

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №5, Том 8 / 2020, No 5, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-5-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN520.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шевелёва А.М. Карьерные якоря и профессиональные ценности у молодёжи с разной субкультурной принадлежностью // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN520.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Sheveleva A.M. (2020). Career anchors and professional values of young people with different subculture affiliation. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN520.pdf> (in Russian)

Автор выражает благодарность А.Г. Быкодоровой за участие в сборе и обработке исследовательских данных

УДК 159.9

ГРНТИ 15.21.51

Шевелёва Анна Максимилиановна

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия

Доцент

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: amsheveleva@sfedu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2868-0859>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=479454

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/T-2494-2018>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57191876171>

Карьерные якоря и профессиональные ценности у молодёжи с разной субкультурной принадлежностью

Аннотация. В статье описаны результаты исследования, проведённого с целью выявления особенностей карьерных якорей и ценностей профессиональной сферы у молодых людей с разной субкультурной принадлежностью. Испытуемые – представители учащейся молодёжи, принадлежащие к субкультурам «рок» и «аниме», и не принадлежащие к субкультурам, всего 180 человек. Используются диагностические методики «Якоря карьеры» Э. Шейна и «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина. Методы статистической обработки – коэффициент корреляции Спирмена, критерии Крускала-Уоллиса и Фридмана. В результате исследования выявлены различия представлений о профессиональных ценностях в разных субкультурах и у лиц, к субкультурам себя не относящих. Результаты описывают предпочтения разных карьерных якорей и их согласованность либо противоречивость по отношению к терминальным ценностям профессиональной сферы. Обнаружено, что представители субкультур придают большее значение увлечениям и хобби, балансу карьеры с другими жизненными сферами, отмечают возможные противоречия между рядом карьерных ориентаций и терминальных ценностей. Молодёжь, не относящая себя к субкультурам, тяготеет к карьере в традиционном понимании, материальным достижениям, приданию высокой значимости жизненным сферам семьи, обучения и профессиональной деятельности.

Ключевые слова: карьера; карьерные якоря; карьерные ориентации; ценности; терминальные ценности; профессиональная сфера; субкультура; молодёжь

Введение

Профессиональное самоопределение является важной задачей социального развития в юношеском возрасте. Всё социальное функционирование личности происходит в контексте культуры, при этом субкультура – один из её компонентов.

Ценности служат ориентиром в жизни людей, определяют их цели и стремления. Ценностью может быть любой объект или явление, имеющие жизненно важное значение для личности или группы. В качестве ценности могут выступать какие-либо материальные и идеальные объекты: идеи, деятельность, поведение, эмоции, моральные и этические установки, материальные блага и т. д. Ценностные ориентации лежат в основе критериев оценивания личностью или группой окружающей действительности, ранжирования явлений действительности по степени значимости, установления жизненных целей и выбора приемлемых средств их достижения. Ценности носят двойственный характер. Они социальные и индивидуальны. Ценности конкретной личности формируются под влиянием социальной среды, особенностей тех социальных групп, в которые она входит, при этом в системе ценностей каждой личности сосредоточен её уникальный опыт [1]. Формирование личных систем ценностей происходит под влиянием факторов социализации на всех уровнях и стадиях развития. Система ценностей каждого индивида включает в себя определённый набор ценностей, иерархически соотносящихся между собой.

Психология располагает рядом классификаций ценностей по разным основаниям. В статье С.О. Елишева эти основания обобщены: субъект-носитель, содержание, способ и длительность существования, значение, степень реализованности, готовность субъекта к оценке ситуации и реализации поведения, задачи в регуляции поведения [2]. Хочется отметить классификацию М. Рокича [3], который выделяет два класса ценностей: (а) терминальные ценности, или ценности-цели – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться; (б) инструментальные ценности, или ценности-средства – убеждения в том, что какой-то образ действий предпочтителен в любых ситуациях. Терминальные ценности более устойчивы и менее вариативны, чем инструментальные. Терминальные ценности отражают долговременную жизненную перспективу – что человек ценит сейчас и к чему стремится в будущем. Они определяют смысл жизни человека, указывают, что для него особенно важно и значимо. Инструментальные ценности выступают стандартами при выборе определенного типа поведения или действий.

Индивидуальные ценности являются важнейшим компонентом структуры личности, они выполняют функции регуляторов поведения и проявляются во всех областях деятельности.

Профессиональные ценности – это ориентиры, на основе которых человек выбирает, осваивает и реализует свою профессиональную деятельность [4]. Профессиональные ценности могут быть рассмотрены в узком смысле, как отражающие явления, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью. А также их можно понимать в более широком смысле, как реализацию в профессиональной сфере содержания общей системы ценностей индивида или группы. В профессиональной сфере ценности тесно связаны с тем, что для индивида будет показателем успеха в карьере и приемлемого способа достижения этого успеха [5]. На этапе профессионального обучения формирование ценностей приводит к выбору индивидуального стиля деятельности [6].

Личностные ценности влияют на способность находить привлекательными те или иные профессиональные задачи и успешно их решать. Чем лучше человек понимает, каковы его ценности в разных сферах, тем эффективнее может выбрать или организовать свою профессиональную деятельность, пересмотреть или заново создать её личностный смысл [7; 8]. И тем большее удовлетворение он может получить от работы. Таким образом, мотивация к

выполнению работы будет самой сильной, когда индивид выполняет задания и функции, согласующиеся с его ценностями. Е. Schein [9; 10] сформулировал концепцию карьерных ориентаций, или карьерных якорей, согласно которой у каждого человека существуют установки относительно того, что для него является важным в профессиональной карьере. Карьерные ориентации – это система диспозиций личности, социальных установок, ценностных ориентаций, интересов, мотивов, потребностей и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности, как они проявляются в карьере. Эти ориентации задают направление карьерного развития личности и делают устойчивым его процесс. Выявление карьерных якорей при психологическом консультировании помогает людям раскрыть их настоящие ценности и использовать их для осуществления наилучших выборов в процессе построения и развития собственной карьеры.

Профессиональная деятельность – пожалуй, важнейшая сфера для современного взрослого человека, в которой он может развивать и реализовывать свои способности, достичь мастерства и признания окружающих, обрести тот или иной социальный статус, находиться в сообществе людей со схожими интересами, строить собственную идентичность, приносить пользу обществу, обеспечивать своё материальное благополучие. По степени субъективной значимости лишь семейная сфера может сравниться со сферой профессиональной деятельности, порой конкурируя с нею [11]. Сфера увлечений (хобби) редко признаётся в качестве первостепенной, однако она обеспечивает субъекту поле для реализации многих потребностей, которые сродни тем, что актуализируются в профессии. Среди них – развитие и реализация способностей, познание, повышение уровня мастерства, признание окружающих, общение с людьми, имеющими схожие интересы, вклад в самоидентичность, в некоторых случаях – получение материальной выгоды и достижение определённого социального статуса. Не зря хобби называют вторым призванием. При этом деятельность в сфере увлечений выполняет важнейшие задачи. Благодаря добровольности участия субъекта в ней и сопровождающим её положительным эмоциям, происходит эмоциональная саморегуляция, снижение уровня стресса, активное переключение от одной деятельности к другой, имеет место рекреативный эффект. Наличие хобби признано одной из мер профилактики эмоционального выгорания, а также средством компенсации затруднений в профессиональной самореализации или выбора профессии, не соответствующей личностному складу [12; 13]. В рамках добровольной эмоционально привлекательной деятельности в свободное время возможна реализация социальной ответственности граждан, например, в форме волонтерства. Поэтому следует по достоинству оценить потенциал сферы увлечений для психологического благополучия человека, а также для его профессиональной карьеры.

Социальное функционирование личности происходит в контексте культуры, и различные составляющие культуры оказывают на неё собственное влияние. Ряд этих составляющих предъясняется индивиду как данность, к другим человек приходит более или менее преднамеренно, принимая или не принимая их. В качестве элемента социальной культуры, к которому личность приобщается в результате осознания собственной индивидуальности и стремления к самореализации в среде единомышленников, можно назвать субкультуру.

Субкультура – это часть основной культуры, идентифицирующая группу по определенным признакам [14]. Явление субкультуры не противоречит общей культуре, развиваясь внутри неё, как часть целого, отражая доминирующие культурные модели большего общества. С другой стороны, субкультура тем и специфична, что имеет ряд отличных от общей культуры ценностей, норм и обычаев, относительно обособляющих её.

Именно на ценности, нормы, обычаи чаще всего указывается при характеристике признаков субкультуры. Наряду с ними отмечают стиль жизни и мышления, стереотипы,

особенности поведения, взаимодействия и взаимоотношений носителей субкультуры, социальные роли и статусы, предпочитаемые источники информации, вкусы, увлечения, способы времяпрепровождения, жаргон, фольклор, социальные институты, манера оформления внешнего облика, процедурное знание (умения, навыки, способы осуществления, методы) [14–20].

Классифицируются субкультуры на основаниях половозрастных (детская, молодёжная, субкультура женщин и т. д.), социально-профессиональных (рабочие, интеллигенция или по отдельным родам занятий – армейская, медицинская, спортивная, криминальная и т. д.), территориальных (городская, сельская), досуговых, религиозных, этнических. По социальной направленности субкультуры делятся на просоциальные, асоциальные и антисоциальные [14].

Как отмечает Л.Н. Гридяева [14], каждый человек принадлежит к какой-то субкультуре, хотя большинство из них не имеют ни самоназвания, ни системы символов, обозначающих их границы. Однако вовлечённость в разные субкультуры осуществляется по-разному. Например, с минимумом осознанности и выбора принимаемых как данность норм – по факту принадлежности к той или иной социально-демографической группе (дети, подростки, женщины, сельские жители и т. д.). В других случаях человек преднамеренно приобщается к субкультуре, характеристики которой согласуется с его убеждениями, интересами и личностным содержанием (профессиональные, досуговые и т. д.). При этом носитель может сознательно идентифицировать себя с данной субкультурой, обозначая себя как её приверженца.

По словам А.К. Абрамяна [21], возникновение молодёжных субкультур связано с рядом объективных причин и обусловлено как характером культуры и социальных взаимодействий, так и принципиальным изменением в рамках современного общества места и роли молодежи. Включённость молодёжи в разные культурные контексты, особенно в связи с решением задач выбора профессии, профессионального обучения, участия в разных аспектах студенческой жизни связана с социальными и личностными факторами. Как показывают М.Ф. Durón-Ramos с соавт. [22], к этим факторам относятся взаимоотношения с товарищами по учёбе и преподавателями, эмоциональный интеллект и стремление к счастью. М.И. Логвиновой и Т.И. Логвиновой [18] отмечается роль студенческой субкультуры в личностном и профессиональном становлении молодежи.

1. Методы

Цель данного исследования – выявление особенностей карьерных якорей и ценностей профессиональной сферы у молодых людей с разной субкультурной принадлежностью. Объект исследования – молодые люди, принадлежащие к разным субкультурам («рок» и «аниме»), а также те, кто ни к какой субкультуре себя не относил. Предмет исследования – особенности выраженности разных карьерных ориентаций (якорей) и терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности в зависимости от принадлежности испытуемых к субкультурам. В качестве гипотезы проверялось предположение о том, что выраженность разных карьерных якорей и терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности различаются в разных молодёжных субкультурах и отличаются от таковых у лиц, к субкультурам себя не относящих.

Выборку составили представители учащейся молодёжи мужского и женского пола 17–20 лет – учащиеся старших классов школ, студенты колледжей и вузов, не состоящие в браке. Выборка включала три подгруппы. Первая и вторая – испытуемые, относящие себя к субкультурам. «Аниме» – 60 человек, увлекающиеся просмотром и изучением японского анимационного кино в жанре аниме или манги, «рок» – 60 человек, увлекающиеся рок-музыкой

как исполнители-любители и слушатели. Набор испытуемых в подгруппы «аниме» и «рок» осуществлялся с привлечением тематических сообществ в социальных сетях, посвящённых данным субкультурам. Выбор данных субкультур был обусловлен их распространённостью, длительностью существования, несхожестью и наличием большого количества тематических сообществ в социальных сетях. Третья подгруппа – контрольная выборка (60 человек) – была сформирована из представителей учащейся молодёжи, пользующихся социальными сетями, не входящих в сообщества, посвящённые субкультурам, и отрицательно ответивших на вопрос о принадлежности к какой-либо молодёжной субкультуре.

Для получения эмпирических данных были применены психодиагностические методики «Якоря карьеры» Э. Шейна и «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина. Для статистической обработки были использованы критерии Крускала-Уоллиса, Спирмена, Фридмана.

Показатели, проанализированные в исследовании, соответствуют шкалам психодиагностических методик и представлены ниже.

Ценностные ориентации в сфере профессиональной деятельности

Выявлялись при помощи опросника терминальных ценностей И.Г. Сенина, позволяющего оценить степень значимости для испытуемого восьми терминальных ценностей. Также методика даёт возможность выявить привлекательность реализации каждой из этих ценностей в разных сферах жизни (**профессиональная деятельность, обучение и образование, семейная жизнь, общественная жизнь, увлечения**). Методика также позволяет оценить степень предпочтения каждой из жизненных сфер. Исходя из целей исследования, особое внимание мы уделили тому, как испытуемые оценивают значимость реализации каждой из терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности. Изучались показатели, соответствующие значимости реализации в профессиональной сфере следующих терминальных ценностей:

- собственный престиж;
- высокое материальное положение;
- креативность;
- активные социальные контакты;
- развитие себя;
- достижения;
- духовное удовлетворение;
- сохранение собственной индивидуальности.

Также изучались показатели предпочтения разных жизненных сфер.

Карьерные ориентации или карьерные якоря

Описывают систему диспозиций личности, установок, ценностных ориентаций, интересов, мотивов, потребностей и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности, как они проявляются в профессиональной карьере [9; 23]. Выявлялись при помощи методики «Якоря карьеры» Э. Шейна. Изучались показатели, соответствующие следующим «якорям»: **профессиональная компетентность, менеджмент, автономия**

(независимость), стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

2. Результаты

Субкультура «Аниме»

В данной выборке обнаружены различия в предпочтениях разных карьерных якорей (рис. 1). Доминирует якорь *Интеграция стилей жизни*, отвергаемым является якорь *Менеджмент*.

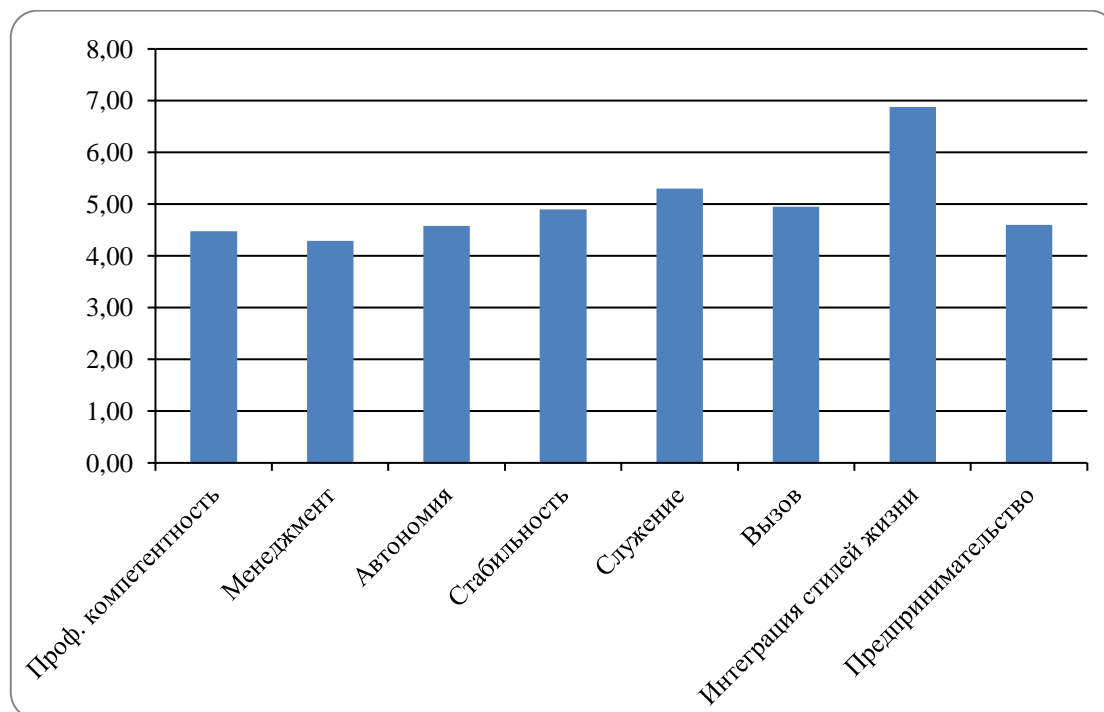


Рисунок 1. Различия в степени выраженности предпочтений карьерных ориентаций. Данные анализа по критерию Фридмана, средние ранги при уровне значимости 0,001, $\chi^2 = 26,056$, $df = 7$. Субкультура «Аниме» (составлено автором)

Отметим, что по степени предпочтения терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности статистически значимых результатов получено не было. Можно заключить, что по данному параметру выборка «Аниме» разнородна.

Обнаружены корреляционные взаимосвязи между карьерными якорями и показателями терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности (рис. 2).

Так, ведущий в выборке карьерный якорь *Интеграция стилей жизни* напрямую взаимосвязан с ценностью *Сохранение собственной индивидуальности* и обратно взаимосвязан с ценностью *Достижения*. Отвергаемый якорь *Менеджмент* обратно пропорционально связан с ценностями *Креативность* и *Духовное удовлетворение*. Ориентация на якорь *Служение* связана с повышением значимости ценности *Достижений* и отвержением ценности *Собственный престиж*. Карьерный якорь *Профессиональная компетентность* напрямую взаимосвязан с ценностью *Достижения*. Карьерная ориентация на *Автономию* связана с повышением ценности *Сохранения собственной индивидуальности* и снижением ценности *Высокого материального положения*.

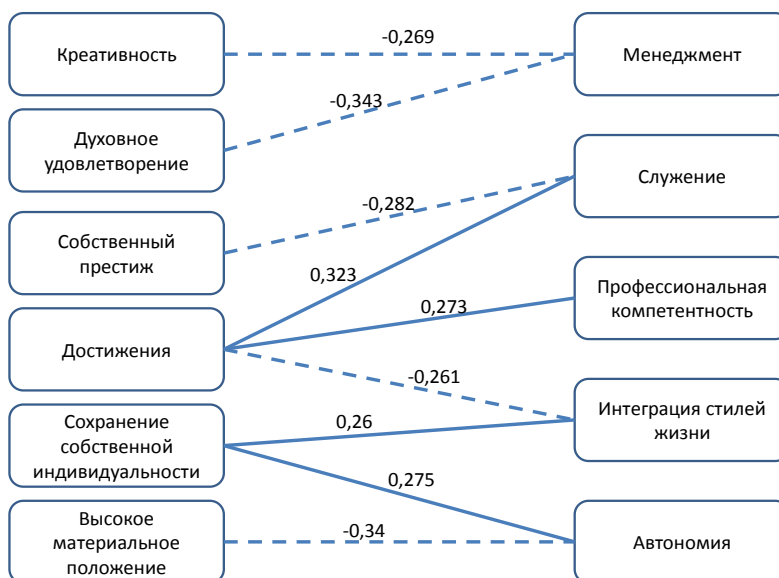


Рисунок 2. Корреляционные взаимосвязи исследованных показателей (*r* Спирмена при уровне значимости $\leq 0,05$). Субкультура «Аниме» (составлено автором)

Субкультура «Рок»

В данной выборке обнаружены различия в предпочтениях разных карьерных якорей (рис. 3). Доминирует якорь *Интеграция стилей жизни*, отвергаемым является якорь *Профессиональная компетентность*.

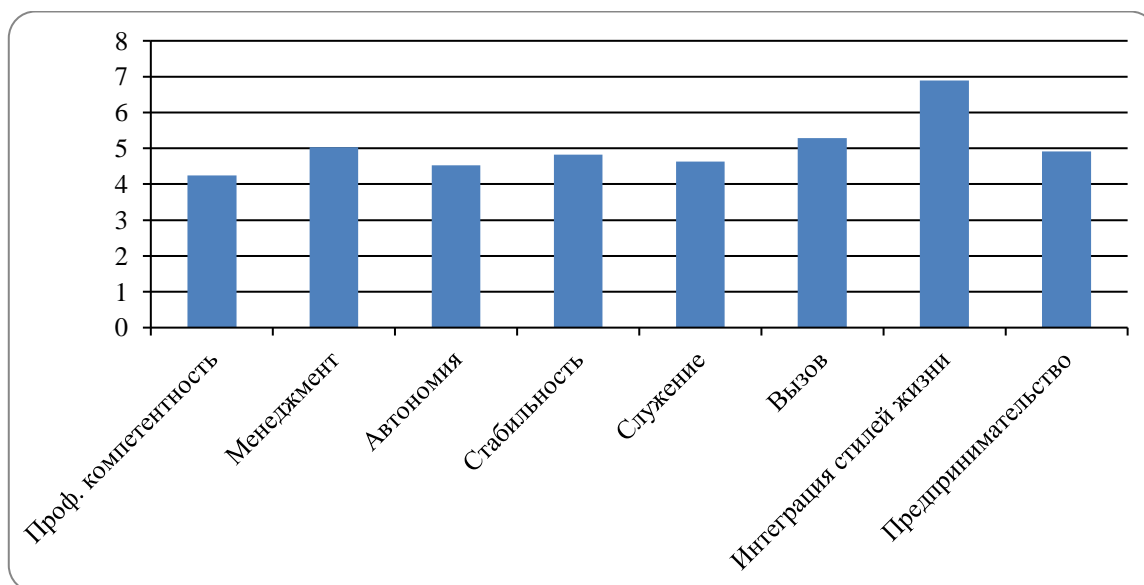


Рисунок 3. Различия в степени выраженности предпочтений карьерных ориентаций. Данные анализа по критерию Фридмана, средние ранги при уровне значимости 0,001, $\chi^2 = 25,913$, $df = 7$. Субкультура «Рок» (составлено автором)

По степени предпочтения терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности статистически значимых результатов получено не было. Можно заключить, что по данному параметру выборка «Рок» разнородна.

Обнаружены корреляционные взаимосвязи между карьерными якорями и показателями терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности (рис. 4).

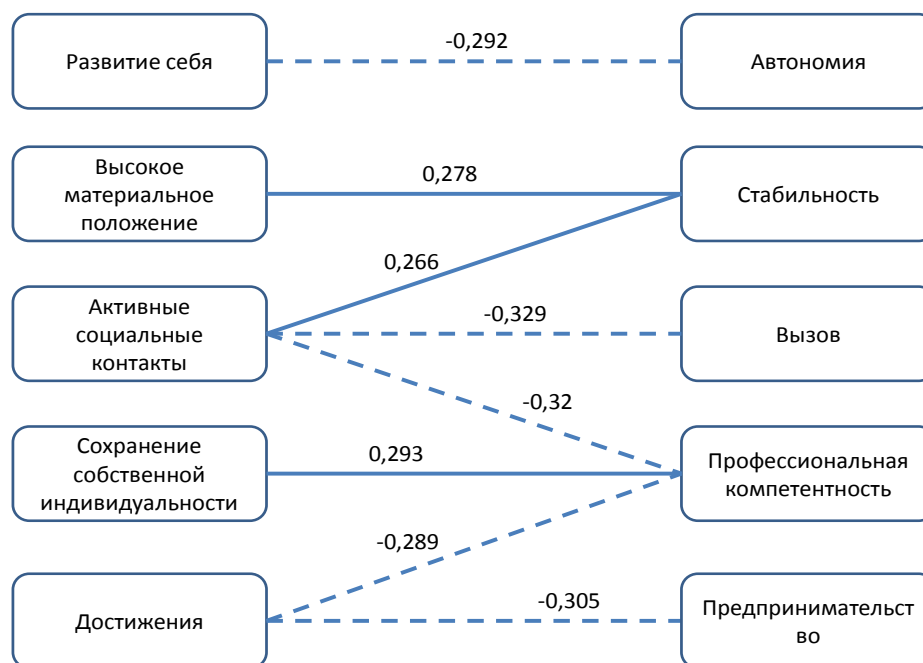


Рисунок 4. Корреляционные взаимосвязи исследованных показателей (*r* Спирмена при уровне значимости $\leq 0,05$). Субкультура «Рок» (составлено автором)

Наибольшее количество корреляционных взаимосвязей имеет карьерный якорь *Профессиональная компетентность*, который на уровне выборки оказался отвергаемым. Чем больше он выражен, тем более значима ценность *Сохранения собственной индивидуальности*, и тем меньше – ценности *Активных социальных контактов* и *Достижений*.

Якорь *Интеграция стилей жизни*, преобладающий на уровне выборки, не дал значимых корреляционных взаимосвязей, из чего мы можем предположить, что данная карьерная ориентация имеет разную ценностную наполненность у разных испытуемых.

Карьерный якорь *Стабильность* напрямую взаимосвязан с ценностями *Высокое материальное положение* и *Активные социальные контакты*. Остальные карьерные якоря обнаружили отрицательные корреляционные взаимосвязи с показателями ценностей, вероятно, по причине того, что испытуемые из выборки «Рок» находят их противоречащими друг другу. Обрато взаимосвязаны якорь *Автономия* с ценностью *Развитие себя*, якорь *Вызов* с ценностью *Активные социальные контакты*, якорь *Предпринимательство* с ценностью *Достижения*.

Выборка испытуемых, не относящих себя к субкультурам

Из исследованных нами выборок данная выборка наименее однородна по степени предпочтений ценностей сферы профессиональной деятельности и карьерных якорей. Данное заключение сделано нами на основании отсутствия статистически значимых результатов при анализе выраженности указанных выше показателей по критерию Фридмана.

Однако корреляционные взаимосвязи между карьерными якорями и показателями терминальных ценностей в сфере профессиональной деятельности обнаружены (рис. 5).

Карьерные якоря *Профессиональная компетентность* и *Стабильность* напрямую взаимосвязаны с ценностью *Духовное удовлетворение*. А карьерные якоря *Вызов* и *Интеграция стилей жизни* напрямую взаимосвязаны с ценностью *Сохранение собственной индивидуальности*.

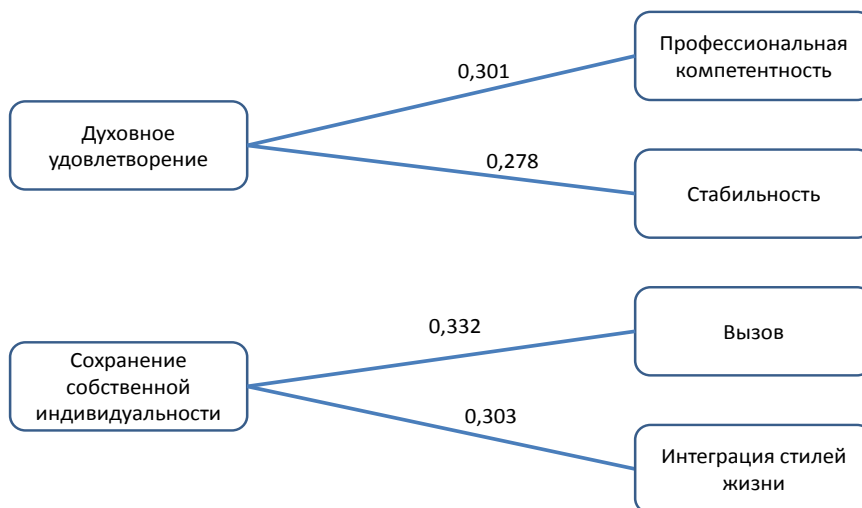


Рисунок 5. Корреляционные взаимосвязи исследованных показателей в выборке испытуемых, не относящих себя к субкультурам (r Спирмена при уровне значимости $\leq 0,05$) (составлено автором)

Различия между выборками представителей субкультур и не относящих себя к субкультурам

При сравнении между собой трёх участвовавших в исследовании выборок обнаружены статистически значимые различия показателей (рис. 6).

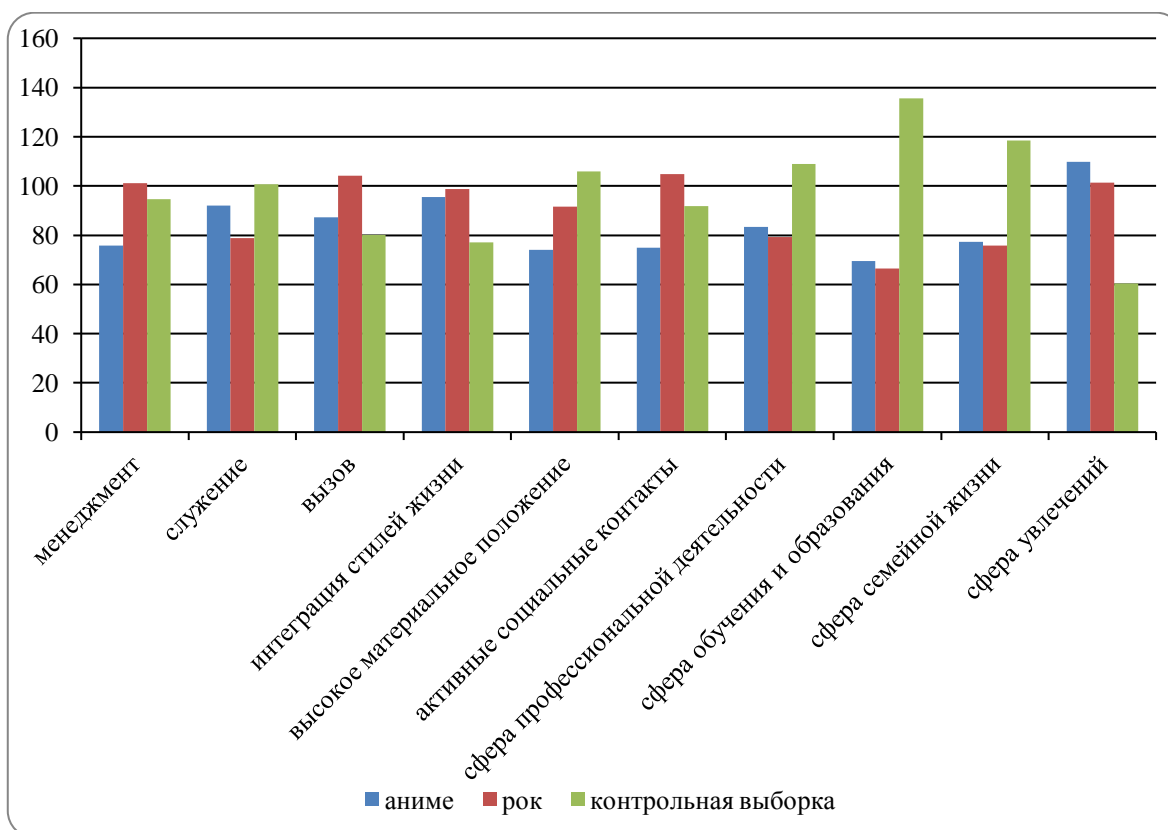


Рисунок 6. Значимые различия выраженности исследуемых показателей между выборками. Данные анализа по критерию Крускала-Уоллиса, средние ранги при уровне значимости $\leq 0,07$ (составлено автором)

Так, выборка «Аниме» имеет наиболее высокие значения по предпочтению жизненной сферы увлечений. В выборке «Рок» самые высокие показатели карьерных якорей *Менеджмент*, *Вызов*, *Интеграция стилей жизни*, ценности *Активные социальные контакты*. Контрольная выборка испытуемых, не относящих себя к субкультурам, имеет самые высокие показатели карьерного якоря *Служение*, ценности *Высокое материальное положение*, жизненных сфер профессиональной деятельности, семейной жизни, обучения и образования.

3. Обсуждение

Выдвинутое в качестве гипотезы предположение о различии представлений о профессиональных ценностях в разных молодёжных субкультурах и у лиц, к субкультурам себя не относящих, подтверждается полученными результатами. Результаты описывают предпочтения разных карьерных якорей и их согласованность либо противоречивость по отношению к исследованным терминальным ценностям профессиональной сферы. Под согласованностью в работе понимается возможность реализовать данную ценность профессиональной сферы в карьере. Под противоречивостью понимается ситуация, когда реализация ценности становится препятствием для желаемого направления развития карьеры или когда содержание карьеры препятствует реализации ценности.

Как показатель согласованности ценностей профессиональной сферы и карьерных якорей рассматривается наличие значимых положительных корреляционных взаимосвязей между ними. Как показатель противоречивости – наличие отрицательных корреляций между ними. Осознание противоречий между вариантами карьерного развития и ценностями означает осознание препятствий, возможных при реализации намеченного карьерного пути. Осознание препятствий может служить как сдерживающим фактором развития карьеры, так и средством повышения эффективности карьерного продвижения, так как позволяет подготовиться к возможным трудностям и неудачам и наметить пути их предупреждения, преодоления или запасные варианты карьерных выборов [11].

В целом, результаты показывают, что молодые люди, как идентифицирующие, так и не идентифицирующие себя с субкультурами, связывают с профессиональной карьерой ценности разного характера – материального, духовного, социального, коммуникативного, креативного. Схожие результаты, полученные на выборке молодых рабочих, описаны в работе Н.Л. Шлыковой и М.В. Опокина [24].

Представители субкультур

На основании того, что в обеих выборках, относящихся к субкультурам, доминирует карьерный якорь *Интеграция стилей жизни*, мы делаем вывод, что для испытуемых важно гармонизировать профессиональную карьеру с другими жизненными сферами, задачами, социальными ролями. При этом только в выборке «Аниме» данная карьерная ориентация статистически взаимосвязана с показателями ценностей, что свидетельствует об осознании испытуемыми плюсов и минусов карьеры данного типа.

В выборке «Аниме» обнаружены и другие взаимосвязи ценностей профессиональной сферы с карьерными якорями, говорящие как об их согласованности, так и о противоречивости. В частности, ценность *Сохранения собственной индивидуальности* согласуется с якорями *Интеграция стилей жизни* и *Автономия*. То есть, испытуемые из выборки «Аниме» полагают, что в наибольшей степени реализовать собственные убеждения и мнения, независимые от влияния массовых тенденций, проявить собственную уникальность в карьере можно при соблюдении ряда условий. Это внимание не только профессиональной, но и другим жизненным

сферам, где профессия не конкурирует с другими сферами жизни, а гармонично сочетается с ними. А также свобода делать в карьере то, что ты хочешь, и как хочешь, независимость от организационных правил, ограничений, навязанных способов действий. При этом карьерный якорь *Автономия* отрицательно связан с ценностью *Высокое материальное положение*. Вероятно, для испытуемых данной выборки карьера, предполагающая свободу в принятии решений и независимость от организации, не является предпосылкой высокого уровня материальной обеспеченности.

Ценность *Достижения* в выборке «Аниме» согласуется с карьерными якорями *Служение* и *Профессиональная компетентность* – карьера, предполагающая помощь людям и повышение мастерства в выбранной профессии, позволяет достигать социально ценимых объективных результатов и быть успешным в реализации поставленных целей. В тоже время ценность *Достижений* находится в противоречии с карьерным якорем *Интеграция стилей жизни*. Вероятно, в представлении испытуемых социально заданные и запланированные объективные результаты на разных этапах карьерного пути не согласуются с основанными на собственных убеждениях карьерными выборами. Эти выборы отражают их личное своеобразие и включают наряду с профессиональной деятельностью самореализацию в других жизненных сферах без доминирования какой-либо из них. Наиболее низкая, по сравнению с другими выборками, значимость ценности *Высокого материального положения* сочетается с вышесказанным относительно выборки «Аниме».

Таким образом, ценность *Достижения* имеет наибольшее количество корреляционных взаимосвязей, что свидетельствует о её значимости в представлениях о карьере испытуемых выборки «Аниме». Данная ценность может быть как согласованной с карьерными ориентациями, так и противоречащей им.

Ряд ценностей также обнаружил противоречия с карьерными якорями. Так, отвергаемый в выборке «Аниме» якорь *Менеджмент* тем меньше выражен, чем выше значимость ценностей *Креативность* и *Духовное удовлетворение*. Таким образом, испытуемые считают, что в карьере, основанной на управленческой и организаторской деятельности, вряд ли можно реализовать свои творческие возможности и духовные потребности.

Мы полагаем, что понимание приверженцами субкультуры «Аниме» карьеры как поля для реализации морально-нравственных принципов, идеалистических ценностей и творческого потенциала личности снижает готовность к управлению другими людьми. На самом деле управленческие функции не противоречат реализации духовных ценностей или творческого потенциала как индивида, так и организации, а в ряде случаев способствуют им. Поэтому выявленное в выборке «Аниме» противоречие мы можем связать с недостаточным профессиональным опытом и осведомлённостью молодых людей о содержании управленческой деятельности.

В свою очередь, ценность *Собственный престиж* противоречит якорю *Служение* – карьера, реализующая гуманистические ценности и работу на благо человечества, не приводит к удовлетворению честолюбия и стремления к социальному статусу. Карьерный якорь *Служение* в данной выборке выражен меньше, чем в других выборках.

В выборке «Аниме» ценности *Активных социальных контактов* и *Высокого материального положения* имеют наиболее низкие значения, а сфера увлечений – наиболее высокие значения по сравнению с другими выборками. Таким образом, испытуемые выборки «Аниме» не стремятся к интенсивному социальному взаимодействию и получению высокого материального вознаграждения в профессиональной деятельности, при этом важную роль отводят самореализации в рамках хобби.

Можно отметить, что описанные результаты характеризуют испытуемых выборки «Аниме» как людей, склонных к гармонизации карьеры с собственными индивидуальными характеристиками, стремлениями и увлечениями, с разными сферами жизни. И не склонных к управленческой деятельности, интенсивной социальной активности и к достижению традиционно ценных в обществе показателей статуса и успеха. Соотнеся данные результаты с результатами, полученными В.А. Мансуровым и О.В. Юрченко [25], мы считаем, что вывод данных исследователей об ориентированности современной молодёжи на социальный престиж и прибыльность как главные критерии карьерных выборов не может быть распространён на всю генеральную совокупность.

В выборке «Рок» доминирует карьерный якорь *Интеграция стилей жизни*, что, как и в выборке «Аниме», свидетельствует о важности гармонии карьеры с другими жизненными сферами, задачами, социальными ролями. По сравнению с другими выборками, этот якорь также выражен наиболее сильно. Однако отсутствие корреляционных взаимосвязей данного якоря с показателями ценностей говорит о том, что его ценностное наполнение различается у разных испытуемых.

Помимо якоря *Интеграция стилей жизни*, в сравнении с другими выборками в выборке «Рок» движущими силами карьеры преимущественно являются стремление к решению сложных профессиональных задач (якорь *Вызов*) и к управлению и координации действий других людей (якорь *Менеджмент*). Меньше всего карьера испытуемых выборки «Рок» направлена на помощь людям (якорь *Служение*).

Обнаружены взаимосвязи ценностей профессиональной сферы с карьерными якорями, говорящие об их согласованности. Так, ценность *Активных социальных контактов*, которая в выборке «Рок» более значима, чем в других выборках, согласуется с карьерным якорем *Стабильность*. С этим же якорем согласуется ценность *Высокого материального положения*. То есть, построение благоприятных отношений с людьми и материальное благополучие взаимосвязаны с наличием постоянной работы в организации со стабильным доходом, социальной защищённостью, предсказуемыми трудовыми задачами.

Ценность *Сохранения собственной индивидуальности* согласуется с карьерным якорем *Профессиональная компетентность*. Так, проявление своей уникальности в работе возможно через достижение мастерства.

Ряд ценностей профессиональной сферы находится в противоречии с карьерными якорями. Вероятно, испытуемые осознают, угрозу данным терминальным ценностям при реализации той или иной карьерной ориентации. Так, ценность *Активных социальных контактов* находится в противоречии с карьерой, реализующей якоря *Вызов* и *Профессиональная компетентность*. Возможно, конкурентность в содержании данных якорей препятствует, по мнению испытуемых выборки «Рок», построению благоприятных межличностных контактов и отношений.

Терминальная ценность *Активные социальные контакты* имеет наибольшее количество корреляционных взаимосвязей, что свидетельствует о её значимости в представлениях испытуемых их выборки «Рок» о карьере. Данная ценность может быть как согласованной с карьерными ориентациями, так и противоречащей им.

Ценность *Достижений* противоречит карьерным якорям *Профессиональная компетентность* и *Предпринимательство*. Вероятно, достижению запланированных целей на определённых жизненных этапах могут помешать развитие собственного дела и сосредоточенность на повышении мастерства. Также можно отметить, что якорь *Профессиональная компетентность* в выборке «Рок» выражен меньше, чем в других выборках, и является отвергаемым. Однако он имеет наибольшую ценностную наполненность.

Возможно, это происходит в связи с осознанием испытуемыми как положительного, так и отрицательного влияния соответствующего типа карьеры на реализацию ряда ценностей профессиональной сферы.

Ценность *Развития себя* находится в противоречии с карьерным якорем *Автономия*. Так, стремление к самопознанию и самосовершенствованию не согласуется с карьерой, свободной от организационных правил и ограничений и предполагающей самостоятельное принятие решений том, что и как делать. Возможно, таким образом испытуемые осознают необходимость распределения ресурсов между задачами личного развития и задачами карьеры.

По сравнению с другими выборками, в выборке «Рок» наименьшая выраженность значимости сфер профессиональной деятельности, обучения и семейной жизни. При этом значимость сферы увлечений лишь немного ниже, чем в выборке «Аниме». Так, можно отметить, что испытуемые выборки «Рок» ценят своё хобби, в карьере стремятся гармонично сочетать разные сферы жизни, социально активны и настроены на позитивное взаимодействие с людьми. В карьере готовы решать сложные профессиональные задачи и выполнять управленческие функции. При этом не склонны углубляться в тонкости профессии и достигать высокого уровня мастерства.

Возможное объяснение полученных результатов основывается на том, что ряд испытуемых из выборки «Рок» связывают свои карьерные перспективы с музыкальной сферой, планируют вывести свои музыкальные увлечения на профессиональный уровень. Примером этому может служить опыт ряда известных рок-исполнителей. Поэтому для таких респондентов формальное получение профессионального образования и связанная с ним профессиональная деятельность не имеют личностной значимости, сравнимой со значимостью рок-музыки.

В целом испытуемые выборки, относящихся к субкультурам, осознают как содействие, так и препятствия реализации разных ценностей, которые возможны при развитии карьеры того или иного типа. Мы считаем это предпосылкой более взвешенных карьерных выборов. Также испытуемые, относящиеся к субкультурам, уделяют большое внимание жизненной сфере увлечений, что потенциально служит средством сохранения личностного благополучия и средством профилактики эмоционального выгорания. В конечном итоге эффективность и мотивированность на решения связанных с социальными обязательствами задач (профессиональных и семейных) обусловлена возможностью восстановления ресурсов во время досуговой деятельности. В качестве подтверждения можно указать на результаты, полученные L.W. Aarsen и L. Crimi [26] на студенческой выборке.

Различия, обнаруженные между результатами представителей разных субкультур, подтверждают тезис о специфичности системы ценностей в каждой субкультуре.

В выборке испытуемых, *не относящих себя к субкультурам*, не выявлено общей тенденции в предпочтении карьерных якорей. Корреляционных взаимосвязей между показателями терминальных ценностей и карьерных якорей обнаружено меньше, чем в выборках субкультур. Этот результат свидетельствует о большей разнородности данной выборки, чем выборки субкультур.

В то же время, обнаружены только положительные корреляционные взаимосвязи, которые мы рассматриваем как показатель согласованности карьерных якорей и ценностей – представление о возможностях, которые могут реализоваться в определённом типе карьеры. Так, предпосылками реализации ценности *Духовного удовлетворения* является карьера с якорями *Стабильность* и *Профессиональная компетентность*. То есть, удовлетворение морально-нравственных принципов и духовных потребностей можно получить от реализации карьеры в традиционном понимании. Традиционная карьера – это стабильная занятость в компании, постоянство и предсказуемость профессиональных задач, гарантированная

заработная плата и социальная защищённость, поступательный должностной рост в связи с повышающимся уровнем опыта, квалификации и профессиональной компетентности. Традиционная карьера в течение долгого времени считалась наилучшей и наиболее желательной в западной культуре. Лишь несколько десятилетий наряду с ней распространённость среди молодых людей приобретают другие типы карьеры – «Protean» и «Boundariless», движение в которых в большей степени обусловлено потребностями и усилиями индивида, а не функционированием организации. Тем не менее, ценность традиционной карьеры в обществе по-прежнему высока и связывается с жизненным и профессиональным успехом. Показатели успеха при этом могут быть вполне объективными – размер заработной платы, статус в организационной иерархии, квалификация работника, позиция организации на рынке труда и в отрасли. Тяготение к традиционной карьере испытуемых контрольной выборки подтверждается высокой значимостью для них ценности высокого материального положения, по сравнению с выборками субкультур.

Ценность *Сохранения собственной индивидуальности* среди испытуемых, не принадлежащих к субкультурам, реализуется через карьеру с якорями *Вызов* и *Интеграция стилей жизни*. Так, проявление личной уникальности в профессиональной деятельности связано со способностью к решению трудных и нестандартных профессиональных задач и с увязыванием работы с другими жизненными сферами, задачами и ролями. Тем не менее, в сравнении с выборками субкультур, в контрольной выборке предпочтение якорей карьеры *Вызов* и *Интеграция стилей жизни* выражено меньше всего. Косвенно это подтверждает тяготение испытуемых, не относящих себя к субкультурам, к традиционной карьере (со стабильными, предсказуемыми, стандартными трудовыми задачами) и к отделению работы от других жизненных сфер. В пользу данного заключения свидетельствует и наиболее высокая значимость ценности *Высокое материальное положение* в контрольной выборке по сравнению с выборками представителей субкультур.

В сравнении с выборками представителей субкультур, испытуемые из контрольной выборки в наибольшей степени ориентированы на карьеру с якорем *Служение*, связанным с помощью людям и обществу в целом, реализацией гуманистических ценностей. Распространённость ориентации на данный карьерный якорь среди современной российской молодёжи, наряду с ориентациями на якоря *Интеграция стилей жизни* и *Стабильность* отмечается в ряде психологических исследований, проведённых на выборках испытуемых разного пола, разных специальностей и разных этапов профессионального развития [27; 28].

Выраженность предпочтения сфер профессиональной жизни, семейной жизни и обучения в контрольной выборке (не относящейся к субкультурам) наиболее высока по сравнению с представителями субкультур. Безусловно, значимость данных жизненных сфер для современного человека не подвергается сомнению. Однако они могут конкурировать между собой, вступая в конфликт в силу необходимости привлечения к самореализации в данных сферах одних и тех же ресурсов личности – временных, психологических, энергетических, финансовых и т. д., приводить к истощению ресурсов без их восстановления и эмоциональному выгоранию. Повышенный риск истощения ресурсов и выгорания для контрольной выборки связывается нами и с тем, что сфера увлечений в данной выборке имеет наименьшую значимость по сравнению с другими выборками. В то время как деятельность по реализации увлечений, хобби в своё удовольствие обладает важным потенциалом по восстановлению психологических ресурсов, достижению личностного благополучия и профилактике эмоционального выгорания. Также согласованию разных жизненных сфер у одного человека способствует увязывание их между собой через нахождение точек соприкосновения. Такими точками могут быть общие задачи, ценности, организация деятельности с учётом их реализации при решении задач как профессионально-образовательных, так и семейных. Подобный подход характерен для карьеры с якорем

Интеграция стилей жизни, который, как говорилось выше, в данной выборке относительно малозначим.

Таким образом, результаты, описывающие контрольную выборку, не относящую себя к субкультурам, указывают на склонность испытуемых к традиционному пониманию карьеры, согласованную как с духовными, так и с материальными ценностями и направленностью на принесение пользы людям. Высокая значимость сфер профессиональной деятельности, образования и семейной жизни могут стать фактором риска конкуренции между этими сферами и развития эмоционального выгорания, что усугубляется низкой значимостью самореализации в сфере увлечений. Гармонизация разных сфер жизни в карьере и ориентация на решение сложных нестандартных профессиональных задач согласуются с проявлением индивидуальности испытуемых, но в выборке эти показатели представлены сравнительно мало.

По ряду результатов обнаружены сходства контрольной выборки с одной из субкультур при отличии от другой. Что является подтверждением тезиса о том, что внутри каждой субкультуры существует специфическая система ценностей. При этом данные системы ценностей могут в разной степени отличаться от общекультурной – от её отрицания до принятия с некоторыми уточнениями относительно взаимодействия ценностей и их иерархии.

Заключение

В молодежных субкультурах и у лиц, не относящих себя к субкультурам, различаются выраженность предпочтений ценностей, карьерных ориентаций и жизненных сфер. Различаются также взаимосвязи между исследованными показателями.

Испытуемые выборки, относящиеся к субкультурам, осознают как содействие, так и препятствия реализации разных ценностей, которые возможны при развитии карьеры того или иного типа. Мы считаем это предпосылкой более взвешенных карьерных выборов. Также испытуемые, относящие себя к субкультурам, уделяют большое внимание жизненной сфере увлечений, что в дальнейшем может служить средством профилактики эмоционального выгорания и сохранения личностного благополучия.

Испытуемые выборки «Аниме» склонны к гармонизации карьеры с собственными индивидуальными характеристиками, стремлениями и увлечениями, с разными сферами жизни. И не склонны к управленческой деятельности, интенсивной социальной активности и достижению традиционно ценимых в обществе показателей статуса и успеха.

Испытуемые выборки «Рок» высоко ценят хобби, в карьере стремятся гармонично сочетать разные сферы жизни, социально активны и настроены на позитивное взаимодействие с людьми. В карьере готовы решать сложные задачи и выполнять управленческие функции. При этом не склонны углубляться в тонкости профессии и достигать высокого уровня мастерства.

Испытуемые, не относящие себя к субкультурам, склонны к построению традиционной карьеры, согласованной как с духовными, так и с материальными ценностями и направленной на принесение пользы людям. При этом равновысокая значимость сфер профессиональной деятельности, образования и семейной жизни могут стать фактором риска конкуренции этих сфер между собой и развития эмоционального выгорания, что усугубляется низкой значимостью самореализации в сфере увлечений.

Принятие во внимание результатов настоящего исследования в практике профессионального консультирования и психологического сопровождения управления персоналом позволяет повысить ориентированность на социально-психологические

особенности личности клиентов, тем самым повысить эффективность данных видов психологической работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Серый А.В., Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999.
2. Елишев С.О. Изучение понятий «Ценность», «Ценностные ориентации» в междисциплинарном аспекте // Ценности и смыслы. 2011. №2 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-ponyatiy-tsennost-tsennostnye-orientatsii-v-mezhdistsiplinarnom-aspekte> (дата обращения: 22.10.2020).
3. Rokeach M. The Nature of Human Values. N-Y.-L., 1973.
4. Крылов А.И. Профессиональные ценности: теоретическая экспозиция проблемы // UK Academy of Education: Scientific magazine. 2016. №2(16). С. 55–61.
5. Михайлик А.В. Профессиональные ценности как карьерный фактор / Образование и культурный капитал. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета. 2016. С. 83–87.
6. Антонова Л.Н. Жизненные и профессиональные ценности личности школьников и студентов, будущих профессионалов в современном мире // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2014. № 4. С. 1–13. URL: <https://vestnik-mgou.ru/ru/Articles/View/603> (дата обращения: 22.10.2020).
7. Wrzesniewski A., Dutton J.E. Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work // The Academy of Management Review. 2010. №2. Pp. 179–201. URL: <http://www.jstor.org/stable/259118> (дата обращения: 22.10.2020).
8. Sheveleva A.M., Naumenko M.V., Pankratova I.A., Rogov E.I., Zheldochenko L.D., Zholudeva S.V. Career orientations and motivation of top and middle-level managers // Opción. 2019. №35. Pp. 1590–1607. URL: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24799> (дата обращения: 22.10.2020).
9. Schein E.H. Career Anchors (discovering your real values). San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer, 1990.
10. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st Century // The Academy of Management Executive. 1996. №10 (4). Pp. 80–88.
11. Шевелёва А.М. Профессиональная карьера: психологические аспекты и гендерный подход. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012.
12. Hewett R., Haun V.C., Demerouti E., Rodríguez Sánchez A.M., Skakon J. and De Gieter S. Compensating need satisfaction across life boundaries: A daily diary study // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2017. №90 (2). Pp. 270–279.
13. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc., 1997.
14. Гридяева Л.Н. Когнитивный подход к изучению гендерной субкультуры женщины // Социальная политика и социология. 2009. №9 (51). С. 15–24.

15. Ануфриева А.Н., Кузьмина А.С. Психология молодёжных субкультур // NOVAINFO.RU. 2015. №34. С. 295–297.
16. Калмыкова А.И. Роль околоспортивной субкультуры в формировании гендерной идентичности мужчин // Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». 2013. №2. С. 273–283.
17. Логвинова М.И., Логвинова Т.И., Дроздов С.В. Феномен молодежной субкультуры в психологии: теоретический аспект // Прикладная психология и психоанализ. 2014. №1.
18. Логвинова М.И., Логвинова Т.И. Исследование образа будущего и элементов Я-концепции представителей студенческой и учебно-профессиональной субкультуры // Научный журнал «Дискурс». 2016. №2 (2). С. 266–271.
19. Марцинковская Т.Д. Психология субкультуры // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №4 (13). С. 37–49.
20. Петров В.Е. Психологические предикторы формирования профессиональной субкультуры у представителей экстремальных видов деятельности // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2018. №4. С. 14–19.
21. Абрамян А.К. Молодежные субкультуры как социальное явление // Вестник таганрогского государственного педагогического института. 2011. №2. С. 184–187.
22. Durón-Ramos M.F., Vázquez F.I.G., Lagares L.P. Positive Psychosocial Factors Associated with the University Student's Engagement // The Open Psychology Journal. 2018. №11. Pp. 292–300. URL: <https://benthamopen.com/FULLTEXT/TOPSYJ-11-292> (дата обращения: 22.10.2020).
23. Schein E.H. A critical look at current career development theory and re-j search / Career development in organization [Hall D.T. and Association, Eds.]. San-Francisco, CA, 1986.
24. Шлыкова Н.Л., Опокин М.В. Профессиональные ценности молодых рабочих // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2005. №3–2 (32).
25. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Профессиональные ценности молодежи в современном мире / Трансформация ценностных ориентаций в современном обществе [под ред. Н.В. Проказиной]. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. С. 53–60.
26. Aarssen L.W., Crimi L. Legacy, Leisure and the 'Work Hard – Play Hard' Hypothesis // The Open Psychology Journal. 2016. №9. Pp. 7–24. URL: <https://openpsychologyjournal.com/VOLUME/9/PAGE/7/> (дата обращения: 22.10.2020).
27. Полянская Е.Н. Карьерные ориентации современной российской молодежи // Современные проблемы науки и образования. 2014. №2. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=12457> (дата обращения: 22.10.2020).
28. Sheveleva A., Pankratova I. Interrelation of career anchors with education and labor activity motives of students // SHS Web Conf 702019; URL: <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20197008038> (дата обращения: 22.10.2020).

Sheveleva Anna Maksimilianovna

Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: amsheveleva@sfnu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2868-0859>

РИИЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=479454

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/T-2494-2018>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57191876171>

Career anchors and professional values of young people with different subculture affiliation

Abstract. The article is devoted to study, aimed by identification of peculiarities of career anchors and ideas about professional values in different youth subcultures. The respondents are young people belonging to the subcultures "rock" and "anime", and those who do not belong to any subcultures, totally 180 people. The techniques "Career Anchors" by E. Schein and "Terminal values questionnaire" by I.G. Senin were used. The methods of statistical processing are Spearman correlation analysis, Friedman and Kruskal-Wallis criteria. The differences of ideas about career anchors and professional values in different subcultures and at the persons who do not refer themselves to any subcultures are revealed. The results describe the preferences of different career anchors and their consistency or inconsistency towards the terminal values of the professional sphere. The expressiveness of preferences of terminal values, career orientations and life spheres differ in different youth subcultures and individuals who do not belong to any subcultures. There are also differences in the relationships between the studied indicators. The respondents of subcultural samples are aware of both the promotion and the obstacles to the realization of different values that are possible in the development of a career of one type or another. We consider it a prerequisite for more balanced career choices. Also the respondents who refer themselves to subcultures pay great attention to the sphere of hobbies, which can serve as a means of preventing emotional burnout and a means of preserving personal well-being. Taking into account the subcultural affiliation of young people with the psychological support of their professional self-determination can influence the effectiveness of work with youth.

Keywords: career anchors; career; values; terminal values; professional sphere; subculture; youth