

Общая психология, психология личности, история психологии

УДК 159.9

DOI: 10.14529/jpps200401

ПАРАМЕТРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАРЬЕРОЙ И ТРУДОМ

А.Ф. Лубягина, С.П. Гурская, Н.Н. Мельникова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Обоснование. Профессиональная деятельность является важной составляющей самореализации. Удовлетворенность карьерой и трудом способствует большей продуктивности, ощущению успеха в профессиональной деятельности и вне ее. Начальный этап профессионального самоопределения – профессиональный выбор. Важно понимать, как осуществить выбор профессии, чтобы в последующем переживать более высокий уровень удовлетворенности карьерой и трудом. **Цель исследования:** определить взаимосвязь параметров профессионального выбора молодых специалистов и переживания удовлетворенности карьерой и трудом в будущем. **Организация и методы.** Выборку составили 48 девушек и юношей, молодых специалистов из разных профессиональных сфер со стажем работы от одного года до трех лет. Основой исследования являлся метод структурированного интервью с последующим контент-анализом данных. Удовлетворенность карьерой и трудом изучалась методом самоотчета испытуемых. Статистический анализ данных проводился с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена и U-критерия Манна – Уитни, полученных с помощью программы SPSS Statistics v. 17.0. **Результаты.** В ходе исследования изучены следующие параметры профессионального выбора молодых специалистов: информационная насыщенность, эмоциональная привлекательность, мотивы выбора; подробно проанализированы их составляющие. Обнаружено, что параметр «информационная насыщенность» включает в себя такие компоненты, как «информация о профессии», «знание себя», «личный опыт знакомства с профессией». Параметр «эмоциональная привлекательность» объединяет «профессиональный интерес» и «эмоциональное отношение к деятельности». Было обнаружено, что наиболее тесно с удовлетворенностью карьерой и трудом у молодых специалистов связаны личный опыт в профессии и эмоциональная привлекательность деятельности. Опора на мотивы профессионального выбора из категории «содержание деятельности» связана с большей удовлетворенностью карьерой и трудом, а опора на мотивы категории «личная безопасность» – с менее выраженной удовлетворенностью в будущем. **Заключение.** Таким образом, удалось доказать взаимосвязь параметров профессионального выбора с последующей удовлетворенностью молодых специалистов карьерой и трудом.

Ключевые слова: профессиональный выбор, удовлетворенность карьерой, удовлетворенность трудом, мотивы профессионального выбора, профессиональная ориентация, карьера.

Введение

На сегодняшний день профессиональная деятельность является важной составляющей самореализации. В связи с постоянно растущим уровнем жизни общества работа перестала быть лишь способом заработка (McDonald, 2018; Spurk, 2019). Люди все более осознанно подходят к профессиональному самоопределению,

принимая во внимание множество различных факторов: от непосредственного содержания профессиональной деятельности до дополнительных выгод, которые может принести специализация в той или иной профессиональной сфере (Blokker, 2019; Heijden, Vos, 2020).

Удовлетворенность сотрудника собственной профессиональной карьерой и трудом спо-

способствует успешной деятельности и профессиональному выполнению своих обязанностей, а также ощущению успеха вне профессиональной деятельности (Пряжников, 1997). Важно понимать, как осуществить профессиональный выбор, чтобы в дальнейшем это было сопряжено с переживанием высокого уровня удовлетворенности карьерой и трудом.

Исследованием профессионального развития занимались многие отечественные (Маркова, 1996; Арон, 2012) и зарубежные (Kirchmeyer, 1998; Markman, Cowley, 2019) исследователи. Значительный вклад в изучение данного феномена внес Э.Ф. Зеер (Психология..., 2011). Он определяет профессиональное развитие личности как изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Также Э.Ф. Зеером разработана наиболее полная периодизация стадий профессионального развития. Согласно ей, в центре нашего внимания в данном исследовании – молодые специалисты, находящиеся на стадии профессиональной адаптации.

На эффективность профессионального выбора влияет ряд параметров. Параметры профессионального выбора – это аспекты, характеризующие существенные особенности процесса выбора профессии человеком. Распространенной классификацией в настоящее время является «восьмиугольник основных факторов выбора профессии», разработанный Е.А. Климовым еще в 60-х гг. прошлого столетия¹. Он основан на учете возможностей, престижности выбора, информированности о профессии, склонностей личности, позиции родителей и мнения сверстников (одноклассников, друзей). Интегрирующим фактором в восьмиугольнике факторов выбора профессии является личный профессиональный план (ЛПП), качество которого определяется тем, насколько учтены перечисленные факторы. По мнению Е.А. Климова, профессиональный выбор считается удачным в том случае, когда личность совершила его с опорой на все факторы.

Кроме факторов профессионального выбора, выделенных Е.А. Климовым, в качестве параметров профессионального выбора рассматриваются мотивы (Арон, 2012). В настоящее время это наиболее изучаемая кате-

гория в вопросе профессионального самоопределения. Каждый человек в процессе выбора профессии создает собственную иерархию мотивов и опирается на нее при принятии решения. Так, Н.А. Даниличева и Л.А. Балакирева выделяют несколько групп мотивов профессионального самоопределения: социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, материальные, престижные и утилитарные (Даниличева, Балакирева, 1998).

Одним из важнейших маркеров успешного профессионального выбора является удовлетворенность карьерой и трудом (Judge, 1999; Карпинский, Гижук, 2016). Удовлетворенность карьерой – это сплав когнитивной оценки и эмоционального переживания, который «подытоживает» достижения личности на профессиональном поприще.

Таким образом, мы предполагаем, что удовлетворенность карьерой и трудом молодых специалистов сопряжена с тем, каким образом был осуществлен их профессиональный выбор.

Целью исследования стало изучение того, какие параметры профессионального выбора молодых специалистов сопряжены с переживанием удовлетворенности карьерой и трудом в будущем.

Организация и методы

В исследовании приняли участие 48 респондентов, девушек и юношей в возрасте от 21 до 25 лет со стажем работы от года до трех лет, молодых специалистов – представителей различных профессиональных сфер.

Для изучения параметров профессионального выбора молодых специалистов использован метод структурированного интервью, в ходе которого респондентам задавались вопросы о том, как они принимали решение освоить ту или иную специальность: что они чувствовали в тот момент, какие события в жизни подтолкнули их к этому выбору, кто влиял на него. Полученные данные подвергались контент-анализу.

Для изучения удовлетворенности карьерой использовалась анкета «Удовлетворенность карьерой» (автор Н.Н. Мельникова). Анкета включает в себя семь показателей, связанных с развитием карьеры и влияющих на удовлетворенность карьерой:

1. Темпы карьерного роста.
2. То направление, в котором развивается профессиональная деятельность.

¹ Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Изд. центр «Академия», 2010. 304 с.

3. Профессиональные достижения на настоящий момент.

4. Социальный статус, связанный с профессиональной деятельностью (социальное положение, признание и т. д.).

5. Материальное вознаграждение (доход от профессиональной деятельности).

6. Уровень реализации планов, связанных с карьерой.

7. Перспективы дальнейшего развития карьеры.

Для изучения удовлетворенности содержанием труда использовалась одноименная шкала методики диагностики удовлетворенности трудом². В опроснике затрагиваются такие аспекты, как интерес к содержанию труда, увлеченность самим процессом труда, возможность реализовать в трудовой деятельности свои способности.

Статистический анализ данных проводился с использованием программы SPSS Statistics версии 17.0. Баллы, полученные испытуемыми по анкете «Удовлетворенность карьерой», по шкале удовлетворенности содержанием труда и по результатам контент-анализа, обрабатывались и анализировались с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена и U-критерия Манна–Уитни.

Результаты и обсуждение

Информационная насыщенность и эмоциональная привлекательность профессионального выбора, взаимосвязь с удовлетворенностью молодых специалистов карьерой и трудом

В результате анализа данных интервью выявлено три основных параметра профессионального выбора, а также их составляющие.

Первый параметр – *информационная насыщенность* профессионального выбора. Включает в себя более частные категории, такие как *информация о профессии, знание себя, личный опыт знакомства с профессией*.

Информация о профессии отражает степень осведомленности человека о содержании предполагаемой профессиональной деятельности. Например, высказывание «я понимала,

что журналистика – это не только написание текстов, но и активная связь с людьми, у которых нужно добиваться информации» демонстрирует знание о требованиях к профессионалу в определенной сфере профессиональной деятельности.

Знание себя предполагает владение объективной информацией о своих личностных особенностях, склонностях, способностях, определяющих предрасположенность к той или иной профессиональной деятельности.

Личный опыт знакомства с профессией характеризует наличие собственного опыта в профессии, попытки попробовать себя в ней.

Второй параметр профессионального выбора, выявленный в исследовании, – это *эмоциональная привлекательность* профессиональной деятельности. Данный параметр показывает, опирается ли человек при профессиональном выборе на свое эмоциональное отношение и интерес к той или иной профессиональной сфере.

Изучая параметры профессионального выбора, мы проанализировали частоту, с которой респонденты учитывали информационную насыщенность и эмоциональную привлекательность при выборе профессии. Так, при анализе результатов по параметру *информационной насыщенности* мы обнаружили, что наибольшее количество опрошенных (56,3 %) совершило профессиональный выбор без опоры на информацию о профессии, знание себя и личный опыт в данной деятельности. У части респондентов (16,7 %) зафиксирована выраженная информационная насыщенность (при профессиональном выборе личность опирается на две из трех составляющих информационной насыщенности, например, учитывает знание о себе и о профессии, но не имеет личного опыта в ней). Профессиональный выбор вопреки знаниям о себе, о профессии и собственному опыту сделали 14,6 % опрошенных (т. е. они выбрали неподходящую для себя профессиональную сферу). Лишь 6,3 % респондентов имеют ярко выраженную информационную насыщенность: при выборе профессии они были хорошо осведомлены о содержании предполагаемой деятельности и требованиях к специалисту, обладали объективным знанием о своих личностных особенностях, склонностях, способностях, а также были знакомы с профессией на личном опыте.

Анализируя роль параметра *эмоциональной привлекательности* в профессиональном

² Мельникова Н.Н. Методика диагностики удовлетворенности трудом // Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике / отв. ред. Н.А. Батулин. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2015. Т. 1. С. 204–211.

Общая психология, психология личности, история психологии

выборе молодых специалистов, мы обнаружили, что 33,3 % респондентов в ситуации профессионального выбора не учитывали эмоциональную привлекательность деятельности. 25 % опрошенных в ситуации профессионального выбора обладали выраженным интересом к какой-либо профессиональной сфере и испытывали положительные эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий. 22,9 % опрошенных совершали профессиональный выбор в пользу профессии, которая им не нравилась, в то время как их профессиональный интерес находился в другой сфере. У 10,4 % опрошенных зафиксирована слабо выраженная эмоциональная привлекательность какой-либо деятельности. 8,3 % респондентов осуществили профессиональный выбор под влиянием яркого спонтанно проявившегося интереса к определенной сфере.

С целью проверки гипотезы о том, что информационная насыщенность и эмоциональная привлекательность профессионального выбора сопряжены с удовлетворенностью карьерой и трудом молодых специалистов, проведен корреляционный анализ (табл. 1).

Анализ результатов позволяет выявить следующие закономерности. Во-первых, отметим, что общий балл информационной насыщенности показал значимые положительные взаимосвязи с удовлетворенностью карьерой и с удовлетворенностью трудом, что свидетельствует о важности учета этого параметра в процессе профессионального выбора.

Во-вторых, примечательно, что особо выделяется взаимосвязь между личным опытом знакомства с профессией и удовлетворенностью трудом. По всей вероятности, более надежный способ ознакомиться с профессией, чтобы сделать удовлетворяющий выбор, – это непосредственный практический опыт (только знаний об особенностях профессии может быть недостаточно).

Следующим шагом в нашем исследовании стала оценка взаимосвязи между эмоциональной привлекательностью профессионального выбора и удовлетворенностью карьерой и трудом молодых специалистов (табл. 2).

Полученные результаты позволяют предположить, что эмоциональная привлекательность несколько более значима для переживания

Таблица 1
Table 1

Коэффициенты корреляции между информационной насыщенностью профессионального выбора и удовлетворенностью карьерой и трудом
Correlation coefficients between information saturation and career/job satisfaction

Категории информационной насыщенности / Categories of information saturation	Удовлетворенность карьерой / Career satisfaction	Удовлетворенность трудом / Job satisfaction
Информация о профессии / Information about the profession	0,153	0,243
Знание себя / Knowledge of oneself	0,061	0,101
Личный опыт знакомства с профессией / Personal acquaintance with the profession	0,279	0,413 **
Общий балл по параметру / Total score for the parameter	0,313	0,330 *

Примечание. * – значимость взаимосвязи при $p \leq 0,05$; ** – значимость взаимосвязи при $p \leq 0,01$.
Note. * – the significance level at $p \leq 0,05$; ** – the significance level at $p \leq 0,01$.

Таблица 2
Table 2

Коэффициенты корреляции между эмоциональной привлекательностью профессиональной деятельности и удовлетворенностью карьерой и трудом
Correlation coefficients between the emotional attractiveness of professional activity and career/job satisfaction

Категории эмоциональной привлекательности / Categories of emotional attractiveness	Удовлетворенность карьерой / Career satisfaction	Удовлетворенность трудом / Job satisfaction
Профессиональные интересы / Professional interests	0,555	0,644 **
Эмоциональное отношение к деятельности / Emotional attitude to the profession	0,439	0,618 **
Общий балл по параметру / Total score for the parameter	0,466	0,653 **

Примечание: ** – значимость взаимосвязи при $p \leq 0,01$.
Note: ** – the significance level at $p \leq 0,01$.

ния удовлетворенности содержанием труда, чем удовлетворенности карьерой ($r_s = 0,653$ и $r_s = 0,466$). Это закономерно, поскольку удовлетворенность карьерой включает и такие переменные, как заработная плата, темпы карьерного роста и другие, никак содержательно не связанные с привлекательностью самой профессиональной деятельности.

Следует отметить также, что эмоциональная привлекательность профессиональной деятельности сильнее сопряжена с удовлетворенностью карьерой и трудом молодых специалистов, чем информационная насыщенность профессионального выбора. Вероятно, яркий интерес и положительные переживания по поводу того или иного предмета труда являются более надежным и доступным индикатором верности осуществляемого профессионального выбора, чем знание о профессии и о своих профессионально значимых личностных качествах.

Если говорить о практической технологии профессионального выбора, то становится очевидным, что только лишь знаний об особенностях профессии и своих сильных качествах недостаточно для совершения удовлетворяющего самого себя профессионального выбора. Именно интерес к профессии и положительные эмоции, переживаемые в процессе деятельности, становятся «направляющими», позволяющими принять или отвергнуть имеющиеся альтернативы. Вспомним, что среди «информационных компонентов» выбора наиболее существенным оказался именно личный опыт знакомства с профессией. По всей вероятности, именно в таком опыте непосредственно возникают эмоциональные переживания, благодаря чему проверяется истинное отношение к профессии, которое является наиболее ярким индикатором удовлетворенности трудом.

*Мотивы профессионального выбора
и удовлетворенность карьерой
и трудом молодых специалистов*

Анализ результатов исследования позволил определить категории мотивов, которыми руководствовались молодые специалисты при выборе профессии: 1) содержание профессиональной деятельности, 2) карьерные и социальные достижения, 3) социальная защищенность, 4) материальная обеспеченность, 5) личная безопасность, 6) «периферические» мотивы.

Проанализировав мотивы профессионального выбора, выявлен неравнозначный вклад разных мотивов в выбор профессии молодыми специалистами (табл. 3).

Одна из гипотез нашего исследования состояла в том, что наиболее значимым мотивом профессионального выбора, опора на который сопряжена с высоким уровнем удовлетворенности карьерой и трудом, является мотив содержания профессиональной деятельности. Для проверки данной гипотезы мы оценили различия в удовлетворенности карьерой и трудом между группами респондентов, опиравшихся на конкретные мотивы профессионального выбора, и респондентов, не опиравшихся на них. Для сравнения групп применен непараметрический U-критерий Манна – Уитни.

Значимые различия в удовлетворенности молодых специалистов как карьерой, так и трудом ($p \leq 0,01$) обнаружены между группами респондентов, опиравшихся и не опиравшихся на мотивы *содержания деятельности* при выборе профессии. Кроме того, удовлетворенность трудом молодых специалистов, осуществивших профессиональный выбор в опоре на мотивы *личной безопасности*, оказалась значимо ниже, чем у молодых специалистов, которые не руководствовались мотивами данной категории ($p \leq 0,05$).

Таблица 3
Table 3

Частота встречаемости мотивов профессионального выбора у молодых специалистов
Motives for occupational choice among young specialist

Мотивы профессионального выбора / Motives for occupational choice	Частота встречаемости, % Frequency, %
Содержание деятельности / Activity content	41,17
Социальная защищенность / Social security	29,41
Личная безопасность / Personal security	25,49
«Периферические» мотивы / “Peripheral” motives	23,53
Мотив достижения / Motive of achievement	19,60
Материальная обеспеченность / Financial security	17,65

Анализируя полученные данные, мы можем заключить, что ориентация именно на содержание труда при совершении профессионального выбора может выступать наиболее надежной опорой, дающей молодому человеку возможность в будущем получать удовлетворенность от труда и хода развития собственной карьеры. В то же время такой мотив, как «личная безопасность», по всей вероятности, «отклоняет» линию выбора, провоцируя человека соглашаться на такую деятельность, которая в будущем не принесет удовлетворения.

Заключение

Исследование показало, что особого внимания требует исследование эмоциональной сферы молодого специалиста в отношении выбираемой профессиональной деятельности, так как именно эмоциональная привлекательность выбора тесно связана с удовлетворенностью карьерой и трудом в будущем. В свою очередь, выработать профессиональный интерес и эмоциональное отношение к деятельности можно, если у молодого специалиста есть возможность познакомиться с профессиональной сферой на собственном опыте. Кроме того, профессиональный выбор следует дополнять информационной насыщенностью, т. е. знаниями о содержании конкретной деятельности, требованиях, предъявляемых к профессионалу, а также о своих личных особенностях, predisposing к той или иной профессиональной деятельности, чтобы у начинающего специалиста сложилось наиболее полное представление о будущей профессиональной деятельности и возможностях личной реализации в ней.

Литература

1. Арон, И.С. Методы психологического сопровождения профессионального самоопределения / И.С. Арон // *Психологическая наука и образование*. www.psyedu.ru. – 2012. – № 2. – С. 270–280. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=17986689>
2. Даниличева, Н.А. Психология профессионального выбора / Н.А. Даниличева, Л.А. Балакирева. – СПб.: ООО «СЛП», 1998. – 143 с.
3. Карпинский, К.В. Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // *Теоретическая и экспериментальная психология*. – 2016. – № 4. – С. 101–116.
4. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
5. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – Воронеж: МОДЭК, 1997. – 352 с.
6. Психология профессионального развития: методология, теория, практика: коллективная монография / Э.Ф. Зеер и др.; под ред. Э.Ф. Зеера. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2011. – 159 с.
7. Blokker, R. Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability / R. Blokker // *Journal of Vocational Behavior*. – 2019. – Vol. 112. – P. 172–184.
8. Heijden, B. Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward / B. Heijden, A. Vos // *Journal of Vocational Behavior*. – 2020. – Vol. 117. – P. 21–49.
9. Judge, T.A. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span / T.A. Judge // *Personnel Psychology*. – 1999. – Vol. 52. – P. 621–652.
10. Kirchmeyer, C.D. Eterminants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences / C.D. Kirchmeyer // *Journal of Management*. – 1998. – Vol. 24. – P. 673–692.
11. Markman, J.D. Professional development strategies for supervision and growth of supervisors / J.D. Markman, D.S. Cowley // *Supervision in psychiatric practice: practical approaches across venues and providers*. Ed. DeGolia S.G., Corcoran K.M. Washington, DC 20024, USA, Publ. Amer psychiatric publishing, inc, 2019. – P. 409–418
12. McDonald, K. Conceptualizing and creating sustainable careers / K. McDonald, L. Hite // *Human Resource Development Review*. – 2018. – № 17 (4). – P. 349–372.
13. Spurk, D. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions / D. Spurk, A. Hirschi, N. Dries // *Journal of Management*. – 2019. – Vol. 45 (1). – P. 35–69.

Лубягина Анастасия Федоровна, магистрант, кафедра психологии развития и возрастного консультирования, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), lubyagina.anastasia@gmail.com, ORCID 0000-0002-0366-1723

Гурская Светлана Павловна, старший преподаватель, кафедра психологии развития и возрастного консультирования, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), GurskayaSP@gmail.com, ORCID 0000-0002-2591-068X

Мельникова Наталья Николаевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития и возрастного консультирования, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), mnn17@ya.ru, ORCID 0000-0001-5087-2630

Поступила в редакцию 7 июля 2020 г.

DOI: 10.14529/jpps200401

OCCUPATIONAL CHOICE AND CAREER/JOB SATISFACTION AMONG YOUNG SPECIALISTS

A.F. Lubyagina, lubyagina.anastasia@gmail.com, ORCID 0000-0002-0366-1723

S.P. Gurskaya, GurskayaSP@gmail.com, ORCID 0000-0002-2591-068X

N.N. Melnikova, mnn17@ya.ru, ORCID 0000-0001-5087-2630

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

Background: Professional activity is an important component of self-realization. Career and job satisfaction contribute to greater productivity and a sense of success. The initial stage of professional self-determination is occupational choice. Therefore, it is important to understand how to choose a profession and experience a higher level of career and job satisfaction. **Aim:** the paper aims to study the parameters of occupational choice among young specialists associated with career and job satisfaction in the future. **Materials and methods.** The sample consisted of 48 respondents, both females and males, young specialists from various professional fields with work experience from 1 year to 3 years. The study was conducted by means of a structured interview followed by content analysis of the data obtained. Career and job satisfaction were studied through self-reporting of subjects. Statistical processing of the data was carried out using the Spearman rank correlation coefficient and the Mann–Whitney U-test in the SPSS Statistics program. **Results.** The parameters of occupational choice among young specialists were studied such as information saturation, emotional attractiveness, motives of choice, as well as their components. It was found that the “information saturation” parameter includes such elements as “information about the profession”, “knowledge of oneself”, “personal experience of acquaintance with the profession”. The “emotional attractiveness” parameter includes “professional interest” and “emotional attitude”. It was found that personal experience and emotional attractiveness are most closely associated with career and job satisfaction among young specialists. Reliance on motives from the “activity content” category is associated with greater career and job satisfaction, and reliance on motives from the “personal security” category is associated with less pronounced satisfaction in the future. **Conclusion.** Thus, it was possible to prove the relationship between occupational choice and the subsequent career and job satisfaction among young specialists.

Keywords: occupational choice, career satisfaction, job satisfaction, motives for professional choice, career guidance, career.

References

1. Aron I.S. [Methods of psychological support of professional self-determination]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie*. www.psyedu.ru [Psychological Science and Education. www.psyedu.ru], 2012, no. 2. pp. 270–280. (in Russ.). <https://elibrary.ru/item.asp?id=17986689>
2. Danilicheva N.A. *Psikhologiya professional'nogo vybora* [Psychology of professional choice]. Saint Petersburg, SLP, 1998. 142 p. (in Russ.).

3. Karpinskiy K.V., Gizhuk T.V. [Career satisfaction scale: development and psychometric testing]. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya* [Theoretical and Experimental Psychology], 2016, no. 4, pp. 101–116. (in Russ.).
4. Markova A.K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of Professionalism]. Moscow, Mezhdunarodnyi gumanitarnyi fond "Znanie", 1996. 312 p. (in Russ.).
5. Pryazhnikov N.S. *Psikhologicheskiy smysl truda* [The psychological meaning of labor]. Voronezh, MODEK, 1997. 352 p. (In Russ.).
6. Zeer E.F. et al., under the ed. of E.F. Zeer. *Psikhologiya professional'nogo razvitiya: metodologiya, teoriya, praktika: kollektivnaya monografiya* [Psychology of professional development: methodology, theory, practice: collective monograph]. Ekaterinburg, Publ. RGPPU, 2011. 159 p. (in Russ.).
7. Blokker R. Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, vol. 112, pp. 172–184.
8. Heijden B., Vos A. Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 2020, vol. 117, pp. 21–49.
9. Judge T.A. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 1999, vol. 52, pp. 621–652.
10. Kirchmeyer C.D. Eterminants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 1998, vol. 24, pp. 673–692.
11. Markman J.D., Cowley D.S. Professional development strategies for supervision and growth of supervisors. *Supervision in Psychiatric Practice: Practical Approaches across Venues and Providers*. Ed. S.G. DeGolia, K.M. Corcoran. Washington, DC 20024, USA, Publ. Amer Psychiatric Publishing, inc, 2019, pp. 409–418.
12. McDonald K., Hite L. Conceptualizing and creating sustainable careers. *Human resource development review*, 2018, vol. 17 (4), pp. 349–372.
13. Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 2019, vol. 45 (1), pp. 35–69.

Received 7 July 2020

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Лубягина, А.Ф. Параметры профессионального выбора и удовлетворенность молодых специалистов карьерой и трудом / А.Ф. Лубягина, С.П. Гурская, Н.Н. Мельникова // Психология. Психофизиология. – 2020. – Т. 13, № 4. – С. 5–12. DOI: 10.14529/jpps200401

FOR CITATION

Lubyagina A.F., Gurskaya S.P., Melnikova N.N. Occupational Choice and Career/Job Satisfaction among Young Specialists. *Psychology. Psychophysiology*. 2020, vol. 13, no. 4, pp. 5–12. (in Russ.). DOI: 10.14529/jpps200401