

Психология карьеры и карьерное консультирование



Профориентация в современной России

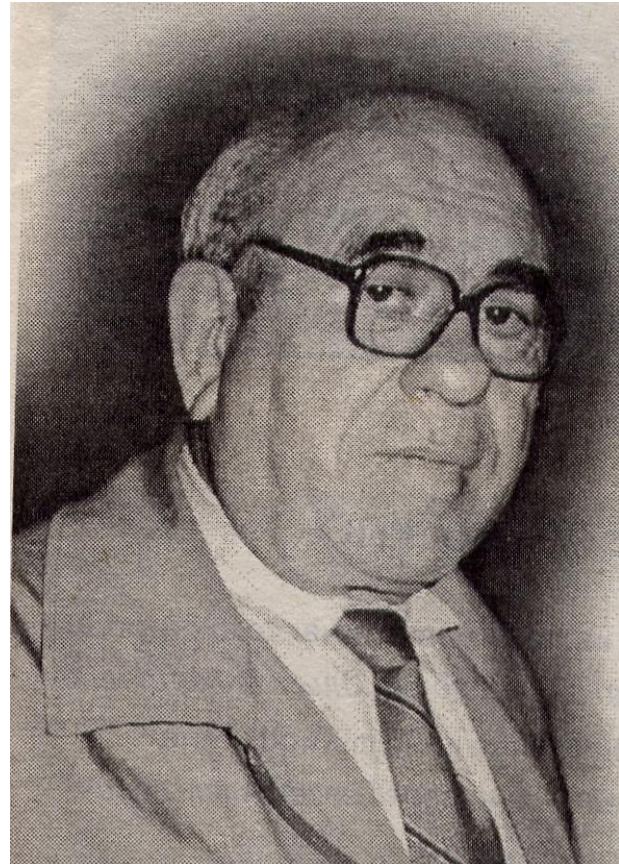
Постановление Министерства труда и социального развития РФ

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКЕ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

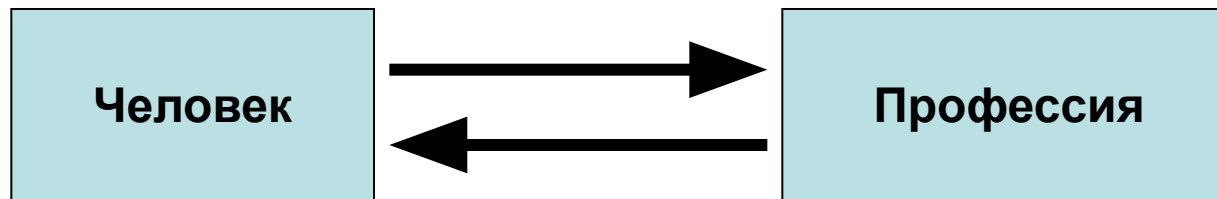
(от 27 сентября 1996 г., № 1), утверждено Министерством юстиции РФ 31 октября 1996 г., № 1186)

ВНИИ профтехобразования в Ленинграде

**Евгений Александрович
Климов** – руководитель
отдела психологии
труда ВНИИ
профтехобразования,
организатор службы
профконсультации
в Ленинграде
в 60-70-е гг.



Профессиональная пригодность как системное образование



Субъектные и объектные факторы профпригодности

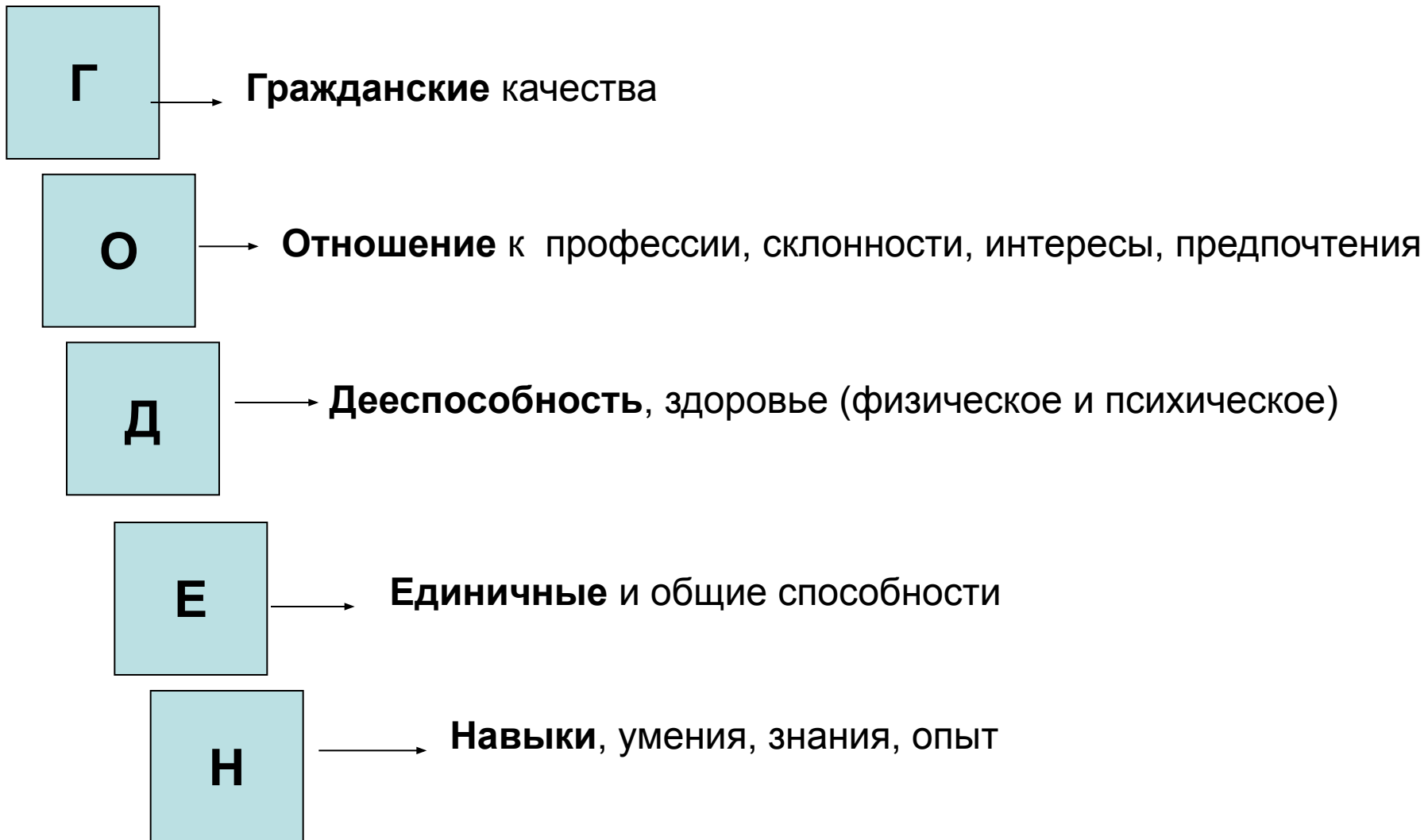
Мера профпригодности: годен; условно годен; непригоден

Абсолютная и относительная профпригодность П/П

«Золотое правило» психологии труда

Оценка существующей и прогнозирование будущей П/П

Субъектные компоненты профпригодности:



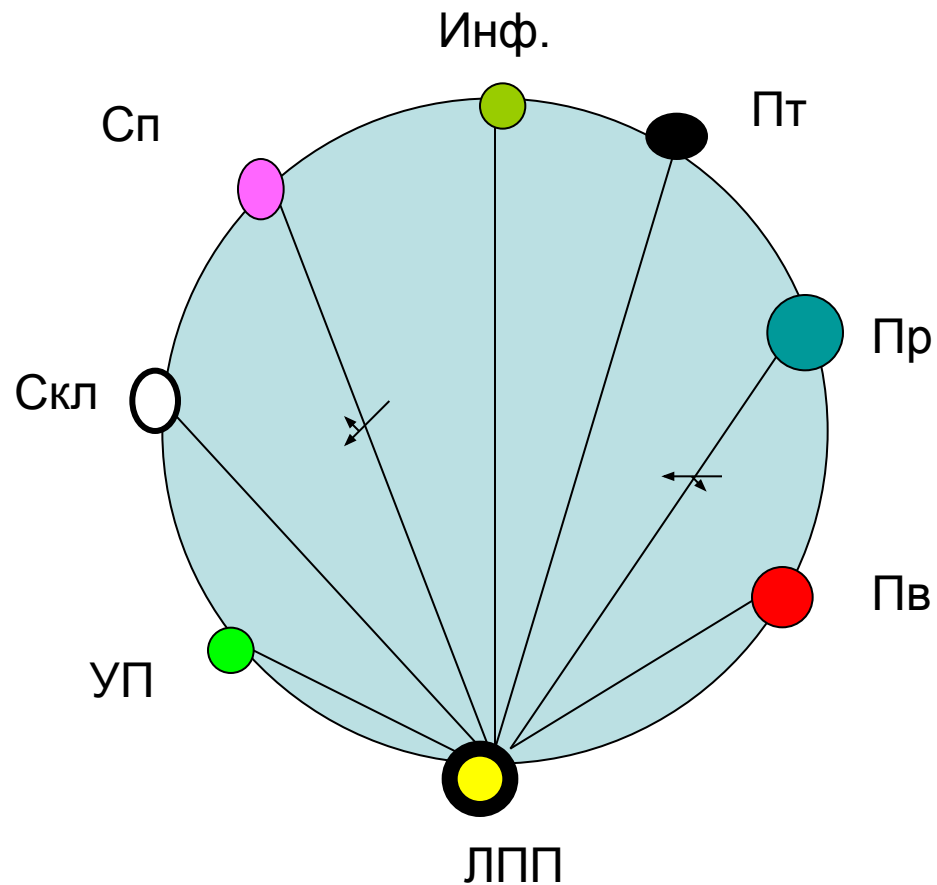
Оценка эффективности профессиональной консультации школьников (Е.А. Климов)

Лонгитюд (1968-1975) - прослежены судьбы **500** старшеклассников.

ИТОГИ:

- 2/3 школьников **последовали совету** профконсультанта, из них **80%** - довольны профессией;
- 1/3 школьников **поступили вопреки совету**, из них лишь **20%** довольны профессиональным выбором.

Индивидуальная ситуация выбора профессии



Методы профориентации:

- **Методы информирования**
- **Психологическое и медицинское консультирование**
- **Методы психодиагностики**
- **Методы психолого-педагогического воздействия**

Теоретические концепции карьерного консультирования:

- 1. Дифференциально-типологический подход**
- 2. Структурно-поведенческий подход**
- 3. Институциональный подход (функционально-ролевая теория)**
- 4. Когнитивно-мотивационный подход**
- 5. Биографический подход**

Дифференциально-типологический подход (традиционный)

Пионер – Фрэнк Парсонс (Parsons F, 1908 г., USA)

Схема работы профконсультанта включает 3 позиции:

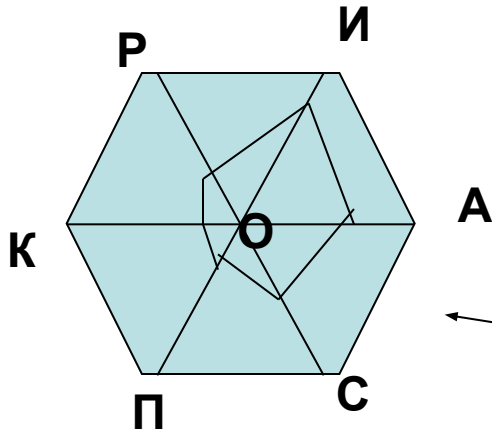
- а) исследование клиента (склонности, здоровье, интересы, образование и пр.);
- б) изучение профессии и ее требований к работнику;
- в) сопоставление а и б.

Основание: типологии профессий и типологии личности

- Недостатки и преимущества концепции.

Концепция типологии личности и профессиональной среды Джона Голланда (Holland J.L., 1966;1976)

Опросник «самоуправленного поиска» профессиональных предпочтений личности (виды деятельности; способности; виды карьер). Тест позволяет получить сумму оценок по трем субтестам: минимум = 0, максимум = 33 балла. Суммарные оценки откладываются по лучам гексагона, соответствующим типу предпочтений.



Оценивается дифференцированность предпочтений, конгруэнтность личности и профессиональной среды

Гексагон Дж. Голланда

Типы личности (и среды):

Р – реалистический, прагматичный

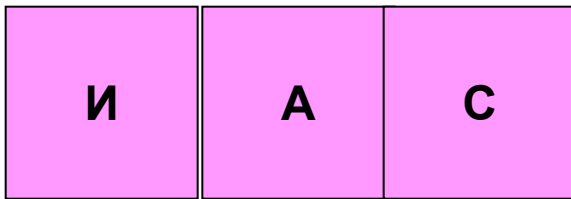
И – исследовательский
(интеллектуальный)

А – артистический-художественный

С – социальный

П – предпринимательский-инициативный

К – конвенциональный



Код профессиональных предпочтений личности

2. Структурно-поведенческий подход

Представители данного подхода выделяют:

- типы карьер,
- образцы (паттерны) профессионального поведения в разной мере успешные в труде,
- варианты жизни, включая и трудовую деятельность,
- «картины» максимальной продуктивности и её «спадов» в разные возрастные периоды жизни.

Пример: (Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися? –М. Квант, 1997).

3. Институциональный подход (функционально-ролевая теория)

«Функциональная модель» латентных свойств труда Мари Яходы (Jahoda M., 1981)

Как влияет профессиональный труд (и его отсутствие) на личность?

У безработных:

- нарушается временной режим жизни, связанный с трудовой активностью;**
- люди становятся пассивны, возникает необходимость специально побуждать себя к активности;**
- появляются проблемы в межличностном общении (с друзьями, близкими);**
- безработный не создает полезных для общества продуктов, и начинает ощущать свою «ненужность» людям, пустоту жизни, жизнь теряет смысл;**
- лишенный работы человек теряет социальный статус и связанное с ним самоуважение.**

«Витаминная модель»

Питера Уорра (Warr P., 1987)

Питер Уорр исследовал безработных в Англии 70-80-х гг., изучал ролевой переход, содержание роли (привычки, варианты социальной позиции, выполняемые задачи, отношения с людьми, условия деятельности) и ее результат для личности (потери и выгодные стороны).

«Витаминная» модель включает 9 параметров ролевого статуса:

- 1) возможность контролировать настоящее и принимать решения в своей деятельности;**
- 2) предсказуемость среды;**
- 3) использование и развитие знаний и умений;**
- 4) особенности целей и способов вовлечения в деятельность;**
- 5) разнообразие условий деятельности;**
- 6) возможность зарабатывать деньги;**
- 7) безопасность для жизни и здоровья;**
- 8) возможность установления и поддержания межличностных контактов;**
- 9) престижность социального статуса.**

Базовые составляющие психического здоровья

(по П. Уорру):

- эмоциональное благополучие;
- способность решать проблемы (компетентность);
- автономность личности (независимость, самостоятельность);
- жизненные притязания.

Именно эти свойства личности определяют для нее субъективную значимость сравниваемых параметров жизненных условий, сред и особенности ее переживаний при смене ролей.

Концепция символического интеракционизма Ирвина Гофмана (Goffman E., 1959)

Концепция символического интеракционизма (СИ) Ирвина Гофманна и др. /Goffman E., 1959; 1963/ близка по содержанию ключевых понятий к теории ролей.

Суть концепции СИ состоит в том, что профессиональное поведение людей расценивается как осуществление ими ролей в некотором сценарии, объединяющем действия отдельных персонажей в целостную систему.

Интеракции (взаимодействия) осуществляются людьми опосредовано, с помощью знаковых средств (*символов*). Использование людьми определенных символов (жестов, позы, формы одежды и пр.) приводит к формированию определенных ожиданий среди участников взаимодействия в отношении каждого члена контактного сообщества: *продавцом и его клиентом*, врачом и пациентом, начальником и секретарем и т. д., и предполагают использование приемов драматургии в преодолении конфликтов и противоречий в производственных отношениях.

Теория ролей и профессиография.

- Обсуждая проблему профессионального выбора, психологи-консультанты выработали язык описания видов жизнедеятельности клиента, одинаково пригодный для профессионального труда и внепрофессиональных занятий (*роль, ролевой переход, жизненная среда*).
- Понятие *роль* сложилось в драматургии, и для психологов важно, что это понятие включает культурно-историческую природу и генезис деятельности человека в социуме, ее детерминированность социальными нормами и правилами. *Роль* по своему значению близка терминам *трудовой пост, должность, вакансия*.

4. КОГНИТИВНО-МОТИВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В ИССЛЕДОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Удовлетворенность трудом, выбор (и смена) профессии.

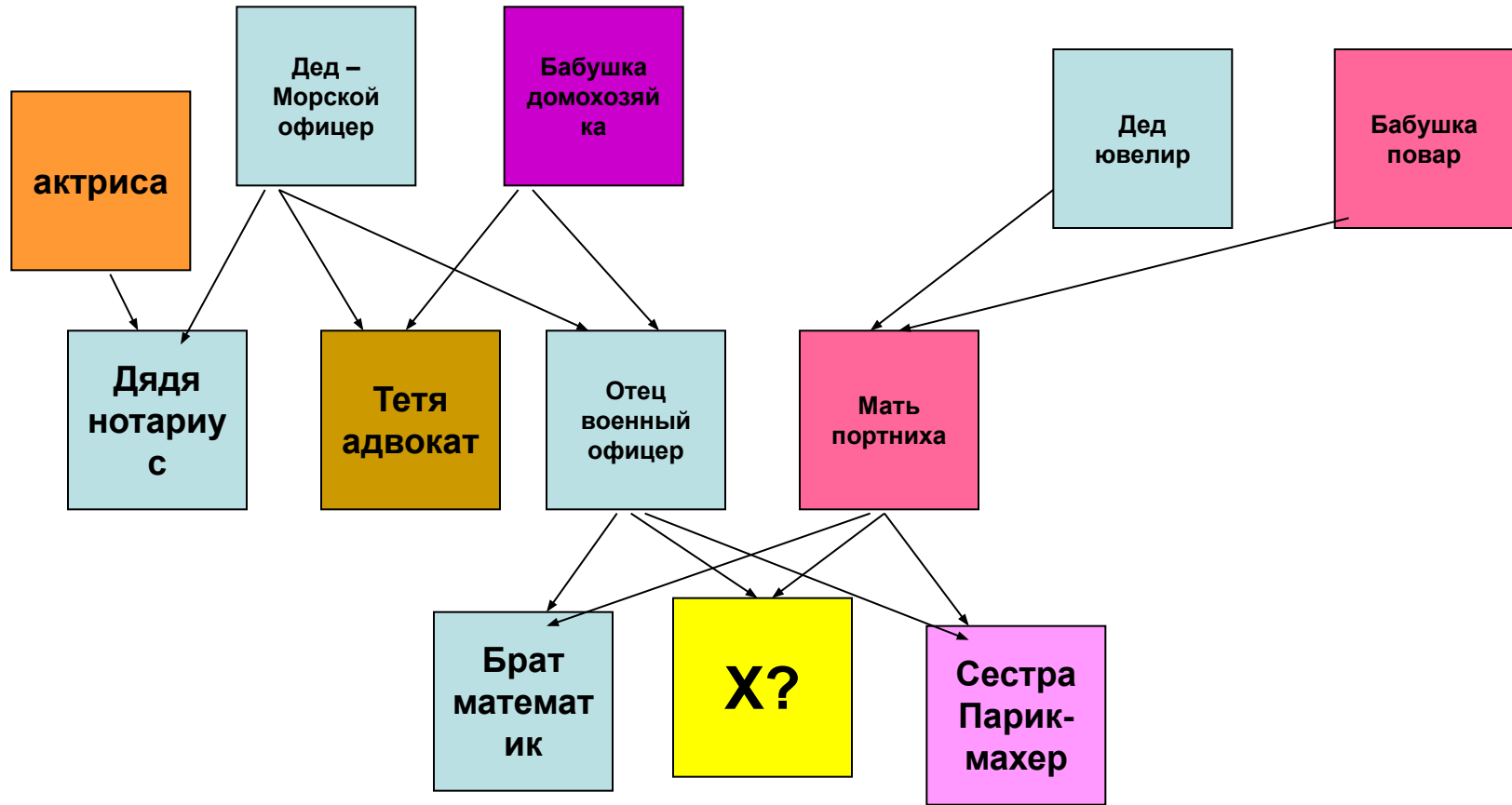
- Почему люди меняют профессию, чем они при этом руководствуются?
- В исследовании американских психологов Рейнольда и Шистера (1947) при опросе 800 работников сферы физического труда было выявлено, что удовлетворенность трудом определяется не только объективными признаками профессии (условиями труда, заработной платой), но и потребностями, запросами субъекта труда. Помимо заработной платы и правовых гарантий в труде (значимость этих факторов повышается с ростом безработицы), люди ищут в профессиях общение, способ найти взаимопонимание и признание своих личностных качеств, ощущение себя членом общества. Второй группой весомых ценностей оказался интерес к содержанию труда.
- Подробный атлас (классификация) возможных мотивов труда в связи с проблемой выбора профессий составлен А.Г.Шмелевым и А.И. Зеличенко (1987).

Психодинамическая концепция Энн Роу

В соответствии с традициями психоанализа, Анна Роу (Roe A., 1991) выделила три типа детско-родительских отношений, гипотетически порождающие определенные профессиональные интересы зрелой личности:

- Родители, проявляющие **гиперопеку** ребенка и поддерживающие их зависимость, способствуют развитию у ребенка потребности в поддержке, внимании, обратной связи и это ведет к выбору карьеры, в которой ярко проявляется общественное признание.
- Родители, **не уделяющие детям необходимого внимания**, — порождают у детей потребность к достижениям, поэтому их дети концентрируются на карьере и добиваются успеха в области науки, техники.
- Дети, которых родители **любили и принимали, поощряя их независимость**, — вырастают уравновешенными зрелыми личностями, которые могут помочь другим справиться с жизненными трудностями, из них получаются хорошие консультанты /Roe A., 1956/.

Семейная генограмма:



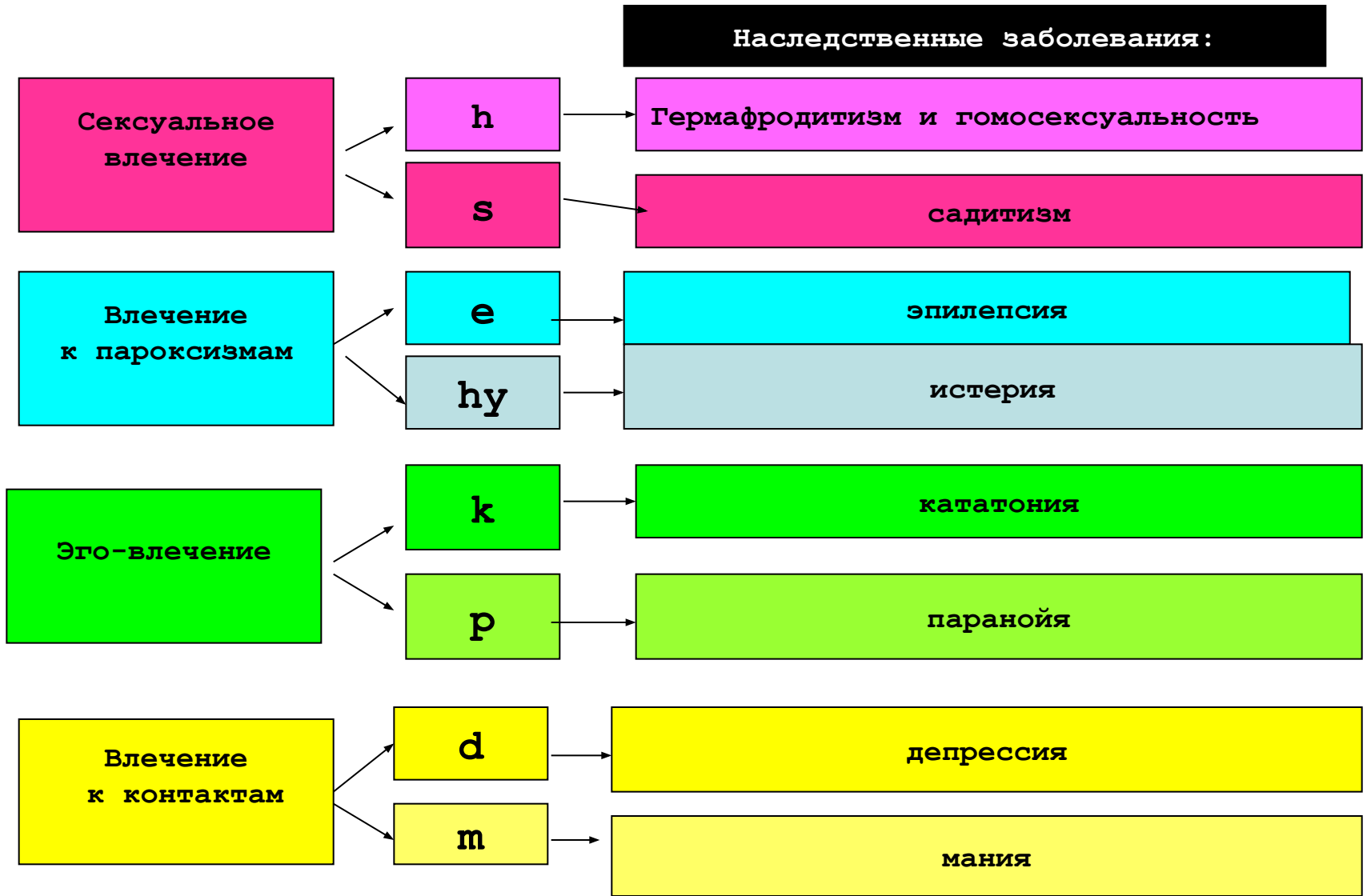
Судьбоаналитический подход Леопольда Сонди

Л. Сонди (L. Szondi) (1893-1986) венгерский психолог, автор проективного теста, направленного на диагностику влечений личности. Концепция Сонди – вариант развития психоанализа, глубинной психологии.

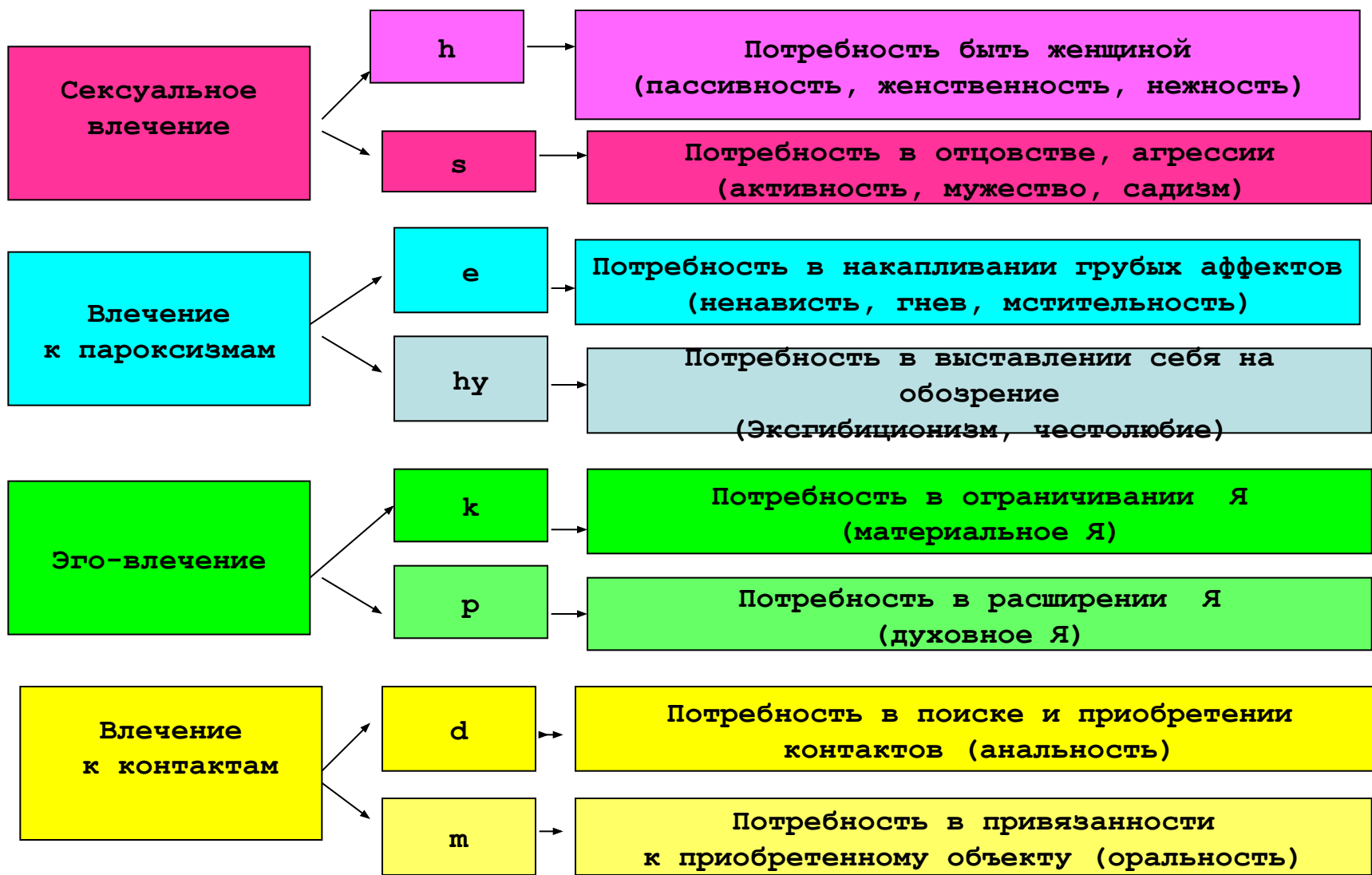
Наряду с коллективным бессознательным К.Г.Юнга, Л.Сонди ввел понятие «семейное бессознательное**», имея ввиду наследственные особенности сферы влечений.**

Одно из практических приложений – карьерное консультирование личности. /Сонди Л. Учебник экспериментальной диагностики влечений / Перев. с немецкого. – М.: Когито-центр, 2005/

Судьбоаналитический подход Л. Сонди (Szondi L.) - влечения и потребности личности.



Судьбоаналитический подход Л. Сонди (Szendl L.) - влечения и потребности личности.



Социализация в профессии и сублимация влечений:

h

Культура, литераторы-гуманисты
/парикмахер, косметолог, балерина, артист, повар
музыкант, поэт, гинеколог, сексопатолог/

s

**Техника, цивилизация, технические
гуманисты**
/ а) мясник, маникюрша, хирург, патологоанатом, судья
Б) дровосек, каменотес; В) стоматолог, скульптор, ветеринар,
массажист, шофер, солдат, охотник, фермер/

e

Этика, религия, духовные гуманисты
/А) транспортные профессии (моряк, летчик, шофер)
Б) горнорабочий, кузнец, пожарник, пиротехник
В) религиозные служащие, санитар/

ny

Театр и искусство в целом
/А) актер б) политик, оратор; в) продавец
Г) фотомодель, натурщица, манекенщица; д) художник

Социализация в профессии и сублимация влечений:

к

Искусство мыслить. Социальные гуманисты

/учитель математики, философии, экономики, военный, инженер, бухгалтер/

р

Фантазия, поэзия, исследование; Духовные гуманисты

/изобретатель-конструктор, писатель, поэт, психолог, психиатр, историк, археолог, мистик, детектив, адвокат, контрразведчик, Организатор, миссионер/

д

Экономика; Экономические гуманисты

/торговец марками, антиквариатом, коллекционер, художник-маляр, банкир, служащий ломбарда, работник склада истребитель насекомых, эпидемиолог, инфекционист и др./

т

Искусство в целом, искусство речи.

/лингвист, стоматолог, преподаватель ин.языка, брокер, продавец, Повар, бармен, официант, музыкант-джаза, кино-..., музыкальная школа/

Теория ожидаемой ценности

Н. Физера:

Австралийский психолог Н. Физер /Feather N.T., et ..1986. Цит. по: Демин А.Н., 2004/ исследовал безработицу 80-х годов на основе **динамической концепции мотивации К. Левина.**

Предполагалось, что в ситуации принятия решения человек выбирает ту цель действия, для которой сумма привлекательных моментов (положительных валентностей) будет максимально перевешивать сумму неприятностей (отрицательных валентностей). При этом оценивается не только само событие, но и вероятность того, что оно произойдет.

Человек прогнозирует развитие жизненной ситуации, привлекательность и достижимость целей своей деятельности.

В центре внимания исследователей оказываются **сознательные действия личности**, зависящие от приобретенного опыта успехов и неудач. **Неосознаваемые мотивы личности не учитываются.**

Карьерный консультант может использовать данную модель к своим клиентам (не только безработным).

Теория принятия карьерных решений Д.Тидемана и О'Хара.

Социально-когнитивные теории отличаются тем, что в них процесс профессионального самоопределения рассматривается в контексте индивидуальных особенностей *прогнозирования и принятия решений личностью*. Альтернативы карьер сравниваются субъектом выбора по ценности связанных с ними возможных событий.

В каждой профессиональной проблемной ситуации Тидеман Д. и О'Хара /Tiedeman D.V.& O'Hara R.R.,1963/ выделяют два периода:

в первом периоде человек сталкивается с альтернативами профессионального продвижения, оценивает их, учитывает и корректирует свой Я-образ, намечает перспективы, уточняет свою позицию;

во втором периоде выбранная позиция соотносится с социальной ситуацией.

Далее выбирается некий компромиссный вариант, охватывающий все существенные моменты, субъект принимает решение и реализует его.

Теория принятия карьерных решений Д. Тидемана и О'Хара.

В рамках данного подхода консультант ставит задачи:

- диагностики способностей клиента к решению проблемных ситуаций, связанных с профессиональным выбором;**
- задачи формирования необходимых для этого умений.**

В отечественной психологии типы принятия решений в области профессионального самоопределения на разных его этапах рассматривались в контексте индивидуальных стилей саморегуляции /Конопкин О.А., Моросанова В.И., 1989/, в исследовании И.В. Кузнецовой (1986) и др.

Модели совладающего поведения в преодолении кризиса занятости

Концепция Р. Лазаруса:

/Lazarus R.S., 1966/.

- Введено понятие **психологического стресса** в отличие от **физиологического**
- в центре внимания исследователей **совладающее поведение, или копинг-поведение**
- Ключевое значение имеет сознательная оценка личностью требований ситуации и ответ на вопрос **«Что я могу сделать?»**

В зависимости от оценки ситуации личностью, можно прогнозировать варианты ее поведения:

- 1) Если ситуация оценивается как доступная разрешению силами личности, то более вероятным будет совладание **проблемно-фокусированное.**
- 2) Если обстоятельства оцениваются как недоступные изменению, то вероятнее копинг-поведение **эмоционально-фокусированное** при котором нет влияния на внешнюю среду (избегание, дистанцирование и др.).
- 3) **поиск социальной поддержки.**

Теория атрибутивного стиля М. Зелигмана.

- Люди рассматриваются М. Зелигманом /Зелигман М.Э.П., 1997/ как наивные психологи, по-своему объясняющие поведение других и свое собственное.
- **Стиль объяснения (атрибутивный стиль)** типичен для личности и влияет на ее поведение, на выбор стратегии преодоления трудных жизненных ситуаций.
- Рассматривают разные варианты понимания личностью происхождения безработицы и способов ее преодоления:
 - роль внешней экономической ситуации, безработица неизбежна;
 - безработные должны быть объектом социальной помощи (и только), что ведет к усилению пассивного отношения к жизни;
 - возможны нереалистические надежды и разочарования.
 - безработица неизбежна и нормальна; это временное состояние и полезно рассматривать его как освобождение от труда;
 - средства массовой информации могут формировать у своей аудитории определенные установки в отношении безработицы, безработных, разных профессий, стратегий жизни;

Модели поиска работы

Предполагается, что поиск первой работы существенно отличается от поиска работы при восстановлении занятости, или при ее сознательной смене, ибо при этом используются разные ресурсы личности, возрастные особенности и пр.

Модель поиска работы /П. Солберг. Цит. по: Демин А.Н., 2004/:

- 1) определение идеальной работы;
- 2) планирование поиска (выработка критериев, переключение внимания, учет денежных средств, определение источников информации);
- 3) собственно поиск, пересмотр критериев оценки и выбора; совершение выбора;
- 4) фаза утверждения выбора (проверка информации, обсуждение информации от работодателя, рациональное обоснование выбора и пр.).

Выделяют также:

- ❖ *этап подготовки к выбору работы*
- ❖ *этап активного поиска (рассылка резюме, посещение агентств по трудоустройству);*
- ❖ *экстенсивный и интензивный поиск;*
- ❖ *уровень вовлеченности личности в поиск;*
- ❖ *использование личностью формальных и неформальных каналов информации.*

Концепция факторов успешного поиска работы

/Lathack J.C., Dozier J., 1986/.

Лэтэк Дж. и Дозье Дж. рассматривают ситуацию потери работы как центральное событие в жизни личности. Статус безработного может привести к стрессу, дистрессу, снижению статуса и уровня благополучия человека, но может и напротив, быть стимулом для прогрессивного развития личности.

Чтобы личность успешно справилась с данной стрессовой ситуацией, важно, чтобы эта ситуация не воспринималась как непоправимая трагедия, то есть, чтобы стресс был не чрезмерным.

- *Ситуация потери работы может быть стимулом для личностного и карьерного роста.*
- *Можно предсказывать вероятность успеха в будущем, если тщательно учесть все факторы.*
- *Психолог-профконсультант должен помогать клиенту идентифицироваться не с конкретным видом работы, а с карьерой в целом!*

Астрология и карьера

/Образцов Петр, Азбуза шамбалоидов, 2005, с.18/

Физик Дж. Мак-Джерви (США) изучил даты рождения и знаки зодиака **17000** ученых и **6000** политических деятелей.

ИТОГ: распределение случайное!

Мишель Гокелен изучил архивные данные о **41000** жителей Европы, среди них **16000** известных ученых, артистов, писателей и **25000** простых граждан. Проведено сопоставление положения планет и созвездий в момент рождения и типа личности и рода занятий.

ИТОГ: доказана лживость гороскопов!

5. Биографический подход.

Концепция профессионального развития Дональда Сьюпера (1911-1994).

Теории развития карьеры рассматривают возможности карьерного консультирования клиентов на основе представлений о вариантах профессионального развития личности, его закономерностях.

Д. Сьюпер выделил пять стадий профессионального развития:

I стадия — *роста* (от рождения до 14 л.)

II стадия — *исследования* (15-24 г.)

III стадия — *завоевания*

положения (25-44 г.)

IV стадия — *поддержания стабильности* (45-64 г.)

V стадия — *спада* (от 65 лет и выше)

Концепция профессионального развития Дональда Сьюпера

Карьера - «цепь событий, которые составляют жизнь», последовательность профессиональных занятий и ролей, выбираемых личностью в соответствии с моделью саморазвития.

Карьерное консультирование не ограничивается проблемой выбора профессии или смены профессии, но включает также вопросы помощи в повышении профессиональной эффективности, в преодолении стресса, связанного с профессией и другие вопросы.

Концепция профессионального развития Дональда Сьюпера

**Мониторинг профессионального развития
200 старшеклассников (1951-1971 гг.):**

Профессиональное развитие человека связано с личностной зрелостью, формированием и реализацией его «Я-концепции». То, кем становится человек, зависит не только от внешних обстоятельств, но и от самого человека.

Профессиональная зрелость школьников проявляется

- **по показателям их информированности о путях подготовки к выбранной профессии,**
- **по степени соответствия склонностей и способностей,**
- **по осведомленности о длительности рабочего дня.**
- **выраженности интереса к профессии,**
- **наличию профессионального опыта**
- **степени экономической самостоятельности подростка.**

Варианты карьеры:

- **Стабильная** (в рамках одной профессии - дело жизни)
- **Обычная** (совпадает с нормативными стадиями)
- **Нестабильная** (более 2-х смен профессии)
- **Карьера с множественными пробами**
- **Карьера домохозяйки** (для женщин)
- **Карьера двухлинейная** (семья и профессия, для женщин)
- **Карьера прерванная** (для женщин в связи с рождением детей)

«Профессиональная зрелость» – готовность и способность личности справляться с задачами развития актуальной стадии жизни человека.

Карьерная адаптивность и её структурные элементы по Д. Сьюперу:

- 1) отношение к труду как ценности;
- 2) способность управлять собственной жизнью;
- 3) рефлексивные умения (научение из собственного опыта);
- 4) наличие планов и перспектив в области карьеры;
- 5) информированность о мире труда и профессий;
- 6) особенности принятия решений;
- 7) способность исследовать варианты развития.

Основные жизненные роли человека:

- **Ребенок**
- **Ученик/студент**
- **Работник (или безработный, неработающий)**
- **Гражданин**
- **Отдыхающий**
- **Супруг**
- **Родитель**
- **Пенсионер**
- **Домохозяин**

Модель взаимодействия «индивид-среда» Д. Сьюпера

Особенности профессионального развития личности детерминированы:

- 1) положением человека на определенной стадии карьеры, жизненного пути (предшествующим опытом),
- 2) элементами адаптивности,
- 3) предпочитаемыми жизненными ролями,
- 4) индивидуальными и социальными детерминантами.

Теория профессионального развития Д.

Сьюпера широко используется в практике карьерного консультирования (в частности, в ситуации реориентации).

Удовлетворенность профессией зависит от того, в какой мере человек может реализовать свои способности, интересы, личностные свойства в профессии.

Профессиональным развитием можно управлять через влияние на «Я-концепцию», сознание и самосознание личности.

Теории биографических предпосылок и последствий нестабильной карьеры

- **Элдер и Каспи /Elder G.H.J., Caspi A., 1988. Цит. по: Демин А.Н., 2004/ исследовали по архивным материалам США времен Великой депрессии.**
- выделили группу **риск-факторов**, связанных между собой и отражающих особенности развития личности в детстве, юности и переходе к взрослой жизни:
 - **плохое финансовое положение семьи;**
 - **отсутствие контроля и заботы со стороны родителей;**
 - **низкая самооценка;**
 - **агрессивное поведение;**
 - **школьные проблемы;**
 - **отвержение со стороны сверстников и пр.**
- понятие **«экономический стресс»**
- потеря работы вела к росту раздражительности мужчин, что негативно сказывалось на детско-родительских отношениях.

- А. Каспи изучил трудовые истории людей, обследованных в возрасте 10 и 40 лет (**лонгитюд, начатый в 30-е годы**).

Установлено, что мальчики с раздражительным характером из семей среднего класса в 40 лет имели профессиональный статус мужчин, выходцев из семей рабочих. Большинство их занималось работой более низкого квалификационного уровня, чем их отцы в сопоставимом возрасте. Их трудовые биографии были хаотичнее, они чаще меняли работу и попадали в безработные.

Вывод: следствием зафиксированной детской раздражительности является низкий профессиональный статус и профессиональная нестабильность личности.

«Межпоколенная модель бедности»

- **Лонгитюд Ювяскюльский (Финляндия)** (начат в 1968 г. срез в 1986 г., в 1995 г.).

Выявлено: что у мужчин на нестабильность карьеры в зрелом возрасте влияет:

- в 8 лет повышенная психическая лабильность (невнимательность, отсутствие концентрации при выполнении задания);
- в 14 лет – тревожность;
- в 27 лет – низкая добросовестность.

У женщин: нестабильность карьеры обусловлена:

- -в 8 лет социальной пассивностью;
- в 14 лет – тревожностью;
- в 27 лет – низкой добросовестностью /Демин А.Н., 2004/.

- **Выводы:**

- Риск-факторы связаны и провоцируют события, подталкивающие неблагоприятные варианты профессионального развития.
- Накопленные риск-факторы могут передаваться новым поколениям в форме повышенной заболеваемости, социальной депривации детей, неблагоприятной ситуации их развития. Все это повышает риск школьных проблем и способствует повторению жизненного пути родителей.

– **Гармези Н. назвал эти зависимости «межпоколенной моделью бедности»**
/

Способы преодоления воспроизводства бедности (М. Раттер):

Возможно ли прервать эту цепь? Ответ: Да.
Каковы способы?

Раттер М. предложил 5 способов преодоления влияния риск-факторов индивидуально-личностного воспроизводства бедности и безработицы:

- 1) **уменьшение вовлеченности ребенка в ситуации, провоцирующие неблагоприятное развитие** (контакт с группой сверстников , проявляющих делинквентную активность);
- 2) **развитие навыков конструктивного решения социальных проблем** (разрыв цепных негативных реакций во взаимодействии со средой);
- 3) **поддержание самооценки и чувства самоэффективности ребенка;**
- 4) **открытие позитивных перспектив** — профессиональных, образовательных, которые помогли бы покинуть неблагополучную среду;
- 5) **не отрицание, а принятие реальности имевшихся когда-то негативных событий и переживаний**; при этом важно фокусироваться на позитивных моментах и включать пережитое в представление о себе.

Современные отечественные концепции профессионального развития личности

- **Концепция профессионализации личности**
(Климов Е.А.; Маркова А.К., Зеер Э.Ф., Романова Е.С., Ясько Б.А. и др.)
- **Теория единства профессионального и жизненного, личностного самоопределения**
(Абульханова-Славская К.А., Головаха Е.И.; Кондаков И.М., Сухарев А.В., 1989, Пряжников Н.С., 1996 и др.)
- **Жизненные стратегии и выбор профессии** (В.Н.Дружинин, 2000)
- **Исследование кризисов профессионального развития** (Э.Ф.Зеер)
- **Концепция управления развитием профессионального опыта** (Ф.С.Исмагилова, 1999)

Жизненные стратегии и выбор профессии

(В.Н.Дружинин, 2000)

- 1) Жизнь как творчество
- 2) Жизнь как достижение
- 3) «Жизнь по правилам», «жизнь как служение долгу»
- 4) Жизнь как предисловие
- 5) Жизнь как сон
- 6) «Жизнь – трата времени», как развлечение
- 7) «Жизнь против жизни»