

УДК 159.9+37.04  
DOI

**М.В. Прохорова,**

кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук,  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского  
e-mail: personalgerente@mail.ru

**А.В. Савичева,**

аспирант 3 курса обучения  
по направлению подготовки «Психологические науки»,  
направленность «Психология труда, инженерная психология, эргономика»  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского  
e-mail: sav9497@yandex.ru

## ОПРОСНАЯ МЕТОДИКА «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПУТИ» КАК ИНСТРУМЕНТ НАУЧНЫХ И ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

*В статье представлена опросная методика «Планирование профессионального пути», предназначенная для оценки профессионального плана оптанта. Проективная методика может применяться как при проведении научных исследований, направленных на разработку актуальной профессиональной периодизации, так и в ситуации профессионального консультирования. Методика позволяет решать спектр прикладных задач: выявлять предполагаемую продолжительность профессионального пути оптанта; прогнозировать ключевые события профессионального пути, отражающие карьерные ориентации оптанта; определять представления оптанта о приобретаемых компетенциях; диагностировать смыслообразующие мотивы на каждом из этапов профессионального пути. Апробация методики осуществлялась на выборке из числа студентов вуза ( $n_1 = 123$ ) и учеников старших классов образовательных школ ( $n_2 = 84$ ). При разработке методики авторы опирались на системную периодизацию Б.Н. Рыжова, теорию поколений У. Штраусса и Н. Хоув; идеи о психологических механизмах выбора профессии В.Е. Орла, синергетический подход к изучению профессионального самоопределения В.А. Толочка; проективный подход и биографический метод А.А. Кроника. Авторы раскрывают форму проведения и структуру методики, прилагают бланк с инструкциями, ориентировочные ключи для обработки ответов респондентов. В описании приведены вопросы, наиболее часто возникающие у оптантов при прохождении методики, и даются варианты ответов на них, а также приводится пример качественного анализа профессионального плана оптанта.*

**Ключевые слова:** опросная методика, оптанта, профессиональный путь, профессиональная периодизация, профессиональный план, профессиональное становление, компетенции, мотивация труда.

## QUESTIONNAIRE “PROFESSIONAL PATH PLANNING” AS A TOOL OF SCIENTIFIC AND APPLIED RESEARCHES

**Maria V. Prokhorova**, PhD in Psychology, Docent, Associate Professor in Department of Managerial Psychology of Faculty of Social Sciences at Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, e-mail: [personalgerente@mail.ru](mailto:personalgerente@mail.ru)

**Anastasia V. Savicheva**, Postgraduate student 3rd year of “Psychological sciences”, focus “Psychology of work, engineering psychology, ergonomics” at Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, e-mail: [sav9497@yandex.ru](mailto:sav9497@yandex.ru)

*The survey “Planning a professional path”, assigned to assess optants’ professional plans, is presented in the article. The projective technique can be used both in conducting scientific research aimed at developing an up-to-date professional periodization, and in a situation of professional consulting. The questionnaire allows accomplishing a range of applied tasks: identify the expected duration of optants’ professional path; forecast key events of the occupational way, that reflect optants’ career orientations; determine optants’ ideas about acquired competencies; diagnose sense-making motives at each stage of the professional way. Approbation of the questionnaire was carried out on a sample of university students ( $n_1 = 123$ ) and senior pupils ( $n_2 = 84$ ). While designing the questionnaire, the authors relied on the B.N. Ryzhov’s system periodization, the generational theory by W. Strauss and N. Howe; V.E. Orel’s ideas about the psychological mechanisms of vocational choice; a synergetic approach to research on professional self-determination by V.A. Tolochek; projective approach and biographical method, designed by A.A. Kronik. The authors disclose the procedure of conducting and the survey structure, attach the blank with instructions, indicative keys for processing respondents’ answers. The description contains the most frequent questions of optants regarding completion of the questionnaire and the answers to them, as well as an example of a qualitative analysis of the optants’ professional plan.*

**Key words:** questionnaire, optant, professional path, professional periodization, professional plan, professional development, competencies, work motivation, generational theory.

## Введение

Построение точных и обоснованных профессиональных планов представляет важную задачу для любого оптанта. Как самостоятельное планирование своей карьеры, так и профессиональное консультирование важно проводить с опорой на периодизацию. Психологическая наука в этом направлении может стать опорой для оптимизации психологического состояния оптанта [1]. Однако анализ темпоральных особенностей психических процессов, свойств и состояний, выявляемых в различных возрастных и стажевых группах работников, сталкивается на современном этапе развития психологии труда с методологической проблемой – поиском надежного и актуального обоснования [2], которым должна служить периодизация, разработанная с учетом комплекса критериев.

Во-первых, такая периодизация должна соответствовать современным общественно-историческим условиям жизни, т.е. быть *актуальной*.

Во-вторых, периодизация должна охватывать весь жизненный или трудовой путь человека, т.е. быть *полной*.

В-третьих, в периодизации следует обозначить количественные границы, а не только представлять качественные характеристики, – только таким образом в дальнейшем можно проводить возрастные или стажевые рубежи. Выделяемые различия должны быть *измеримы*.

В-четвертых, в периодизации, как указывал Л.С. Выготский [3], необходимо учитывать *социальную ситуацию развития*.

В-пятых, выделяемые временные интервалы жизни или трудовой деятельности должны приблизительно *равняться* по количеству лет.

В-шестых, периодизация должна носить *универсальный* характер, а не затрагивать только жизнь одной группы населения либо конкретный вид профессиональной деятельности.

В-седьмых, в основу периодизации должны быть положены результаты *эмпирического исследования*, большие данные.

Наиболее полно перечисленным критериям соответствует системная периодизация, разработанная в прошлом десятилетии Б.Н. Рыжовым [4; 5]. Внимание, которое уделяется изменениям в трудовой деятельности, в рамках данной концепции ограничено. Проведение пилотажного исследования, которое бы позволило задать первичные контуры обновленной периодизации, оптимальной для задач профессионального самоопределения, планирования карьеры, требует использования психологического инструментария, сочетающего как количественные, так и номинативные шкалы. С подобной задачей сталкивается и практика профессионального консультирования, поскольку наиболее известные психодиагностические инструменты прежде всего отражают профессиональные предпочтения и способности, нежели позволяют развернуть временную карьерную перспективу [6], раскрыть профессиональные планы оптанта [7], учесть многообразие открываю-

щихся перед ним возможностей, вариативность или нелинейный характер карьеры.

Разработка методики, которая, с одной стороны, позволит собрать и накопить необходимый для построения теоретической модели материал, а с другой, поможет проводить профконсультационную работу в контексте долгосрочной перспективы, представляет актуальную задачу психологической науки. Построение такой методики на основе проективного подхода [8] позволит избежать социально желаемых и формализованных ответов, а также получить материал, не охваченный авторскими гипотезами. Интеграция проективного подхода и биографического метода обеспечит возможность не только получить содержательные ответы, но и развернуть их во временной динамике [9]. Для целей как научных, так и прикладных исследований проективную методику необходимо сочетать со стандартизированными инструментами, что повысит точность и обоснованность выводов [10], а также увеличит возможности сбора развернутой информации о личности [11]. На основе вышеизложенного была поставлена *цель* – разработать психодиагностическую методику, позволяющую выявлять профессиональные планы оптанта, структуру и временную перспективу его профессионального пути. Суть психодиагностического инструмента отражена в его наименовании – **опросная методика «Планирование профессионального пути»**. Кратко методика называется **«Профплан»** или **«3П»**.

Применение такой методики обеспечит возможность собирать эмпирический материал, столь необходимый для проектирования актуальной профессиональной периодизации. Использование опросника в ситуации профессионального консультирования поможет решать следующие *практические задачи*.

Во-первых, выявлять предполагаемую продолжительность профессионального пути оптанта.

Во-вторых, прогнозировать ключевые события профессионального пути, отражающие карьерные ориентации оптанта.

В-третьих, определять представления оптанта о компетенциях, которыми он обладает на каждом из выделенных этапов.

В-четвертых, диагностировать смыслообразующие мотивы трудовой деятельности, имеющие для оптанта жизненный смысл на каждом из этапов профессионального пути.

## Основная часть

### Описание опросной методики

#### «Планирование профессионального пути»

*Задачи.* Теоретические и практические задачи, которые можно решать с помощью методики, обозначены выше. Методику целесообразно применять к респондентам, которые относятся к группе старших подростков (учащиеся выпускных классов общеобразовательных школ, средних профессиональных и специальных образовательных учреж-

дений), студентам вузов и уже работающим людям, обратившимся за помощью в принятии новых карьерных решений.

*Методологическую основу* методики составили: а) в контексте психологии развития – системная периодизация Б.Н. Рыжова [4; 5], теория поколений У. Штраусса и Н. Хоува [12]; б) в контексте осмысления концепций профессионального планирования и карьерного консультирования – идеи о психологических механизмах выбора профессии В.Е. Орла [6] и синергетический подход к изучению профессионального самоопределения В.А. Толочек [13]; в) при проектировании инструментария – проективный подход [7; 8] и биографический метод А.А. Кроника [9].

*Форма проведения.* В практике карьерного консультирования методика проводится в форме интервью. Для решения научных задач можно организовать анкетирование в небольшой группе с последующей проверкой бланка каждого респондента и уточняющими вопросами по мере необходимости.

*Структура.* Методика состоит из двух частей: первая часть позволяет собрать общие сведения о респонденте, включая информацию о реальном профессиональном поведении оптанта; вторая часть предназначена для решения концептуальных задач, поставленных перед интервьюером. В методику включены инструкция и бланк для фиксации ответов респондента, которые приведены ниже (рис. 1). Авторами также разработан ориентировочный ключ для интерпретации ответов.

## Опросная методика

### «Планирование профессионального пути»

*Процедура исследования.* Интервью проводится в спокойной обстановке в индивидуальном формате. Минимальная продолжительность интервью составляет 15 минут, в среднем на работу потребуется 25–30 минут.

В начале интервью психолог сообщает респонденту цель и задачи исследования. Далее интервьюер запрашивает общие сведения: фамилия, имя, пол, возраст в количестве полных лет, наличие опыта работы/подработки (для учащихся) и его продолжительность в количестве полных месяцев, для учащихся добавляются вопросы про любимые школьные предметы и наличие опыта участия в олимпиадах с указанием достигнутых результатов. Полученная информация фиксируется на бланке (рис. 1).

После сбора общих сведений психолог переходит к объяснению инструкции оптанту: «*Перед вами лежит лист чистой бумаги, пожалуйста, возьмите ручку и начертите на нем горизонтальную линию, эта линия представляет ваш профессиональный путь в течение всей жизни. Вы можете располагать лист так, как вам удобно.*»

После того как оптант изобразил свой профессиональный путь, психолог переходит к следующим инструкциям: «*Отметьте крайнюю точку линии слева – это начало вашего профессионального пути, а затем обозначьте эту*

#### Часть 1. Общие сведения

1. Впишите фамилию \_\_\_\_\_ имя \_\_\_\_\_, пол \_\_\_\_\_, возраст (количество полных лет) \_\_\_\_\_
2. Выберите основной род занятий: учащийся школы / колледжа, училища; студент вуза; работа по найму; предпринимательство/фриланс
3. Укажите кратко основной опыт работы (или подработки), а также его продолжительность в количестве полных месяцев: \_\_\_\_\_
4. Назовите любимые предметы (для учащихся школ): \_\_\_\_\_
5. Участие в олимпиадах с указанием достигнутых результатов: \_\_\_\_\_

#### Часть 2. Профессиональные планы

*Инструкция 1.* На листе бумаги начертите горизонтальную линию, которая представляет ваш профессиональный путь в течение всей жизни

*Инструкция 2.* Отметьте крайнюю точку линии слева – это начало вашего профессионального пути, а затем обозначьте эту точку определенным возрастом, когда вы планируете начать или уже начали свой профессиональный путь.

*Инструкция 3.* Отметьте крайнюю точку справа – это конец вашего профессионального пути, а затем обозначьте эту точку определенным возрастом, когда вы планируете закончить свой профессиональный путь.

*Инструкция 4.* От точки начала вашего профессионального пути слева направо отложите отрезки, каждый из которых будет соответствовать значимому событию на вашем профессиональном пути. Укажите возраст, на протяжении которого происходят эти события.

*Инструкция 5.* Кратко опишите эти события. Что случилось на выделенном вами этапе?

*Инструкция 6.* Кратко опишите, что вы знаете и умеете делать на каждом из выделенных вами этапов.

*Инструкция 7.* Сообщите, почему вы хотите этим заниматься на каждом из этапов.

Рис. 1. Бланк опросной методики «Планирование профессионального пути»

точку определенным возрастом, когда вы планируете начать или уже начали свой профессиональный путь. Отметьте крайнюю точку справа – это конец вашего профессионального пути, а затем обозначьте эту точку определенным возрастом, когда вы планируете закончить свой профессиональный путь. От точки начала вашего профессионального пути слева направо отложите отрезки, каждый из которых будет соответствовать значимому событию на вашем профессиональном пути. Укажите возраст, на протяжении которого происходят эти события». На этом этапе респонденты весьма часто задают следующие уточняющие вопросы: «Сколько промежутков на профессиональном пути можно отметить? Должны ли быть эти промежутки одинаковы по временному интервалу?». При ответе на эти вопросы важно объяснить оптанту, что его представление о профессиональном пути носит сугубо индивидуальный характер, поэтому каких-либо рамок и заранее заданной структуры не существует: «На данный момент вы не ограничены в построении вашего профессионального пути, нарисуйте его таким, как вы его видите в течение своей жизни». Нередко респонденты затрудняются выделить точку конца профессионального пути, в таком случае интервьюеру важно снизить тревожность оптанта: «Понимаю, что, находясь на данном этапе жизни, вам трудно спрогнозировать такое событие. Постарайтесь, как можете, обозначить будущие события вашего профессионального

пути. Если затрудняетесь в выделении возраста конечной точки, поставьте около нее знак вопроса». Далее психолог предлагает последовательно описывать ключевые события, происходящие на каждом из выделенных этапов: «Кратко опишите эти события. Что случилось на выделенном вами этапе? А затем укажите, что вы знаете и умеете делать на каждом из выделенных вами этапов. Почему вы хотите этим заниматься?». Последние два вопроса направлены на выявление необходимых оптанту компетенций, в том числе мотивации, которая будет побуждать к тем или действиям.

Первичная обработка данных начинается с определения темпоральных характеристик профессионального пути оптанта и контент-анализа его ответов. Предполагаемая продолжительность профессионального пути оптанта рассчитывается как разница между возрастом начала и окончания профессионального пути. Далее определяется количество временных интервалов и продолжительность каждого из них.

После работы с количественными данными психолог переходит к контент-анализу. Для его выполнения можно использовать ориентировочные ключи, заключающие в себе наименование той или характеристики, ее краткий код, а также рабочее определение, которое включает наиболее часто употребляемые респондентами фразы.

Первый ключ используется при обработке событий, которые прогнозирует респондент в своей жизни (табл. 1).

Таблица 1

Ключ для классификации событий профессионального пути

Тип события и его код	Ключевые фразы
Досуг, хобби (ДОС)	Отдых; путешествия
Карьерный кризис (КРИ)	Смена деятельности; разочарованность в выбранном направлении; увольнение; переломный момент; прекращение проекта
Карьерный рост (КРО)	Достижение определенных высот; повышение по карьерной лестнице, в должности, по службе; расширение своего бизнеса; руководство организацией
Окончание карьерного пути (ОКП)	Выход на пенсию; окончание профессиональной деятельности, профессионального пути; профессиональное выгорание; старость
Поиск работы (ПРА)	Поиск первой работы, новой работы, нужной работы, работы по специальности, по душе
Получение высшего образования (ВОБ)	Обучение в вузе; окончание университета; поступление в университет; получение диплома бакалавриата, магистратуры
Получение пассивного дохода (ДОД)	Жизнь на дивиденды, вклады; передача бизнеса наследникам, доверенным лицам; получение прибыли от своего дела; уход в теневое управление
Получение среднего образования (СОБ)	Окончание школы; получение аттестата; сдача ЕГЭ
Предпринимательская деятельность (ПРЕ)	Открытие, развитие собственного дела, бизнеса; разработка, развитие проекта
Приобретение материальных благ (МБЛ)	Покупка машины, квартиры, дачи, ценных бумаг; приобретение оборудования для бизнеса
Приобретение опыта работы (ПОР)	Начало работы или профессионального пути; первая попытка заработать деньги; первый опыт работы; подработка во время учебы; получение первичных навыков; прохождение практики
Профессиональная деятельность (работа) (РАБ)	Занятие любимым делом; работа; работа по контракту, по профессии, по специальности; хорошо и стабильно оплачиваемая работа; реализация новых проектов; продолжение карьеры
Развитие профессиональных знаний, навыков и умений (ЗУН)	Изучение иностранного языка; повышение квалификации; профессиональное развитие; тренинги
Семейная жизнь (СМЖ)	Декрет, рождение ребенка, детей; помощь детям и родителям; свадьба, создание семьи

Код первого ключа состоит из трех букв. Второй ключ помогает определить компетенции, получаемые или необходимые на том или ином отрезке жизненного пути (табл. 2). Код компетенций состоит из двух букв. И, наконец, третий ключ позволяет выявить мотивы поведения (табл. 3). Код мотивов состоит из двух букв. Для удобства использования события, компетенции и мотивы в таблицах перечисляются в алфавитном порядке.

Выделены 14 типов событий, которые респонденты считают важными на пути профессионального становления. В числе этих событий получение и продолжение образования, собственно профессиональная деятельность, включающая разные циклы, досуг, семейная жизнь.

В ходе своего профессионального пути респонденты приобретают, развивают и применяют 7 типов компетенций, которые различаются по вектору направленности и глубине.

Таблица 2

#### Ключ для контент-анализа личностных и профессиональных компетенций

Компетенция и ее код	Ключевые фразы
Hard skills – профессиональные навыки (ПН)	Большой практический опыт; знание предмета или продукта; умение профессионально выполнять свою работу
Soft skills – над-профессиональные навыки (НН)	Начитанность; организаторские, управленческие способности; ответственность; умение мотивировать людей; умение презентовать себя; тайм-менеджмент
Академические знания, навыки и умения (АЗ)	Университетские или теоретические знания по специальности
Прикладные знания, навыки и умения (ПЗ)	Дополнительное обучение; курсы, семинары, тренинги; профессиональная переподготовка
Творческие способности (ТС)	Креативность; написание стихов или книг; новаторство; собственный стиль; рисование
Школьные знания, умения, навыки (ШЗ)	Знания, навыки и умения в рамках школьной программы, достаточные для сдачи ЕГЭ
Экспертные знания (ЭЗ)	Продолжительный опыт профессиональной или предпринимательской деятельности; профессиональное мастерство; наставничество и консультирование

Выделенные респондентами мотивы, которые могут повлиять на построение профессионального пути, были разделены на 13 видов (табл. 3). В основе принятия тех или иных решений, своего поведения при построении карьеры респонденты указывали как личностные, так и профессиональные мотивы. Описываемые группы оказались почти равны по своей численности, а их выделение весьма ус-

ловно, поскольку та или иная сторона личной жизни влияет на карьерные решения, и, наоборот, профессиональные успехи или неудачи могут провоцировать изменения социального статуса. К личностным мотивам можно отнести те, которые связаны с безопасностью, гедонизмом, личностным ростом, независимостью, престижем и семьей. Группа профессиональных мотивов обладает таким свойством, как темпоральность. Вошедшие в эту группу мотивы можно последовательно расположить на временном отрезке: профессиональное образование, профессиональная адаптация, интересная работа, доход, достижения, хорошие условия работы.

Таблица 3

#### Ключ для контент-анализа мотивации

Мотивы и их код	Ключевая фраза
Безопасность и стабильность (БС)	Безопасность; благополучие; постоянство; спокойная жизнь; стабильность; уверенность в завтрашнем дне
Гедонизм (ГД)	Жизнь для себя; отдых; путешествия, развлечения; спокойствие
Достижения (ДО)	Достижение профессиональных высот; успех
Доход (ДД)	Высокооплачиваемая работа; доход; заработок денег; получение прибыли
Интересная работа (ИР)	Интересная работа; трудоустройство по специальности
Карьера (КР)	Получение диплома о высшем образовании; получение диплома ради высокооплачиваемой работы
Личностный рост (ЛР)	Самосовершенствование; улучшение себя
Независимость (НЗ)	Независимость; самостоятельная жизнь; умение содержать себя
Престиж (ПР)	Высокая роль в обществе; признание и уважение; престиж; уважение друзей, коллег, родных, социальный успех
Профессиональное образование (ПО)	Выбор направления обучения и работы; профессия – мечта;
Профессиональная адаптация (ПА)	Наработка профессионального опыта; проверка теоретических знаний на практике; шаг в трудовую жизнь
Семья (СЯ)	Обеспечение семьи; реализация себя в семье
Хорошие условия работы (ХУР)	Комфортные условия работы

*Апробация методики.* Апробация методики осуществлялась на выборке студентов 1–2 курса Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (ННГУ) ( $n_1 = 123$ ) и на учениках старших классов нижегородских школ ( $n_2 = 84$ ).

В качестве примера далее приводится обработка и интерпретация результатов двадцатилетнего юноши, обучающегося на втором курсе бакалавриата ННГУ по направлению подготовки «Социальная работа», получив-

шего опыт работы около 30 месяцев. Ниже приводится рисунок, который отражает представление молодого человека о продолжительности и этапах профессионального пути (рис. 2).



Рис. 2. Образ профессионального пути респондента N

Молодой человек планирует заниматься профессиональной деятельностью на протяжении 50-ти лет. Свой профессиональный путь респондент разделил на десятилетия. Начало трудового пути приходится на двадцать, а свою профессиональную деятельность юноша собирается завершить в семьдесят лет, что соответствует возрасту выхода мужчин на пенсию в нашей стране. Несмотря на то, что последние два интервала непосредственно не связаны с его профессиональной деятельностью, он обозначил два латентных периода в контексте своего профессионального плана. Далее приводятся указанные респондентом на планируемом им профессиональном пути события, компетенции, мотивы и их коды (табл. 4). При первичной обработке данных респондента из приведенного примера использовались ключи, представленные в таблицах 1–3.

Первый этап профессионального пути, который молодой человек переживал, отвечая на задания методики, связывается с приобретением профессионального опыта и социализацией. В центре его внимания не профессио-

нальные, а надпрофессиональные навыки, которые позволяют ему завоевать определенное положение в обществе. Респондентом движет побуждаемая потребностями в признании и уважении [14] престижная мотивация, которая сохраняется и на втором этапе профессионального пути, в ходе которого молодой человек заканчивает получение первого высшего образования и приобретает первый профессиональный опыт. Затрудняясь в определении приобретаемых компетенций, респондент обозначает ими сам процесс профессионального выбора. Опираясь на периодизацию Э.Ф. Зеера, первый этап профессионального плана респондента можно обозначить как профессиональную адаптацию, а второй именовать первичной профессионализацией [15]. Следует отметить, что прохождение первых двух этапов происходит у данного респондента несколько позднее, чем представлено в большинстве концепций профессионального становления. После решения базовых профессиональных задач респондент сосредотачивается на личной жизни (построении семьи) и своем дальнейшем профессиональном развитии. Подобный сценарий можно обозначить как work-life balance [16]. На этом этапе, по Э.Ф. Зееру, респондент в своих планах должен достичь второго уровня профессионализации, куда он движется под влиянием семьи. На четвертом этапе уровень активности респондента возрастает, происходит его личностный и профессиональный рост, который реализуется через работу над собственным проектом и повышением уровня дохода. Монетарная мотивация выступает движущей силой этого этапа, кото-

Таблица 4

Первичные данные профессионального плана респондента N

Начало и окончание этапа, лет	События и их код	Компетенции и их коды	Мотивы и их коды
20–30	Приобретение первоначальных навыков, социальная адаптация	Приобретение лидерских качеств	Роль в обществе
	ПОР	НН	ПР
31–40	Получение высшего образования, рабочий стаж	Выбор профессионального пути	Статус
	ВОБ, ПОР	НН	ПР
41–50	Семья, дети, повышение квалификации	Повышение квалификации, второе высшее образование	Семья
	СМЖ, ЗУН	ПЗ	СЯ
51–60	Работа над своим проектом, делом (период подъема)	Приобретение новых навыков в работе над самим собой	Прибыль
	ПРЕ	НН	ДД
61–70	Семья, работа	Работа в устоявшемся коллективе	Стабильность
	СМЖ, РАБ	ПН	БС
71–80	Отдых	Отдых, хобби	Заслуженный отдых
	ДОД	НН	ГД
Старше 80	Старость	Отдых, хобби	Спокойствие
	ДОД	НН	ГД

рый можно обозначить периодом профессионального мастерства. При благоприятном развитии событий этот этап может быть сопряжен с пиковыми достижениями – акме. На этом восходящая стадия карьеры респондента завершается, знаменуя собой постепенное снижение. Пятый этап респондент связывает с сохранением того, что уже достигнуто в социальном и профессиональном плане. Основной мотивацией становится обеспечение и поддержание стабильности, что побуждается потребностями в безопасности [14]; продолжается развитие социальных компетенций. Побуждаемые гедонистическими мотивами шестой и седьмой этапы представленного респондентом профессионального плана отражают уход от дел. Основная активность респондента посвящена его хобби. Несмотря на то, что заключительные этапы весьма близки по своей сути, выбранные респондентом термины «старость» и «спокойствие», которыми он обозначает ключевые события и мотивацию, указывают на понимание респондентом того, что его возможности будут ограничены ухудшением физических способностей.

При проведении индивидуального консультирования можно задать респонденту вопросы, которые позволят уточнить границы временных интервалов, выявить причинно-следственные связи между событиями, оценить реалистичность его представлений о путях формирования компетенций, определить смысловую сторону каждого мотива, обсудить альтернативные возможности в ходе построения карьеры. Желательно сочетать использование описываемой методики с другими диагностическими инструментами, позволяющими определять профессиональные предпочтения, трудовую мотивацию и предпринимательский потенциал

## Литература

1. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. Психологические ресурсы и их использование в решении социальных проблем российского общества // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 4 (8). С. 6–28.
2. Прохорова М.В. Основная методологическая проблема в исследованиях темпоральных характеристик мотивации труда // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всерос. науч.-практ. конф.: сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 155–161.
3. Выготский Л.С. Детская психология. Т. 4.: соб. соч. в 6 т. М.: Педагогика, 1983. 432 с.
4. Рыжов Б.Н. Системная периодизация развития // Системная психология и социология. 2012. № 5 (1). С. 5–24.
5. Рыжов Б.Н. Системная периодизация развития человека // Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. / науч. ред. В.И. Казаренков. М.: РУДН, 2017. С. 139–141.
6. Орёл В.Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками: уч. пос. Ярославль: Ярославский гос. ун-т, 1990. 84 с.

респондента, что повысит точность полученных результатов и прогностическую валидность рекомендаций.

Статистическая обработка данных при проведении массовых исследований предполагает использование количественных методов, которые допустимы для номинальных шкал: таблицы сопряженности  $2 \times 2$  с применением критерия  $\chi^2$  Пирсона, кластерного анализа. Для статической обработки данных можно использовать программные продукты SPSS Statistics, Statistica.

## Заключение

Опросная методика «Планирование профессионального пути», кратко обозначаемая «Профплан» или «ЗП», основана на проективном подходе. Методика может быть использована при проведении научных исследований, направленных на проектирование актуальной профессиональной периодизации, и в ходе профессионального консультирования для решения прикладных задач по определению продолжительности профессионального пути оптанта, а также прогнозируемых событий, приобретаемых компетенций и смыслообразующей мотивации на каждом этапе карьеры. Для целей карьерного консультирования методику целесообразно применять в комплексе с профориентационными тестами, что обеспечит точность и полноту получаемых результатов. Методика включает бланк с инструкциями и специальными формами для фиксации ответов респондентов, а также ориентировочные ключи. Применение контент-анализа при первичной обработке данных позволяет в дальнейшем использовать методы математической статистики при проведении научных исследований.

## References

1. Zhalagina, T.A., Korotkina, E.D. Psychological resources in solving social problems of Russian society. *Institute of psychology Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*. 2017. Vol. 2. No. 4 (8). P. 6–28.
2. Prokhorova, M.V. Basic methodological problem in investigation of temporal characteristics of work motivation. In *Psychology of personnel management and social entrepreneurship in the conditions of changing technological structure. All-Russian scientific and practical conference. Collection of articles*. L.N. Zakharova, M.V. Prokhorova (eds.). N.Novgorod: Lobachevsky State University, 2019. P. 155–161.
3. Vygotsky, L.S. Child Psychology V. 4. In *Collected works in 6 vols*. Moscow: Pedagogika, 1983. 432 p.
4. Ryzhov, B.N. Systems periodization of the development. *Systems psychology and sociology*. 2012. No. 5 (1). P. 5–24.
5. Ryzhov, B.N. System periodization of the human development. In *Higher school: experience, problems, prospects*. Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference. V.I. Kazarenkov (ed.). Moscow: PFUR, 2017. P. 139–141.
6. Oreil, V.E. Psychological foundations of professional counseling work with pupils. Textbook. Yaroslavl: Yaroslavl State University, 1990. 84 p.

7. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учеб. СПб.: Питер, 2006. 351 с.
8. Lilienfeld S.O., Wood J.M., Garb H.N. The scientific status of projective techniques // *Psychological science in the public interest*. 2000. Vol. 1 (2). P. 27–66.
9. Kronik A.A. How young are you? Understanding psychological age, time, causometry to create meaningful, harmonious, productive lives. Washington, DC: New Academia Publishing, 2018. 146 p.
10. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н. Проективная методика «Рисунок идеальной работы» как инструмент оценки профессиональных планов оптанта // *Психология и Психотехника*. 2016. № 11. С. 960–964.
11. Avanesyan H. The formation of scientific and applied predictors for skill of assessment and application of projective techniques // *Actual problems of psychological knowledge*. 2021. Vol. 3 (56). P. 9–17
12. Strauss W. Generations: the history of America's future, 1584 to 2069. NY: Quill William Morrow, 1991. 554 p.
13. Толочек В.А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Ч. 1 // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Акмеология образования. Психология развития*. 2020. Т. 9. № 1 (33). С. 13–24.
14. Маслоу А.А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2013. 352 с.
15. Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография. Екатеринбург: Рос. гос. профпед. ун-т, 2015. 194 с.
16. Hirschi A., von Allmen N., Burmeister A., Zacher H. Action regulation at the work–family interface: Nomological network and work–family consequences // *Journal of Business and Psychology*. 2021. P. 1–19.
7. Burlachuk, L.F. Psychodiagnostics: University textbook. St Petersburg: Piter, 2006. 351 p.
8. Lilienfeld, S.O., Wood, J.M., Garb, H.N. The scientific status of projective techniques. *Psychological science in the public interest*. 2000. V. 1 (2). P. 27–66.
9. Kronik, A.A. How young are you? Understanding psychological age, time, causometry to create meaningful, harmonious, productive lives. Washington, DC: New Academia Publishing, 2018. 146 p.
10. Prokhorova, M.V., Ponomareva, L.N. The projective technique of “Picture of the perfect work” as a tool for evaluating the optant's professional plans. *Psychology and psychotechnics*. 2016. No. 11. P. 960–964.
11. Avanesyan, H. The formation of scientific and applied predictors for skill of assessment and application of projective techniques. *Actual problems of psychological knowledge*. 2021. V. 3 (56). P. 9–17
12. Strauss, W. Generations: the history of America's future, 1584 to 2069. NY: Quill William Morrow, 1991. 554 p.
13. Tolochev, V.A. Professional life: synergetic approach. Part 1. *Izvestiia of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*. 2020. V. 9. No. 1 (33). P. 13–24.
14. Maslow, A.A. Motivation and personality. St Petersburg: Piter, 2013. 352 p.
15. Zeer, E.F. Theoretical and applied foundations of psychology of professional development: monograph. Yekaterinbourg: RSVPU, 2015. 194 p.
16. Hirschi, A., von Allmen, N., Burmeister, A., Zacher, H. Action regulation at the work–family interface: Nomological network and work–family consequences. *Journal of Business and Psychology*. 2021. P. 1–19.