

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

Вдовин Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский

университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТЕЙ И ЖИЗНЕННЫХ ЦЕЛЕЙ НА ВЫБОР И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНОГО ПУТИ

Аннотация: в статье исследуется фундаментальная роль системы индивидуальных ценностей и жизненных целей в процессе формирования и развития карьерного пути личности. Авторы анализируют механизмы влияния аксиологического базиса на первичное профессиональное самоопределение и последующую динамику трудовой деятельности. Сделан вывод о том, что осознанная рефлексия ценностно-смысловой сферы является ключевым фактором успешной самоактуализации субъекта труда в современных условиях.

Ключевые слова: карьерная траектория, жизненные ценности, профессиональное самоопределение, психология труда, самоактуализация, профессиональный успех, ценностно-смысловая сфера.

Выбор профессии – одна из важнейших задач развития человека. Это решение имеет долгосрочные последствия как для экономического и социального статуса, так и эмоционального благополучия, а также образа жизни. Исследования в области психологии труда подчеркивают важную роль личных целей и ценностей в выборе профессии [1]. Личные ценности – это набор убеждений, принципов и идеалов, которые человек считает важными – своеобразный внутренний компас для принятия решений, определения приоритетов и оценки поступков, который формируется под влиянием опыта, воспитания и культуры.

Жизненные цели человека – это значимые, осознанные ориентиры и стремления, которые определяют направление развития личности и придают жизни смысл (карьера, семья, саморазвитие, духовный рост). Цели реализуются через конкретные действия, отличаясь от абстрактной мечты своей осозаемостью. Они помогают не «плыть по течению», а поэтапно двигаться к желаемому результату. Индивиды формируют уникальную иерархию ценностей, отражающую субъективную важность, которую они придают каждой из них. Чем выше ценность в этой иерархии, тем больше человек полагается на нее, чтобы направлять и мотивировать себя в решениях и действиях [2].

Лучше понять, что именно движет человеком при выборе профессии и как он строит свой карьерный путь, может помочь одна из самых авторитетных концепций в современной психологии – концепция индивидуальных ценностей Шалома Шварца. Данную концепцию удобнее всего рассматривать через векторы (метакатегории) – оси противоречий, которые напрямую определяют профессиональные предпочтения. Первая ось: Самотрансцендентность (выход за пределы «Я») vs Самовозвышение. Основные ценности самотрансцендентности – универсализм и благожелательность. Им соответствуют социальная работа, правоохранительная деятельность, экологические направления, медицина, преподавание. Акцент на самотрансцендентность обуславливает стремление приносить пользу обществу, защищать слабых, заботиться о благополучии других (здесь карьерный успех измеряется социальным вкладом). Противоположность – самовозвышение (ценности: власть, достижение). В этом случае наиболее подходящей карьерой траекторией будет корпоративное управление, политика, финансы, профессиональный спорт. Таких людей мотивирует личный успех, социальный статус, престиж, влияние на людей и ресурсы, а также четкая иерархия и возможность доминирования.

Вторая ось: Открытость изменениям vs Сохранение. При акценте на открытости изменениям ведущими ценностями являются самостоятельность, стимуляция, гедонизм. Поэтому предпочтительные профессиональные направления: ИТ-разработка (стартапы), искусство, дизайн, наука (исследовательская

деятельность), фриланс. В этом случае человека мотивирует новизна, творческая свобода, риск, отсутствие жесткого графика. Главный стимул – независимость мысли и действий. Противоположность открытости изменениям – сохранение (ценности: безопасность, конформизм, традиции). В основным, это военные, сотрудники учреждений уголовно-исполнительной системы, работники бухгалтерии, юристы. Здесь мотивацией выступает стабильность, порядок, соблюдение норм и правил. Таким людям крайне важна уверенность в завтрашнем дне и принадлежность к надежной структуре.

Согласно Шварцу, ценности, находящиеся на противоположных сторонах, вступают в конфликт. Например, если человек с высокой ценностью самостоятельности (открытость изменениям) попадает в структуру с жестким регламентом и ведущей ценностью конформизма (сохранение), он неизбежно столкнется с внутренним кризисом и выгоранием. При этом ценности, расположенные рядом (а не на противоположных осях) могут усиливать друг друга. Например, человек, ценящий одновременно достижение и самостоятельность, сможет стать успешным предпринимателем. Таким образом, концепция Шварца объясняет, почему «идеальная работа» – это субъективное понятие. С точки зрения данной концепции, профориентация для молодых людей должна начинаться не с тестирования навыков (что человек умеет), а с анализа ценностного профиля (что он ценит). Карьерный успех по Шварцу – это не «высота» должности, а степень соответствия ежедневных рабочих задач внутренней иерархии ценностей человека [3]. Следовательно, первоначальный выбор профессии укоренен в аксиологическом фундаменте личности, его жизненных смыслах (приоритеты этих смыслов и принцип выбора профессии можно оценить с помощью методики «Система жизненных смыслов» В.Ю. Котлякова). Кроме того, осознанный выбор профессии значительно повышает качество образования в ходе подготовки специалиста, а «на выходе» из образовательной организации работодатель получает готового (и, главное, желающего) к осуществлению профессиональных функций сотрудника.

Когда молодой человек сталкивается с необходимостью самоопределения, он подсознательно (или осознанно) фильтрует доступные варианты через призму своих базовых убеждений. Так, для индивида, чьей доминирующей ценностью является социальное служение, карьера в сфере абстрактного финансового анализа, несмотря на ее потенциальную высокодоходность и стабильность, будет казаться лишенной смысла. В качестве примера можно рассмотреть абитуриента, выбирающего правоохранительную сферу (сотрудники уголовно-исполнительных учреждений, полицейские): такое решение часто продиктовано ведущими ценностями – служение долгу, законности, справедливости. В этом случае ценность становится мощным мотивационным фактором, позволяющим преодолевать трудности обучения (например, постоянное совершенствование физической подготовки) и высокие психоэмоциональные нагрузки (например, постоянное общение с нарушителями закона и осужденными), которые для человека с иными ценностными установками оказались бы непреодолимыми.

В свою очередь, динамику и вектор карьерного развития определяют жизненные цели. В то время как ценности отвечают на вопрос «почему я это делаю?», цели формулируют ответ на вопрос «куда я иду?». Жизненная цель, ориентированная на достижение экспертности в профессии, направляет по пути горизонтальной карьеры – углубление специализации, научная деятельность и накопление уникального опыта. Напротив, цель, связанная с обретением некой власти и социального влияния, стимулирует вертикальное восхождение по административной лестнице. Различие в целевых установках наглядно проявляется в академической среде, где преподаватель-исследователь может длительное время (иногда десятилетия) заниматься узкой научной проблемой, стремясь к фундаментальному открытию, в то время как преподаватель-управленец за короткое время (2–3 года) переходит к административной работе в университете, реализуя свою цель по управлению сложными социальными системами.

Также интересным аспектом является трансформация жизненных целей и ценностей с течением времени, что неизбежно ведет к карьерным кризисам и последующим поворотам. В середине жизненного пути (35–45 лет) многие лю-

ди переживают переоценку ценностей, известную как «кризис среднего возраста». Происходит сдвиг в сторону универсализма и благожелательности, который активирует потребность в наставничестве, передаче опыта, смысле. Здесь наглядным примером служит некий успешный корпоративный юрист, который на пике карьеры может оставить высокооплачиваемую практику ради работы в бюджетном некоммерческом секторе или занятий искусством. Такое радикальное изменение профессионального трека объясняется тем, что прежние цели – финансовая стабильность, статус или власть – достигнуты, и на первый план выходит ранее подавленная (или неосознаваемая) ценность творческого самовыражения или общественного вклада.

В завершение следует почеркнуть, что гармоничное развитие карьеры возможно лишь при условии осознанной рефлексии своих ценностных оснований. Профессиональный путь, выстроенный в соответствии с подлинными жизненными целями, обеспечивает не только внешнюю эффективность специалиста, но и его внутреннюю устойчивость перед лицом кризисов. Личность, осознающая свои ценностные приоритеты, способна не просто адаптироваться к изменившимся условиям рынка труда, но и активно конструировать свою профессиональную реальность, превращая работу в инструмент самоактуализации и реализации своего человеческого потенциала.

Список литературы

1. Arieli S., Sagiv L., Roccas S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology*, 69 (2), 230–275. 10.1111/apps.12181.
2. Lee J.A., Bardi A., Gerrans P. [et al.]. (2021). Are value-behavior relations stronger than previously thought? It depends on value importance. *European Journal of Personality*, 36 (2), 133–148. 10.1177/08902070211002965.
3. Морозов А.А. Анализ концепции ценностей Шварца Ш. / А.А. Морозов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2024. – №10 (2 (76)). – С. 3–12. EDN NQXMKN