

**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 осязаемостью. 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 Шалом Шварца. Данную концепцию удобнее всего рассматривать через векторы (метакатегории) – оси противоречий, которые напрямую определяют профессиональные предпочтения. Первая ось: Самоотрансцендентность (выход за пределы «Я») vs Самовозвышение. Основные ценности самоотрансцендентности – универсализм и благожелательность. Им соответствуют социальная работа, правоохранительная деятельность, экологические направления, медицина, преподавание. Акцент на самоотрансцендентность 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 основном, 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 активизирует 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 подчеркнуть, 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 изменяющимся 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