

## СТАНОВЛЕНИЕ ДЕФИНИЦИЙ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА» И «КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ДЛЯ КАРЬЕРЫ» В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Закатнов Д.О.,

*кандидат педагогических наук,*

*старший научный сотрудник, заведующий лабораторией профессиональной ориентации и воспитания*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональная  
карьера,  
консультирование для  
карьеры,  
профессиональное  
самоопределение.

### Реферат

Перед человеком постоянно возникают проблемы, которые требуют от него определения отношения к профессиям, анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, коррекции профессиональных планов, принятия решения о выборе или смене профессии, решения других профессионально обусловленных вопросов, которые охватывают понятие «профессиональное самоопределение». Эффективное решение указанных проблем предполагает создание системы психолого-педагогического сопровождения процесса профессионального самоопределения. В экономически развитых странах данная помощь оказывается в рамках системы мероприятий, которая характеризуется как «консультирование для карьеры». Консультирование для карьеры сегодня можно определить как систему психолого-педагогической деятельности, направленной на формирование у молодого человека адаптационных способностей и навыков, позволяющих ему, с учётом конкуренции на рынке труда, эффективно использовать свой личностный и профессиональный потенциал. Дефиниции «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» являются относительно новыми для отечественной педагогики. Вместе с тем сравнительный анализ понятий «профессиональная карьера» и «профессиональное самоопределение» позволяет считать их близкими, поскольку в их основе лежит развитие «Я-концепции» личности. Таким образом, можно считать, что средством подготовки учащейся молодежи к профессиональному самоопределению можно рассматривать не профессиональную ориентацию, а более широкий комплекс психолого-педагогических мероприятий, которые в зарубежной педагогике определяются как «консультирование для карьеры».

**Введение.** Для отечественной педагогики актуальной является разработка психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащейся молодежи. С его помощью в процессе допрофессиональной и профессиональной подготовки можно вооружить молодого человека системой знаний, умений и навыков, которые позволят ему самостоятельно и ответственно принимать решения относительно своей будущей профессиональной деятельности, в том числе – при определении перспектив образовательно-профессиональной траектории.

Профессиональное самоопределение традиционно рассматривается как этап, приблизительно совпадающий с окончанием средней школы, при этом исследователями акцентируется внимание как на необходимости этого выбора, так и неготовности значительной части старшеклассников осуществить такой выбор и полностью отвечать за него. Проблема выбора актуальна и для поступающих в профессиональные учебные заведения, которые часто при этом исходят из критериев, фактически не имеющих отношения к будущей профессии (доступность, близость к месту проживания и т. п.), а планирование профессиональной траектории откладывается ими до окончания обучения.

С точки зрения поиска путей и средств

эффективного решения проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи для отечественной педагогической науки значительный интерес представляют специфические теоретические знания и практическая деятельность, которые за рубежом получили название «консультирование для карьеры» («career counseling»). Такое консультирование, возникшее в середине прошлого века в США, сегодня является развитой системой психолого-педагогической деятельности, направленной на формирование у молодого человека адаптационных способностей и навыков, позволяющих ему, с учётом конкуренции на рынке труда, эффективно использовать свой личностный и профессиональный потенциал. В условиях рыночной экономики в Украине подготовка к выбору и развитию профессиональной карьеры в контексте проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи является актуальной социально-педагогической проблемой.

**Анализ исследований и публикаций.** В работах зарубежных исследователей проблемы подготовки молодого поколения к профессиональному самоопределению термины «карьера» и «консультирование для карьеры» используется со второй половины прошлого века (Н. Джисберг, Д. Голланд, Д. Сьюпер,

С. Хансен). Сегодня в ряде стран, прежде всего в США, консультирование для карьеры является разветвленной системой государственных и негосударственных структур, которые обеспечивают психолого-педагогическую поддержку при выборе профессионального и жизненного пути разным категориям населения, прежде всего учащейся молодежи.

В отечественной психолого-педагогической литературе термином «карьера» начали оперировать с 90-х годов XX в. При этом подготовка учащейся молодежи к выбору профессиональной карьеры рассматривалась сквозь призму концепта «профессиональное самоопределение» (Е. Климов, Н. Пряжников, Б. Федоришин, С. Чистякова, И. Чечель и др.). Только на рубеже XXI в. появились работы, раскрывающие некоторые аспекты психолого-педагогических проблем, связанных с подготовкой учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений к выбору и реализации профессиональной карьеры (А. Деркач, А. Маркова, О. Москаленко, П. Сорокин, Е. Толгурова и др.). Вместе с тем данная проблематика в работах исследователей из постсоветских стран освещена недостаточно.

**Целью данной статьи** является теоретический анализ становления дефиниций «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» в контексте проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи.

**Изложение основного материала.** До середины 50-х годов XX в. в США при подготовке молодежи к профессиональному самоопределению использовался комплекс психолого-педагогических мероприятий, который определялся как «профессиональное руководство» («vocational guidance»). Он предполагал предоставление определенного спектра профориентационных услуг по сопоставлению результатов различных тестов для определения профессиональных способностей с имеющимися возможностями, конкретными вакансиями для определенного человека на рынке труда. Предоставление таких услуг осуществлялось как кратковременное, часто однократное мероприятие, направленное на решение актуализированной потребности молодого человека в выборе профессии, рода занятий, определения направления и места дальнейшего обучения. При этом профессиональное руководство имело своей целью обеспечение функционирования экономической структуры общества,

руководствуясь более ее интересами, нежели индивидуальными потребностями, предпочтениями и ценностными ориентациями трудоустраивающейся молодежи [8].

В 1951 г. Дональд Сьюпер предложил внести изменения в определение профессионального руководства, которое на тот момент трактовалось как процесс помощи индивиду в выборе профессии, подготовке к ней, входу в неё и достижению прогресса в ней [14]. Он предложил рассматривать профессиональное руководство как процесс помощи индивиду в развитии и принятии интегрированной и адекватной картины самого себя и своей роли в мире работы, помощи в проверке и соотношении этой картины с реальностью и, далее, воплощения её в реальность, результатом которой должно стать удовлетворение личности и общества [там же, с. 89], т. е. автор рассматривал как единое целое мир работы и мир личных запросов и интересов человека.

Таким образом, профессиональное руководство стало в большей степени ориентироваться на работу с человеком в аспекте формирования его универсальных поведенческих навыков, обеспечивающих достаточно гармоничное прохождение возможных кризисных моментов или периодов принятия ответственных решений относительно своей профессиональной деятельности, в том числе подготовки к ней.

В конце 60-х годов прошлого века термин «консультирование для карьеры» получил распространение наравне с термином «профессиональное руководство», что, в частности, позволило уточнить цели развития консультирования для осуществления карьеры. При этом отметим, что не существует единой точки зрения на данную проблему. Так, С. Хансен считал, что консультирование для карьеры должно:

отказаться от фокусирования только на проблемах выбора человеком профессии и поиска работы, а сосредоточиться на общих моделях его поведения в жизни;

помогать человеку осознать перспективы социализации в процессе реализации своей карьеры;

готовить человека к выбору стиля жизни;

отойти от работы с проблемой выбора профессии и акцентировать усилия на гораздо более обширной области – человеческой жизни в целом;

достичь ролевой интеграции в быстро меняющемся обществе;

помочь осознанно выйти за рамки гендерных жизненных и профессиональных стереотипов [10].

Изменения парадигмы профессионального руководства позволили расширить его границы и сформулировать следующие положения относительно консультирования для карьеры:

1. Консультирование для карьеры сосредоточено на помощи учащимся и взрослым в развитии навыков для принятия решений, а также осуществления жизненного выбора;

2. Поскольку все жизненные решения и планы являются выражением самоконцепции человека, то важно помочь ему достичь самопонимания перед вступлением в мир работы и считать этот процесс составной частью общей адаптации к миру. Информация о мире работы не должна ограничиваться только информацией о профессиональных требованиях и материальной компенсации, но и уделять внимание соотношению мира работы с устремлениями и ценностными предпочтениями человека;

3. Должна быть надлежащей забота о стиле жизни, ценностях, свободном времени, образовании и профессиональном продвижении, поскольку данные факторы взаимодействуют в процессе развития карьеры, формируя стиль жизни. При этом происходит реализация жизненных ценностей. Планирование карьеры должно осуществляться в постоянном соотношении с такими ценностями – настоящими и будущими.

4. Консультирование для карьеры работает с большим спектром возможностей выбора, не ограничиваясь лишь узкопрофессиональными требованиями и интересами. Делая выбор профессии, человек беспокоится о сохранении целостности своей индивидуальности и о соответствии перспектив работы с личностными характеристиками и устремлениями.

5. Индивидуальные различия, уважение к которым является признаком свободного общества, равно как и уважение к индивидуальным талантам. Консультирование ищет и анализирует те возможности, где эти таланты могут быть раскрыты и развиты;

6. Гибкость в восприятии и управлении изменениями. Консультирование в области карьеры должно помогать людям создавать оптимальные планы, предусматривать

многовариантность путей достижения целей, обеспечивать определённую гибкость при постановке соответствующих целей, снабдить соответствующей методологией для восприятия и эффективного функционирования в быстро меняющихся экономических условиях [8].

С 70-х годов в США начала активно развиваться теория и практика непрерывного образования. Консультирование для карьеры могло эффективно способствовать его реализации, поскольку образование рассматривалось как важная составляющая карьеры. Потому сформировалась новая концепция образования в области карьеры, направленная на установление рационального соотношения между миром образования и миром работы. В 1974 г. принят закон об образовании в области карьеры, а при Департаменте образования США учреждено Бюро по образованию в области карьеры. Обновление содержания образования, в первую очередь школьного, было направлено на соотношение академических знаний как с миром работы, так и с процессом самоосознания и самореализации личности. Образование для карьеры подразумевало подготовку молодежи к постшкольной жизни путем выработки адаптационных навыков, которые позволяли бы приспосабливаться к изменениям общества таким образом, чтобы работа, в том числе неоплачиваемая, становилась значимой частью всего образа жизни.

Однако определение сущности дефиниции «карьерера» все еще находится на этапе понятийного становления. Карьеру как последовательность локальных выборов взаимозависимых компонентов ролевой интеграции человека в сфере образования, профессиональной деятельности, семьи, досуга рассматривал уже упоминавшийся нами С. Хансен [10]. Понимание карьеры как процесса саморазвития человека через интеграцию ролей, окружений и событий было предложено Н. Джисбергом [9]. Как стиль жизни, включающий профессиональную деятельность и иные виды деятельности человека, в том числе во вне рабочее время, рассматривал карьеру С. МакДениэлс [8]. Чаще всего используется определение карьеры Д. Сьюпера, который определил её как цепь событий, последовательность занятий и жизненных ролей, которые в совокупности выражают общую направленность на саморазвитие, восприятие оплачиваемых и неоплачиваемых работ, которые выполняет

человек, начиная с ранней юности и до пенсии; это также жизненные роли, соотносящиеся с работой как напрямую (учащийся, студент, работник, пенсионер), так опосредовано (родитель, гражданин) [13].

Таким образом, карьера динамична, что и проявляется по мере ее развертывания. Важным моментом в современном понимании карьеры является то, что не только профессиональная жизнь составляет карьеру: в неё интегрируется пред-, после- и вне профессиональная жизнь человека.

В свете анализа современных трактовок дефиниции «карьера» можно понять, что входит в сферу интересов консультирования для карьеры. Консультирование для карьеры как системный подход к организации подачи и усвоения информации и обучения с целью улучшения развития карьеры индивида и управления ею рассматривал Э. Герр. Он указывал, что это является главным компонентом образования для карьеры, набором различных технологий и услуг, созданных для помощи индивиду понять самого себя и планировать действия на основе этого самопонимания, познать свои возможности в мире работы, образования и свободного времени [11]. Консультирование для карьеры как системный подход, помогающий индивиду ассимилировать и интегрировать знание и опыт, относящиеся к таким областям: самопонимание; понимание мира работы и тех факторов, которые влияют на его динамику; понимание роли свободного времени в своей жизни; учет множества факторов при планировании своей карьеры; осознание необходимости самореализации в работе и в использовании свободного времени, определили С. МакДениэлз и Н. Гризберз [12].

Зарубежные исследователи профессиональной карьеры предпочитают максимально расширять толкование сущности понятия «карьера», определяя его как разделенный на определенные промежутки связанный с работой жизненный путь человека, как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни и т. п. Во многих исследованиях, посвященных проблематике профессиональной карьеры, приводится ее общее определение, а основное же внимание авторы уделяют соподчиненным понятиям (мотивация к карьере, специализация в карьере, субъективный карьерный успех).

В зарубежных психолого-

педагогических исследованиях термином «карьера» оперируют уже несколько десятилетий, а на постсоветском пространстве понятия «карьера» и «профессиональная карьера» стали предметом исследования психологов и педагогов только в середине 1990-х годов. Многообразность категории «карьера» проявляется в том, что карьера выступает объектом исследований различных научных направлений и школ: ее изучали социологи, политологи, специалисты в области экономики, труда и менеджмента. Однако в указанных исследованиях не шла речь о карьере как о процессе профессионально-личностного развития.

В отличие от зарубежных исследований проблем карьеры в работах отечественных авторов более детально раскрывается психологическое содержание понятия «карьера». Так, А. Бодалев и Л. Рудкевич в качестве психологического наполнения данного термина приводят следующие его составляющие:

характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он является;

система мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящая за этими мотивами система ценностей;

степень актуализации в процессе деятельности способностей человека, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма [1].

Карьеру не только как продвижение по должностным ступенькам, но и как процесс реализации человеком себя, своих возможностей рассматривал И. Ладанов. Он считал, что высокий уровень профессионализма является важным, но не единственным показателем успешного профессионального и личностного развития, сопряженного с эффективным карьерным продвижением [4]. Карьеру как процесс реализации человеком самого себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности, достижения личностного «акме» определял Е. Могилевкин [5]. Как процесс самореализации человека в условиях профессиональной деятельности охарактеризовала профессиональную карьеру И. Лотова [6, с. 16]. В широком смысле карьера

определяется как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой), которая характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик и форм социальной активности личности. Таким образом, профессиональная карьера обязательно сопровождается личностно-профессиональным развитием, а высокий уровень профессионализма является важным фактором успешного профессионального и личностного развития.

В последнее время наметилась новая тенденция в исследованиях по проблеме профессиональной карьеры: теперь стали говорить о развитии карьеры, т. е. решения по выбору карьеры представляют собой серию «микрорешений», через которые индивид на разных этапах своей жизни формирует свою карьеру. В этих микрорешениях выражена субъективная составляющая карьеры, которая отражает представления человека о себе и своем месте в мире профессии: его Я-концепцию, т. е. тот смысл, который человек хочет реализовать. Итак, стремление к карьере, реализация своего представления о ней являются частью жизненного пути личности [2].

Следует отметить, что на взаимосвязь развития профессиональной карьеры и становления «Я-концепции» личности указывал еще Д. Сьюпер [13]. Построение карьеры как процесс профессионального самоопределения, представляющий собой постоянно чередующиеся выборы и имеющий в качестве своей основы «Я-концепцию» личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека, рассматривал Н. Пряжников [7]. Анализ работ А. Деркача, В. Игнатова, О. Москаленко и других исследователей позволяет сделать вывод, что при рассмотрении профессионального самоопределения в тесной взаимосвязи с жизненным и личностным самоопределением, понятия «карьера» и «профессиональное самоопределение» являются рядоположными.

Таким образом, можно считать, что средством подготовки учащихся к профессиональному самоопределению следует рассматривать не только профессиональную ориентацию, но и более широкий комплекс психолого-педагогических мероприятий, которые в американской и западноевропейской педагогике определяются как

«консультирование для карьеры».

В настоящее время в украинской и российской педагогической науке толкование сущности консультирования для карьеры (консультирование по вопросам карьеры) находится на этапе понятийного становления. Оно рассматривается как вид психологической помощи, сосредоточенной на отдельных функциях, таких как планирование карьеры, принятие карьерных решений, корректировка карьеры с целью дальнейшего продвижения и повышения эффективности трудовой деятельности. Эта помощь может осуществляться в форме индивидуальной, групповой или цикловой (в рамках специальных программ) работы, а также в любых сочетаниях указанных форм. Такого рода помощь строится на интенсивном использовании методик профессиональной оценки, профпросвещения и учета тенденций на рынке труда, а также методик целенаправленного информирования клиентов о личных качествах, необходимых для конкретной работы [3]. Консультирование для карьеры имеет значительный потенциал для развития в нашей стране, поскольку включает аспекты, относящиеся к осмыслению человеком своего места в мире работы и в мире вообще. Прежде всего это связано с жизненным и профессиональным самоопределением личности, изменением роли и места профессионального труда в жизни человека, с изменениями его отношения к работе и возможностям карьеры.

**Выводы.** Сказанное позволяет сделать следующие выводы: в настоящее время используется расширенное понимание профессиональной карьеры, которая охватывает различные аспекты жизни человека; консультирование для карьеры помогает человеку принимать решения в вопросах выбора профессии, путей подготовке к ней, поиска и смены работы, планирования этапов развития профессиональной жизни, согласования и результативности профессиональной карьеры с другими аспектами жизни. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что консультирование для карьеры способствует смягчению социальной напряженности в обществе, облегчает и делает более эффективным процесс адаптации человека к нестабильной ситуации на рынке труда, обеспечивает социальную, профессиональную, территориальную мобильность трудовых ресурсов.

## Литература

1. *Бодалев А. А.* О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич // Как становятся великими или выдающимися? – М.: Квант, 1997. – С. 53–57.
2. *Кирт Н. Л.* Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н. Л. Кирт. – М., 2000. – 21 с.
3. Консультирование по вопросам карьеры (КВК) // Психол. энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_psychology](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology).
4. *Ладанов И. Д.* Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
5. *Могилевкин Е. А.* Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук / Е. А. Могилевкин. – М., 1998. – 146 с.
6. *Москаленко О. В.* Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А. А. Деркача / О. В. Москаленко. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
7. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во «Ин-т практ. психологии»; Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. – 256 с.
8. Соколова А. С. «Консультирование для карьеры» как вид образования взрослых в США: дис. ... канд. пед. наук / А. С. Соколова. – М., 1998. – 232 с.
9. *Gysbers N. C.* Implementing a Whole School Approach to Guidance Through a Comprehensive Guidance System / N. C. Gysbers // Asian Journal of Counselling. – 2000. – № 7. – P. 5–17.
10. *Hansen S.* Integrative Life Planning: A Holistic Approach / S. Hansen // Journal of Employment Counseling. – 2011. – Vol. 48, № 4. – P. 167–169.
11. *Herr E.* Career Development and its Practice: A Historical Perspective / E. Herr // Career Development Quarterly. – 2001. – Vol. 43, № 3. – P. 196–211.
12. *McDaniels C.* Counseling for Career Development: Theories, Resources and Practice / C. McDaniels, N. C. Gysbers. – San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
13. *Super D. E.* Career Education and the Meanings of Work: monographs on Career Education / D. E. Super. – Washington, DC: U. S. Office of Education, 1976. – 56 p.
14. *Super D. E.* Vocational Adjustment: Implementing a Selfconcept / D. E. Super // The Vocational Guidance Journal. – 1951. – Vol. 30, Issue 2. – P. 88–92.

**Реферат**  
**Становлення дефініцій «професійна кар'єра» і «консультування для кар'єри» в контексті професійного самовизначення молоді, яка навчається**

**Закатнов Д. А.,**

*кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
завідувач лабораторії професійної орієнтації й виховання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна кар'єра,  
консультування для  
кар'єри, професійне  
самовизначення.

---

Перед людиною постійно виникають проблеми, які потребують від неї визначення ставлення до професій, аналізу й рефлексії власних професійних досягнень, корекції професійних планів, ухвалення рішення щодо вибору або зміни професії, розв'язання інших професійно зумовлених питань, які охоплюють поняття «професійне самовизначення». Ефективне розв'язання зазначених проблем потребує створення системи психолого-педагогічного супроводу процесу професійного самовизначення особистості. В економічно розвинених країнах дана допомога надається у навчальних закладах в рамках системи заходів, що характеризуються як «консультування для кар'єри». Консультація для кар'єри можна визначити як систему психолого-педагогічної діяльності, спрямованої на формування у молоді людини адаптаційних здатностей і навичок, що дають йому змогу, з урахуванням конкуренції на ринку праці, ефективно використати свій особистісний і професійний потенціал. Дефініції «професійна кар'єра» й «консультування для кар'єри» є відносно новими для вітчизняної педагогіки. Проте порівняльний аналіз понять «професійна кар'єра» й «професійне самовизначення» дає підставу вважати їх близькими, оскільки в їхній основі лежить розвиток «Я-концепції» особистості. Таким чином, можна вважати, що засобом підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення можна розглядати не професійну орієнтацію, а більш широкий комплекс психолого-педагогічних заходів, які в зарубіжній педагогіці характеризуються як «консультування для кар'єри».

---

**Abstract**

**Formation of definitions “professional career” and “career consulting” in a context of concerning young students’ professional self-determination**

**D. Zakatnov,**

*Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow,*

*Head of the Laboratory for career guidance and training.*

*Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**  
professional career, career  
consulting, professional  
self-determination.

---

A human always faces problems connected with determining his attitude to professions, analysis and reflection of the own professional progress, correction in professional plans, taking decisions about choosing or changing a profession, solving other professionally specified questions that cover the notion “professional self-determination”. Efficient solution of the aforementioned problems assumes creation of a system for psycho-pedagogical support as to the professional self-determination process. In developed countries this assistance finds itself in a framework of measures system which is characterized as “career consulting”. Nowadays career consulting can be defined as a system of psycho-pedagogical activity directed at cultivating in a young person adaptation abilities and skills that enable him to efficiently use his personal and professional potential taking into account competition at a labor market. Definitions “professional career” and “career consulting” are considerably new for our native pedagogy. At the same time comparative analysis of the notions “professional career” and “professional self-determination” makes consider them to be similar as their basis is made up of a person’s “self-concept” advance. Thus we believe that a means for preparing young students to professional self-determination is considered to be not a professional orientation but a broader complex of psycho-pedagogical measures that in foreign pedagogy are defined as “career consulting”.

---

**References**

1. *Bodalev A. A.* O soderzhatelnom napolnenii poniatiya kariera i ee variantakh (About factful filling of a notion 'career' and its variants) // *Kak stanovitsya velikimi ili vydaishchimisya?* – Moscow, 1997. – P. 53–57.
2. *Kirt N. L.* Dinamika predstavleniy o professionalnoi kariere psikhologov obrazovaniya v processe professionalnogo samoopredeleniya (Dynamics of ideas about educational psychologists' professional career in the process of professional self-determination: synopsis). Avtoreferat dysertatsii kandydata psikhologichnykh nauk, Moscow, 2000, 21 p.
3. Konsultirovanie po voprosam kariery (KVK) (Career questions consulting) // *Psikhologicheskaiya entsiklopediya* [Electronic source], [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_psychology](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology).
4. *Ladanov I. D.* Psikhologiya upravleniya rynochnymi strukturami: Preobrazuiushchee liderstvo (Psychology of market structure management: Reforming leadership). – Moscow, 1997. – 288 p.
5. *Mogilevkin E. A.* Lichnostnye faktory professionalnoi kariery gosudarstvennykh sluzhashchikh (Personality factors of a professional career for civil servants: Dissertation): Dis. kandidata psikholog. nauk. – Moscow, 1998, 146 p.
6. *Moskalenko O. V.* Akmeologiya professionalnoi kariery lichnosti: uchebnoe posobie (Acmeology of a professional career: teaching aid). Moscow, 2007. – 352 p.
7. *Priazhnikov N. S.* Professionalnoe i lichnostnoe samoopredelenie (Professional and personality self-determination). – Moscow, 1996. – 256 p.
8. *Sokolova A. S.* «Konsultirovanie dlia kariery» kak vid obrazovaniya vzroslykh v SShA (“Career consulting” as sort of education for adults in the USA: Dissertation). Dis. kandidata ped.nauk. – Moscow, 1998. – 232 p.
9. *Gysbers N. C.* Implementing a Whole School Approach to Guidance Through a Comprehensive Guidance System / N. C. Gysbers // *Asian Journal of Counselling*. – 2000. – № 7. – P. 5–17.
10. *Hansen S.* Integrative Life Planning : A Holistic Approach / S. Hansen // *Journal of Employment Counseling*. – 2011. – Vol. 48, № 4. – P. 167–169.
11. *Herr E.* Career Development and its Practice: A Historical Perspective / E. Herr // *Career Development Quarterly*. – 2001. – Vol. 43, № 3. – P. 196–211.
12. *McDaniels C.* Counseling for Career Development: Theories, Resources and Practice / C. McDaniels, N. C. Gysbers. – San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
13. *Super D. E.* Career Education and the Meanings of Work: monographs on Career Education / D. E. Super. – Washington, DC: U. S. Office of Education, 1976. – 56 p.
14. *Super D. E.* Vocational Adjustment: Implementing a Selfconcept / D. E. Super // *The Vocational Guidance Journal*. – 1951. – Vol. 30, Issue 2. – P. 88–92.