Теоретико-методологическим основанием исследования являются субъектно-деятельностный подход в психологии (С. Л. Рубинштейн, А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская), теория личности Б. Г. Ананьева, теория контекстного образования А. А. Вербицкого.

Методологическим основанием исследования динамики развития субъективной карьеры личности является контекстный подход (А. А. Вербицкий), рассматривающий исследование психологических явлений с позиции общепсихологической категории «контекст».

Основа понимания термина «взрослый» в психологии определена Б. Г. Ананьевым. Взрослость, по Б. Г. Ананьеву, выражается в способности принимать собственные решения и сознательно осуществлять выбор в сложных ситуациях [2]. Существует ряд возрастных периодизаций «взрослости» отечественных и зарубежных авторов: Б. Г. Ананьев [1], Ю. Н. Кулюткин [9], Е. И. Степанова [17], Дж. Биррен (J. Birren) [20], Д. Бромли (D. Bromley) [22], Д. Левинсон (D. Levinson) [24], Г. Крайг (G. Craig) [7], Э. Эрикссон (E. Erikson) [15], с началом периода от 17 до 21 года и окончанием периода от 60 до 70 лет. Все авторы отмечают неоднородность периода взрослости, которая делится на периоды ранней взрослости и поздней взрослости. Но несмотря на принятые периодизации, «взрослость» связыва-

ется «не с возрастом, а с социально-психологическими факторами, которые, с одной стороны, осознаются самим человеком, а с другой – признаются обществом, проявляются в общественной жизни» [6, с. 60]. «Наступление зрелости, – отмечает Б. Г. Ананьев, – человека как индивида (физическая зрелость), личности (гражданская), субъекта познания (умственная зрелость) и труда (трудоспособность) во времени не совпадает, и подобная гетерохронность зрелости сохраняется во всех формациях» [2, с. 95]. Г. Крайг утверждает, что четко определить границы стадий развития взрослости трудно, поскольку главная особенность развития в период взрослости – минимальная зависимость его от хронологического возраста. В большей степени изменения мышления, поведения и личности взрослого человека в целом определяются условиями и обстоятельствами ее жизнедеятельности – целями, установками, опытом и родом занятий [7]. Термины «взрослый» и «зрелый» часто употребляют как синонимы. О необходимости разотождествлять эти понятия заявляют Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, А. А. Бодалев, И. А. Ильин. Б. Г. Ананьев считает зрелость новообразованием периода взрослости, его «целью» [1]. Трактовки определения взрослого дают в своих работах отечественные исследователи Ю. Н. Кулюткин [9, с. 36], С. И. Змеёв [4, с. 135], В. В. Маслова [11, с. 3], С. Б. Шамова [19, с. 24]. Б. Г. Ананьев обозначает «взрослость» периодом, когда уровень развития человека как субъекта практической, прежде всего профессиональной деятельности свидетельствует о его трудовой и умственной зрелости, достигающейся под воздействием социальных факторов, ключевым из которых является образование [1].

Под «субъективной карьерой личности» будем понимать постепенное раскрытие возможностей и способностей личности, исходя из реализации единства внешних и внутренних контекстов субъекта профессиональной деятельности, которое проявляется в его личной культуре [13, с. 220], где *контекстом* считаем, опираясь на определение, данное А. А. Вербицким [14, с. 39], отраженную в сознании и психике человека систему 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. Внутренний контекст автор обозначает как индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека, внешний контекст – как отраженные в сознании и психике предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует. Понятие «личной культурой субъекта» обозначает для нас Н. В. Жукова [3, с. 186] как 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.

Карьерное развитие взрослого необходимо рассматривать в контексте его жизненного пути, поскольку оно сопряжено с теми условиями, в которых человек находится, с ситуациями, которые он проживает. В отечественной психологии традиционно подчеркивается взаимосвязь личностного и профессионального развития (Б. Г. Ананьев, В. Н. Дружинин, К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, А. В. Петров-

ский, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников).

Развитие субъективной карьеры личности обозначается во взаимосвязях ее внешних и внутренних контекстов. Отношение субъекта профессиональной деятельности к непрерывному образованию выступает как внешний контекст субъективной карьеры личности, и отношение субъекта профессиональной деятельности к карьере – как внутренний контекст субъективной карьеры личности.

В нашем эмпирическом исследовании будем понимать: отношение к непрерывному образованию как объективные предикторы субъективной карьеры личности, а отношение к субъективной карьере – субъективные предикторы субъективной карьеры личности. Понятие «предиктор» используется нами в широком смысле как «исходная характеристика индивида и его окружения, по которой можно с большим или меньшим основанием предсказывать другую (целевую) характеристику того же индивида» [10, с. 27].

Динамику развития субъективной карьеры личности можно выразить в следующей модели (рис. 1).



Рис. 1. Динамика развития субъективной карьеры

Описание методов и выборки. Таблица 1 демонстрирует методики измерения

предикторов субъективной карьеры личности.

Таблица 1

**Предикторы субъективной карьеры личности, методики измерения**

Исследуемая категория	Показатели	Методика измерения
Субъективные предикторы субъективной карьеры личности	1. Самостоятельное управление карьерой. 2. Ориентация на собственные ценности в отношении карьеры. 3. Безграничное мышление. 4. Предпочтение организационной мобильности. 5. Открытость опыту	Опросник «Шкала отношения к карьере» (Protean Career Attitudes Scale, Boundaryless Career Attitudes Scale (Briscoe & Hall, 2005)) в адаптации М. В. Предеиной. Опросник ТИРІ (ТИРІ-РУ) в адаптации А. С. Сергеевой, Б. А. Кириллова, А. Ф. Джумагуловой [16]

Продолжение таблицы 1

Исследуемая категория	Показатели	Методика измерения
Объективные предикторы субъективной карьеры личности	1. Общий уровень готовности к непрерывному образованию. 2. Тип мотивирующей ситуации. 3. Цели непрерывного обучения. 4. Предпочитаемые методы и способы непрерывного обучения. 5. Предпочитаемые новые знания. 6. Формы обучения. 7. Цели обучения. 8. Сроки обучения	«Оценка готовности к непрерывному обучению» (AARP Lifelong Learning Questionnaire Harris Interactive Inc.) в адаптации Ф. С. Исмагиловой, В. А. Унесихиной [18]

Исследование проведено в период с 2023 по 2024 гг. посредством однократного онлайн-опроса через сервис Google Формы. В эмпирическом исследовании приняли участие 251 человек. Выборка состоит из специалистов различных профессий, привлеченных к опросу через профессиональные онлайн-чаты. Возраст участников исследования составил от 18 до 62 лет, средний возраст – 40 лет. 78,5% обследуемых имеют высшее образование. Большинство (57,4%) занимают должность специалиста,

работают в таких сферах, как медицина (13,5%), торговля (10,8%), производство (10,4%), образование (10,0%), финансы (9,6%), социально-психологическая деятельность (9,6%); меняли профессиональную карьеру только один раз в жизни 38,2% или совсем не меняли 36,7%. Большинство респондентов имеют стаж работы от 10 до 30 лет (в сумме 79,6%). Почти 75% респондентов выражают свою общую готовность к непрерывному образованию (табл. 2).

Таблица 2

**Распределение значений в выборке по уровню общей готовности к непрерывному образованию**

Значение	N	%
высокий	64	25,5
средний	124	49,4
низкий	63	25,1

Субъективно респонденты отнесли себя по этапам карьерного пути следующим об-

разом (табл. 3).

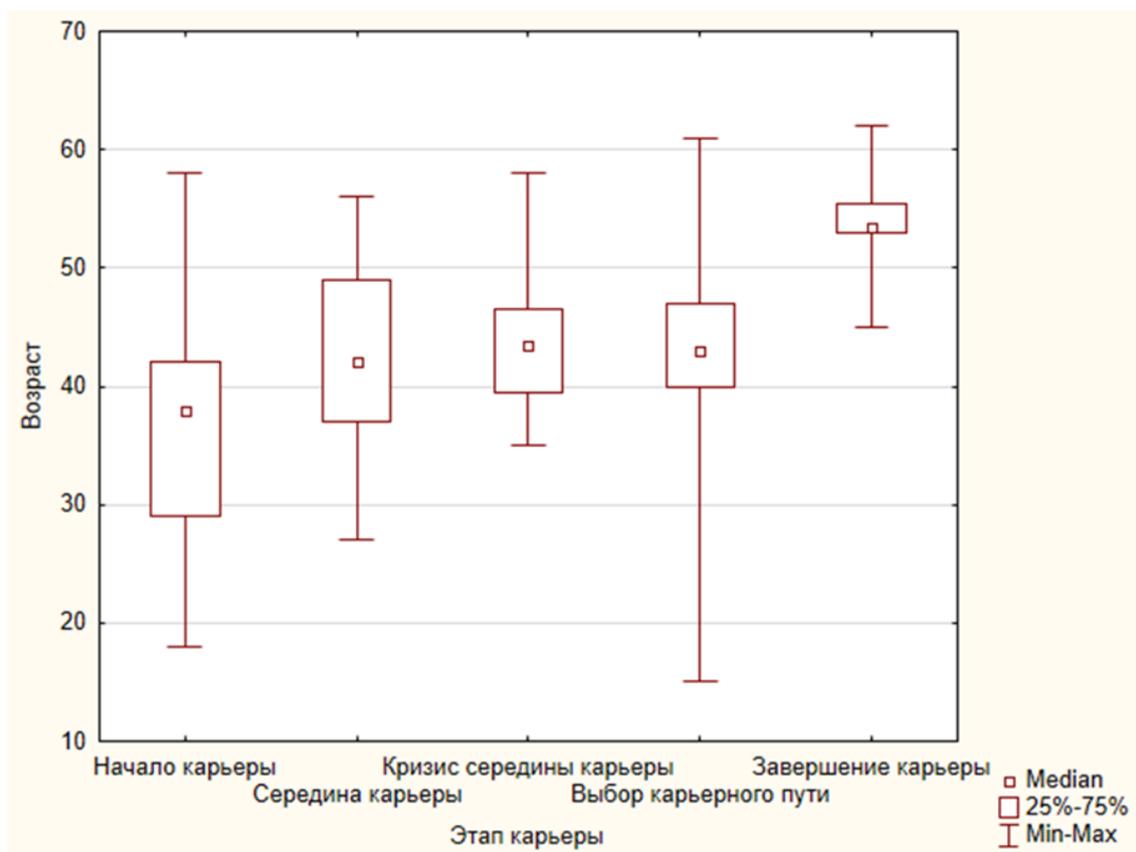
Таблица 3

**Распределение участников в выборке на каждом этапе карьеры**

Этапы карьеры	Количественный показатель участников	Процентный показатель участников
Начало карьеры	17	6,8
Середина карьеры	89	35,5
Кризис середины карьеры	64	25,5
Выбор карьерного пути	61	24,3
Завершение карьеры	20	8,0

Рисунок 2 показывает соотношение определения респондентами опроса этапа

карьеры, на котором они находятся, и своего возраста.



**Рис. 2. Результаты анализа соотношения возраст – этапы карьеры**

На диаграмме видно, что респонденты примерно в одном возрасте, с медианой значений от 38 до 43 лет могут отнести себя к «середине карьеры», «кризису середины карьеры», «выбору карьерного пути» и даже «началу карьеры». Считают, что начинают свою карьеру респонденты в диапазоне среднего значения от 29 до 42 лет, к «середине карьеры» относят свое положение специалисты от 38 до 49 лет, от 40 до 46 лет участники находят себя в «кризисе середины карьеры» и на «выборе карьерного пути», определяют с завершением карьеры участники опроса в среднем значении 52–55 лет. Обращает на себя внимание, что общий возрастной диапазон этапа «начало карьеры» от 18 до 58 лет, а «выбора карьерного пути» – до 61 года. Это фактически подтверждает, что субъект профессиональной деятельности сегодня имеет возможность в любом возрасте сменить свою карьеру, исходя из своих личностных приоритетов. В одном возрасте разные люди могут ставить себя задачи, связанные с решением вопросов и середины карьеры, и кризиса середины карьеры, и выбора карьерного пути. Проявляется субъект профессиональной деятельности нового типа, в карьере которого отношение распределения биологический возраст – карьерный возраст выражается в субъективном осмыслении карьерного и жизненного пути.

**Результаты исследования.** Статистическая обработка данных выполнена с помощью компьютерного статистического пакета STATISTICA 10.0. С помощью критерия Колмогорова-Смирнова было выяснено, что выборки отличаются от нормального распределения, поэтому для проведения корреляционного анализа был использован коэффициент ранговой корреляции г-Спирмена. При анализе численности и силы взаимосвязей учитывались только умеренные 0,3–0,5, заметные 0,5–0,7 и сильные 0,7–0,9 связи при достоверности  $p \leq 0,05$ .

Установлено, что на этапе «начало карьеры» коррелируют субъективных предикторов «самостоятельное управление карьерой» имеет прямую связь с коррелятом объективных предикторов «форма обучения – в окружении других людей» (0,67) и обратную связь с коррелятом «форма обучения – наставничество» (-0,54); коррелируют субъективных предикторов «открытость опыту» имеет обратную связь с коррелятом объективных предикторов «форма обучения – наставничество» (-0,55).

На этапе «середина карьеры» коррелируют субъективных предикторов «безграничное мышление» имеет прямую связь с восемью коррелятами объективных предикторов: «общая готовность к непрерывному обучению» (0,54), «цели непрерывного образования» (0,41), «методы и способы непре-

рванного образования» (0,52), «новые знания» (0,48), «форма обучения – без участия других людей» (0,43), «форма обучения – в окружении других людей» (0,53), «цели обучения – навыки и знания» (0,59), «цели обучения – социальная включенность» (0,45). Коррелят субъективных предикторов «открытость опыту» напрямую связан с семью коррелятами объективных предикторов: «общая готовность к непрерывному образованию» (0,46), «цели непрерывного образования» (0,36), «методы и способы непрерывного образования» (0,35), «новые знания» (0,38), «форма обучения – в окружении других людей» (0,40), «цели обучения – навыки и знания» (0,44), «цели обучения – социальная включенность» (0,45). Коррелят субъективных предикторов «самостоятельное управление карьерой» в прямой связи с тремя коррелятами объективных предикторов: «методы и способы непрерывного образования» (0,31), «форма обучения – без участия других людей» (0,30), «форма обучения – в окружении других людей» (0,32). Коррелят субъективных предикторов «ориентация на собственные ценности в отношении карьеры» имеет обратную связь с коррелятом объективных предикторов «форма обучения – наставничество» (-0,31). Коррелят субъективных предикторов «предпочтение организационной мобильности» имеет обратную связь с коррелятами объективных предикторов «форма обучения – в окружении других людей» (-0,43) и «цели обучения – навыки и знания» (-0,46).

На этапе «кризис середины карьеры» коррелят субъективных предикторов «безграничное мышление» имеет прямую связь с семью коррелятами объективных предикторов: «общая готовность к непрерывному образованию» (0,43), «цели непрерывного образования» (0,40), «методы и способы непрерывного образования» (0,40), «новые знания» (0,32), «форма обучения – в окружении других людей» (0,46), «цели обучения – социальная включенность» (0,44), «цели обучения – творчество и удовольствие» (0,33). Коррелят субъективных предикторов «открытость опыту» в прямой связи с одним коррелятом объективных предикторов «цели обучения – работа» (0,34). Коррелят субъективных предикторов «предпочтение организационной мобильности» имеет обратную связь с коррелятом объективных предикторов «цели обучения – здоровье» (-0,30).

На этапе «выбор карьерного пути» коррелят субъективных предикторов «открытость опыту» имеет прямую связь с коррелятами объективных предикторов: «общая готовность к непрерывному образованию»

(0,37), «цели непрерывного образования» (0,50), «цели обучения – работа» (0,39), «цели обучения – творчество и удовольствие» (0,35). Коррелят субъективных предикторов «безграничное мышление» напрямую связан с коррелятом объективных предикторов «цели обучения – навыки и знания» (0,34). Коррелят субъективных предикторов «ориентация на собственные ценности в отношении карьеры» имеет прямую связь с коррелятом объективных предикторов «цели обучения – работа» (0,35) и обратную связь с «цели обучения – навыки и знания» (-0,36).

На этапе «завершение карьеры» коррелят субъективных предикторов «самостоятельное управление карьерой» имеет обратную связь с коррелятом объективных предикторов «цели обучения – социальная включенность» (-0,54). Коррелят субъективных предикторов «предпочтение организационной мобильности» имеет обратную связь с коррелятами объективных предикторов: «форма обучения – в окружении других людей» (-0,50), «цели обучения – навыки и знания» (-0,46), «цели обучения – работа» (-0,55).

**Обсуждение.** Выявлены психологические закономерности динамики изменений субъективной карьеры личности в зависимости от этапа карьерного пути, которые были получены на основе достоверных связей между коррелятами объективных и субъективных предикторов.

На *этапе начала карьеры*: открытость опыту и самостоятельное управление карьерой детерминирует ситуацию взаимодействия в окружении других людей, не принимая наставничество.

На *этапе середины карьеры*: 1) самостоятельное управление карьерой детерминирует ситуацию непрерывного образования в окружении других людей, ситуацию без других людей, актуализацию методов и способов непрерывного образования; 2) открытость опыту детерминирует общую готовность к непрерывному образованию, цели непрерывного образования, методы и способы непрерывного образования, новые знания, формы обучения – в окружении других людей, цели обучения – навыки и знания, цели обучения – социальная включенность; 3) безграничное мышление детерминирует общую готовность к непрерывному образованию, цели непрерывного образования, методы и способы непрерывного образования, новые знания, форму обучения – без участия других людей, форму обучения – в окружении других людей, цели обучения – навыки и знания, цели обучения – социальная включенность; 4) предпочтение организационной мобиль-

ности индетерминирует форму обучения – в окружении других людей, цель обучения – навыки и знания; 5) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры индетерминирует форму обучения – наставничество.

На этапе *кризиса карьерного пути*: 1) открытость опыту связана с новой доминантой непрерывного образования – работа; 2) безграничное мышление связано с новой доминантой непрерывного образования – творчество и удовольствие; 3) чем выше показатель «предпочтение организационной мобильности», тем менее значима цель обучения – здоровье.

На этапе *выбора карьерного пути*: 1) все объективные предикторы, выявленные на данном этапе карьеры, детерминируют ситуацию развития непрерывного образования, направленные в будущее – цели обучения; 2) безграничное мышление детерминирует ситуацию развития непрерывного образования, направленную в настоящее – навыки и знания; чем выше показатель «ориентация на собственные ценности в отношении карьеры», тем менее значима цель обучения – навыки и знания; 3) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры детерминирует ситуацию развития непрерывного образования: цели обучения – работа.

На этапе *завершения карьеры*: 1) чем выше показатель «самостоятельное управление карьерой», тем менее значима цель обучения – социальная включенность; 2) чем выше показатель «предпочтение организационной мобильности», тем менее значимы цели обучения – в окружении других людей, навыки и знания, работа.

**Заключение и выводы.** Выявлена первая психологическая закономерность развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры в условиях непре-

рывного образования взрослого, обусловленная *контекстами субъективной карьеры личности*. Контекст субъективной карьеры личности детерминирован связями коррелятов объективных и субъективных предикторов. К коррелятам объективных предикторов относятся: 1) общий уровень готовности к непрерывному обучению, 2) тип мотивирующей ситуации, 3) цели непрерывного обучения, 4) предпочитаемые методы и способы непрерывного обучения, 5) предпочитаемые новые знания, 6) формы обучения, 7) цели обучения, 8) сроки обучения. К коррелятам субъективных предикторов относятся: 1) самостоятельное управление карьерой, 2) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, 3) безграничное мышление, 4) предпочтение организационной мобильности, 5) открытость опыту.

Вторая психологическая закономерность развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры в условиях непрерывного образования взрослого обусловлена *динамикой развития субъективной карьеры личности*, которая находится в зависимости от содержания контекста и этапа субъективной карьеры. На первом этапе карьеры «начало карьеры» содержание контекста обусловлено потребностью в освоении социальных норм. На втором этапе «середина карьеры» – дифференциацией потребностей, осознаваемых личностью на основе субъективного профессионального опыта. На третьем этапе «кризис середины карьеры» – вниманием на процессе и результате профессиональной деятельности. На четвертом этапе «выбор карьерного пути» – вниманием на прогнозирование и рефлексии профессиональной деятельности. На пятом этапе «завершение карьеры» – вниманием на самостоятельное управление карьерой.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. Т. 1 / Б. Г. Ананьев. – М. : Просвещение, 1980. – 372 с. – Текст : непосредственный.
2. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с. – Текст : непосредственный.
3. 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.
4. Змеёв, С. И. Основы андрагогики : учеб. пособие для вузов / С. И. Змеёв. – М. : Флинта ; Наука, 1999. – 152 с. – Текст : непосредственный.
5. Карпинский, К. В. Карьерная регуляция и профессиональная успешность личности / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук – Текст : электронный // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2, № 3. – С. 86–118. – URL: <http://work-orgpsychology.ru/engine/documents/document257.pdf> (дата обращения: 20.12.2024).
6. Кох, М. Н. Основы педагогики и андрагогики : учеб. пособие / М. Н. Кох, Т. Н. Пешкова. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 90 с. – Текст : непосредственный.
7. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг. – СПб. : Питер, 2000. – 992 с. – Текст : непосредственный.
8. Кремер, Н. Ш. Математическая статистика : учебник и практикум для вузов / Н. Ш. Кремер. – М. : Издательство «Юрайт», 2024. – 259 с. – Текст : непосредственный.
9. Кулюткин, Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – М. : Просвещение, 1985. – 123 с. – Текст : непосредственный.

10. О природе психологических предикторов / Т. М. Марютина, О. Ю. Ермолаев, В. И. Трубников. – Текст : непосредственный // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 1. – С. 27–34.
11. Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с. – Текст : непосредственный.
12. Петрова, В. Н. Образ будущего как предиктор профессионального развития : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / В. Н. Петрова. – Томск, 2019. – 350 с. – Текст : непосредственный.
13. 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.
14. Психология и педагогика контекстного образования : коллективная монография / под науч. ред. А. А. Вербицкого. – М. ; СПб. : Нестор-История, 2018. – 416 с. – Текст : непосредственный.
15. Психология человека от рождения до смерти. – СПб. : ПРАЙМ ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с. – Текст : непосредственный.
16. Сергеева, А. С. Перевод и адаптация краткого пятифакторного опросника личности (TIPI-RU): оценка конвергентной валидности, внутренней согласованности и тестретестовой надежности / А. С. Сергеева, Б. А. Кириллов, А. Ф. Джумагулова. – Текст : непосредственный // Экспериментальная психология. – 2016. – Т. 9, № 3. – С. 138–154. – DOI: 10.17759/ exppsy.2016090311.
17. Степанова, Е. И. Психология взрослых – основа акмеологии / Е. И. Степанова. – СПб., 1996. – Текст : непосредственный.
18. Унесихина, В. А. Исследование личностных предикторов непрерывного обучения у профессионалов в зрелом возрасте : магистерская диссертация / В. А. Унесихина. – Екатеринбург, 2019. – 150 с. – Текст : непосредственный.
19. Шмакова, С. Б. Особенности обучения людей среднего возраста в системе повышения квалификации / С. Б. Шмакова. – Текст : непосредственный // Известия ВГПУ. – 2018. – № 1 (124).
20. Birren, J. E. The psychology of aging / J. E. Birren. – 1964. – Text : immediate.
21. Briscoe, J. P. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration / J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. F. DeMuth. – Text : immediate // Journal of vocational behavior. – 2006. – Vol. 69, no. 1. – P. 30–47.
22. Bromley, D. B. The psychology of human ageing / D. B. Bromley. – London, 1996. – Text : immediate.
23. 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.
24. Levinson, D. J. A conception of adult development / D. J. Levinson. – Text : immediate // American psychologist. – 1986. – Vol. 41, no. 1. – P. 3.
25. Pringle, J. Challenges for the boundaryless career odyssey / J. Pringle, M. Mallon. – Text : immediate // International Journal of Human Resource Management. – 2003. – Vol. 14, no. 5. – P. 839–853. – DOI: 10.1080/0958519032000080839.
26. Wang, Y. F. Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success / Y. F. Wang. – Text : immediate // International Journal of Contemporary Hospitality Management. – 2013. – Vol. 25, no. 7. – P. 994–1016. – DOI: 10.1108/IJCHM-07-2012-0106.

## REFERENCES

1. Ananyev, B. G. (1980). *Izbrannye psikhologicheskie trudy: v 2 t.* [Selected Psychological Works, in 2 vols.]. Vol. 1. Moscow, Prosveshchenie. 372 p.
2. Ananyev, B. G. (2001). *Chelovek kak predmet poznaniya* [Man as an Object of Knowledge]. Saint Petersburg, Piter. 288 p.
3. Zhukova, N. V. (2006). *Konteksty stanovleniya lichnoi kul'tury sub"ekta poznaniya* [Contexts of the Formation of the Personal Culture of the Subject of Knowledge]. Dis. ... d-ra psikhol. nauk. Moscow. 510 p.
4. Zmeev, S. I. (1999). *Osnovy andragogiki* [Fundamentals of Andragogy]. Moscow, Flinta, Nauka. 152 p.
5. Karpinsky, K. V., Gizhuk, T. V. (2017). Kar'ernaya regulyatsiya i professional'naya uspehnost' lichnosti [Career Regulation and Professional Success of an Individual]. In *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*. Vol. 2. No. 3, pp. 86–118. URL: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document257.pdf> (mode of access: 20.12.2024).
6. Koch, M. N., Peshkova, T. N. (2015). *Osnovy pedagogiki i andragogiki* [Fundamentals of Pedagogy and Andragogy]. Krasnodar, KubGAU. 90 p.
7. Craig, G. (2000). *Psikhologiya razvitiya* [Developmental Psychology]. Saint Petersburg, Piter. 992 p.
8. Kremer, N. Sh. (2024). *Matematicheskaya statistika* [Mathematical Statistics]. Moscow, Izdatel'stvo «Yurait». 259 p.
9. Kulyutkin, Yu. N. (1985). *Psikhologiya obucheniya vzroslykh* [Psychology of Adult Learning]. Moscow, Prosveshchenie. 123 p.
10. Maryutina, T. M., Ermolaev, O. Yu., Trubnikov, V. I. (1998). O prirode psikhologicheskikh prediktorov [On the Nature of Psychological Predictors]. In *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie*. No. 1, pp. 27–34.
11. Maslova, V. V. (2004). *Osnovy andragogiki. Terminologicheskii slovar'-spravochnik dlya studentov sotsial'no-gumanitarnykh spetsial'nostei* [Fundamentals of Andragogy. Terminological Dictionary-Reference Book for Students of Social and Humanitarian Specialties]. Mariupol. 19 p.
12. Petrova, V. N. (2019). *Obraz budushchego kak prediktor professional'nogo razvitiya* [Future Image as a Predictor of Professional Development]. Dis. ... d-ra psikhol. nauk. Tomsk. 350 p.
13. Predeina, M. V., Zhukova, N. V. (2023). Konteksty obrazovaniya sub"ektivnoi kar'ery lichnosti [Contexts of Formation of the Subjective Career of the Individual]. In *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. No. 5, pp. 218–226.

14. Verbitsky, A. A. (Ed.). *Psikhologiya i pedagogika kontekstnogo obrazovaniya* [Psychology and Pedagogy of Contextual Education]. Moscow, Saint Petersburg, Nestor-Istoriya. 416 p.
15. *Psikhologiya cheloveka ot rozhdeniya do smerti* [Human Psychology from Birth to Death]. (2002). Saint Petersburg, PRAIM EVROZNAK. 656 p.
16. Sergeeva, A. S., Kirillov, B. A., Dzhumagulova, A. F. (2016). Perevod i adaptatsiya kratkogo pyati-faktornogo oprosnika lichnosti (TIPI-RU): otsenka konvergentnoi validnosti, vnutrennei soglasovannosti i testretestovoi nadezhnosti [Translation and Adaptation of the Brief Personality Questionnaire (TIPI-RU): Assessment of Convergent Validity, Internal Consistency and Test-Retest Reliability]. In *Eksperimental'naya psikhologiya*. Vol. 9. No. 3, pp. 138–154. DOI: 10.17759/exppsy.2016090311.
17. Stepanova, E. I. (1996). *Psikhologiya vzroslykh – osnova akmeologii* [Adult Psychology – the Basis of Acmeology]. Saint Petersburg.
18. Unesikhina, V. A. (2019). *Issledovanie lichnostnykh prediktorov nepreryvnogo obucheniya u professionalov v zrelom vozraste* [An Investigation of Personality Predictors of Lifelong Learning in Mature Professionals]. Magisterskaya dissertatsiya. Ekaterinburg. 150 p.
19. Shmakova, S. B. (2018). Osobennosti obucheniya lyudei srednego vozrasta v sisteme povysheniya kvalifikatsii [Peculiarities of Training Middle-Aged People in the System of Advanced Training]. In *Izvestiya VGPU*. No. 1 (124).
20. Birren, J. E. (1964). *The Psychology of Aging*.
21. Briscoe, J. P., Hall, D. T., DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An empirical Exploration. In *Journal of vocational behavior*. Vol. 69. No. 1, pp. 30–47.
22. Bromley, D. B. (1996). *The Psychology of Human Ageing*. London.
23. 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.
24. Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. In *American psychologist*. Vol. 41. No. 1, p. 3.
25. Pringle, J., Mallon, M. (2003). Challenges for the Boundaryless Career Odyssey. In *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14. No. 5, pp. 839–853. DOI: 10.1080/0958519032000080839.
26. Wang, Y. F. (2013). Constructing Career Competency Model of Hospitality Industry Employees for Career Success. In *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 25. No. 7, pp. 994–1016. DOI: 10.1108/IJCHM-07-2012-0106.