

**РАЗДЕЛ II. КОМПЛЕКСНОЕ ПОЗНАНИЕ СОВРЕМЕННОГО
ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА****SECTION II. COMPLEX COGNITION OF THE MODERN
PERSON AND SOCIETY**

DOI: 10.25629/НС.2026.01.02

УДК: 159.9:331

ВАК: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СИСТЕМЫ СУБЪЕКТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ****Бугулиев Л.Г., Водопьянова Н.Е., Чернаус О.А.**
Санкт-Петербургский государственный университет**Аннотация**

Реалии современной экономики таковы, что людям на протяжении своей профессиональной карьеры приходится многократно принимать карьерные решения. Связано это как с изменчивой внешней средой, так и с трансформацией внутреннего мира человека. Статья посвящена теоретическому и эмпирическому исследованию ценностно-смысловой системы принятия карьерных решений на различных этапах построения профессиональной карьеры. Исследование проведено на двух группах респондентов, одна из которых включала студентов старших курсов ВУЗов, не имеющих опыта работы, другая – граждан старше 30 лет, имеющих различный опыт работы. Разработанная для исследования анкета состояла из открытых вопросов, целью которой было сформировать банк суждений, являющихся основаниями для принятия карьерных решений. При помощи контент-анализа выявленные суждения были соотнесены со смыслами ценностного опросника Ш. Шварца и методики М. Рокича «Ценностные ориентации». В результате были выявлены суждения, не совпадающие со смыслами, указанными в методиках, а проведенный кластерный анализ смыслов, являющихся основаниями принятия карьерных решений, в двух выборках, позволил сделать предположение о динамичности ценностно-смысловой системы человека. В статье приведены результаты данного исследования. Выявленные сходства и различия ценностно-смысловой системы представителей разных возрастов, свидетельствуют о трансформации ценностно-смысловой системы субъекта деятельности в процессе профессионализации. Сделан вывод о необходимости проведения дальнейших исследований ценностно-смысловой системы субъектов деятельности ввиду востребованности такой информации при разработке системы приема, адаптации, развития персонала, миссии организации и т.п.

Ключевые слова

профессиональная карьера, ценности, смыслы, основания принятия карьерных решений, трансформация ценностей, субъект деятельности

Об авторах

Бугулиев Лев Георгиевич, Санкт-Петербургский государственный университет, AuthorID 1206397, ORCID 0009-0007-5379-726X

Водопьянова Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, AuthorID 645817, ORCID 0000-0001-9751-913X

Чернаус Ольга Александровна, Санкт-Петербургский государственный университет, AuthorID 1318674, ORCID 0009-0009-5627-0062

Введение

Построение профессиональной карьеры в условиях стремительно меняющейся внешней среды – политической, технологической, правовой – неизбежно связано и с трансформацией ценностно-смысловой сферы, в том числе, основ профессионального самоопределения при принятии карьерных решений на различных этапах профессиональной карьеры. В моменты кризисов «запускается механизм модификации ценностно-смысловой сферы» [1, с. 44]. Кроме того, начало профессионализации, как правило, соответствует началу взросления, которое также сопровождается «взрослением» ценностно-смысловой сферы личности, поиском смыслов в труде [2], изменением социального статуса человека [3]. Переход от статуса учащегося (студента) к статусу работника в какой-либо сфере экономической деятельности связан со смысловой регуляцией этой деятельности, заключающейся в согласовании потребностей, ценностей, мотивов, при этом смысловая регуляция играет главную, системообразующую роль [4, с. 147].

Существуют различные подходы к исследованию смыслов. Семантический подход связывает смысл с содержанием мысли. В рамках этого подхода существуют элементарные единицы смысла и сложные смысловые образования – фразы, тексты, теории и т.д. Ценностный подход идентифицирует смыслы с ценностями, в рамках этого подхода смыслы являются ценностями, лежащими в основе социальной деятельности человека. Ценностные толкования смысла лежат в основе теории деятельности, ее целесообразности и мотивации [5].

В рамках диспозиционной теории личности высший уровень диспозиционной иерархии образуют ценностные ориентации [6, с. 67]. В социологическом аспекте ценности можно разделять на ценности-нормы, ценности-цели, ценности-средства, ценности-идеалы [6, с. 68].

Теория самодетерминации как концепция, объясняющая психологические основания смысла работы, утверждает, что для оптимального функционирования необходимы автономия, компетентность и ощущение принадлежности к коллективу [7].

Теория духовного капитала в качестве основы концептуальной рамки приводит такие универсальные принципы, как частность, эмпатию, социальную ответственность и приверженность общему благу [8; 9].

В рамках динамического подхода в изучении деятельности выделяются три аспекта динамики: формирование деятельности, регуляция деятельности и развитие деятельности. Основные формы регуляции деятельности – предметная регуляция и смысловая регуляция. Предметная регуляция обеспечивает адекватную связь операций с предметом (объектом) деятельности, смысловая – согласование целей, мотивов, ценностей субъекта деятельности, при этом главенствующую роль в регуляции играет смысловая регуляция [4, с. 147-148].

В рамках концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности «...ценности, которые субъект создает или вовлекает, использует для решения собственных задач и достижения значимых целей» [10] являются ресурсами субъекта.

В рамках теории речевых актов (Дж. Остин и Дж Сёрл) принимается исходное положение о том, что любое высказывание в коммуникации является действием, производимым говорящим на основании определенных мотивов с определенной целью (информировать, дать совет, предупредить, декларировать, попросить, приказать и т.п.) [11].

Рассуждая о возможностях практического применения, изложенных выше теоретических положений, следует отметить возрастающий спрос специалистов по менеджменту, HR и др., на технологии оценки и принятия решений, связанных с влиянием на вовлеченность, выгорание и другие аспекты деятельности, несомненно связанными со смыслами и их значимостью (способностью влиять) в конкретной жизненной ситуации.

Следует различать смыслы как информацию, являющуюся основанием принятия решений при планировании с использованием SMART-технологии [12; 13], требующей конкретности, определенности, релевантности, определенности во времени и смыслы, вложенные в различные ценности, по своей сути не реализуемые таким способом ввиду их трансцендентности [14]. В теории и практике менеджмента наряду с управлением по целям, когда для оценки достижения целей определяются ключевые показатели эффективности (KPI), активно применяется управление по ценностям (management by values, MBV) [15]. Основными инструментами реализации данного управления являются декларация ценностей, кодекс поведения, система вознаграждений, система обратной связи, обучение и развитие. Ценности организации, как правило, декларируются в миссии. Когнитивно-дискурсивный анализ ценностей на основе миссий позволил определить ценности как основу деятельности, как способ деятельности, как цель деятельности, как атрибут корпорации, как блага, которые дает корпорация [16].

Исследование ценностно-смысловой системы принятия карьерных решений

Цель исследования – сравнить ценностно-смысловую систему принятия карьерных решений респондентов, находящихся на разных этапах построения профессиональной карьеры.

Метод исследования – анкетирование. Анкета была составлена из открытых вопросов, позволяющих собрать список (перечень) суждений, являющихся основаниями для принятия карьерных решений с целью выделить содержащиеся в них смыслы, в том числе, ценностные. Респондентам из двух выборок предлагалось дополнить утверждение «Я работаю (собираюсь работать) для того, чтобы... (иметь, достичь, стать)» любым количеством суждений.

Исследование проводилось на двух выборках.

Выборка №1 – граждане, не имеющие опыта работы: студенты ВУЗов старших курсов. Выборка состояла из 100 респондентов в возрасте от 19 до 23 лет, средний возраст 20,6, мужчин 19, женщин 81. Выборка включала представителей 8 профессий (направлений) – технология, реклама, дизайн, социальная работа, теория и история искусств, туризм, конструирование швейных изделий, компьютерный инжиниринг.

Выборка №2 – граждане старше 30 лет, имеющие опыт работы, трудовой стаж от 1 года до 37,8 лет, средний стаж 15,2 лет, обратившиеся за карьерной консультацией. Выборка состояла из 110 респондентов в возрасте от 30 до 60 лет, из них до 40 лет включительно 36 респондентов, от 41 до 50 лет – 47 респондентов, старше 50 лет – 26 респондентов; средний возраст 44,5 лет, мужчин 8, женщин 102. Выборка включала представителей 19 профессий (направлений): экономика, юриспруденция, менеджмент, педагогика, психология, государственное и муниципальное управление, туризм и др.

Результаты исследования

В процессе исследования были получены суждения, содержащие смыслы, отражающие мотивы, связанные как с поиском работы, так и содержанием работы. На первом этапе был произведен контент-анализ полученного материала. Экспертами контент-анализа выступили авторы данной статьи. В силу того, что объектом контент-анализа выступали не тексты, а смыслы, влияющие на принятие карьерных решений, задача кодировки свелась к обобщению синонимичных суждений, ранжирование мнений для согласования не потребовалось. Основная проблема заключалась в составлении списка не пересекающихся смыслов. С этой целью сложные суждения были отнесены к разным категориям, например, «финансовая стабильность» разделена на «стабильность» и «финансы», в свою очередь, «финансы», «деньги», «заработок» как смыслы мотивов карьерных решений были обобщены как «материальная обеспеченность» с целью максимального соответствия суждениям опросников, исследующих ценности. За основу классификации суждений были взяты портретный ценностный опросник Ш. Шварца, и методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [17;18]. Однако, часть таким образом отклассифицированных суждений не соответствовала ни одному из данных опросников и стала основой отдельного списка смыслов (таблица 1).

Таблица 1 – Соответствие смыслов суждений с утверждениями опросников ценностей (составлено автором)

Суждение, полученное в результате контент-анализа	Соответствие суждению, приведенному в опросниках Ш. Шварца, М. Рокича
	Ш. Шварц
Активность, деятельность	Всегда искать разнообразия в деятельности
Опыт, стаж	Получать разный опыт
Амбициозные цели	Иметь амбициозные цели в жизни
Успех, результат	Быть очень успешным
Признание, уважение	Чтобы люди признавали его достижения
Богатство	Быть богатым
Власть	Иметь власть, которую могут давать деньги
Безопасность личная	Чувствовать себя защищенным и быть в безопасности
	М. Рокич (терминальные)
Интересная работа	Интересная работа
Материальная обеспеченность	Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)
Развитие	Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)
Развлечения	Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
Свобода	Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях поступках)
Семья, дети	Счастливая семейная жизнь
Помогать людям, быть полезным	Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей)
Творчество, креативность	Творчество (возможность творческой деятельности)
Уверенность в себе	Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)
	М. Рокич (инструментальные)
Высокие притязания	Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)

Независимость, самодостаточность	Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
Познание Образованность	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)
Ответственность	Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)
Рационализм	Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)
Не соответствующие опросникам Ш. Шварц и М. Рокич	
Стабильность	
Карьерный рост	
Поиски себя, понимание себя	
Профессионализм	
Самореализация	
Статус, положение, престиж	
Компетентность	
Востребованность	
Счастье, быть счастливым	
Контакты, коммуникации, связи	
Путешествия	
Бренд, бизнес	

В результате данного анализа все выявленные суждения были отнесены к 34 смыслам. После этого, на втором этапе, была составлена сводная таблица, содержащая 210 строк с испытуемыми и 34 столбца со смыслами. В случае совпадения на пересечении строки и столбца в ячейке ставилась 1, в противном случае 0. Всего в таблице было получено 1458 совпадений. Минимальное количество отмеченных суждений у одного респондента – 2, максимальное – 11. Среднее число выделенных суждений у одного респондента в выборке №1 – 7,00, в выборке №2 – 6,89.

Анализ полученных данных был произведен методом анализа таблиц сопряженности при помощи программы IBM SPSS Statistics (27 версия). В процессе анализа были вычислены частоты встречающихся смыслов в обеих выборках, а также выявлены значимые различия части смыслов между двумя выборками.

Сравнение частот встречающихся смыслов, а также значимость различий в двух выборках приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнение частот встречающихся смыслов и значимость их различий в выборках (составлено автором)

СМЫСЛЫ	Граждане, имеющие опыт работы	Студенты, не имеющие опыта	Хи-квадрат Пирсона	Точная значимость (2-сторонняя)
Активность Деятельность	17,3%	2,0%	13,576	< ,001***
Амбициозные цели	20,0%	11,0%	3,203	0,088
Безопасность личная	0,0%	4,0%	4,485	0,050
Богатство	0,9%	9,0%	7,561	0,007**
Бренд, бизнес	0,0%	8,0%	9,149	0,002**

СМЫСЛЫ	Граждане, имеющие опыт работы	Студенты, не имеющие опыта	Хи-квadrat Пирсона	Точная значимость (2-сторонняя)
Власть	0,9%	16,0%	16,034	< ,001***
Востребованность	21,8%	16,0%	1,150	0,297
Высокие притязания	0,0%	6,0%	6,794	0,011*
Интересная работа	3,6%	8,0%	1,851	0,236
Карьерный рост	24,5%	41,0%	6,477	0,012*
Компетентность	7,3%	7,0%	0,006	1,000
Контакты, коммуникации, связи	39,1%	41,0%	0,080	0,888
Материальная обеспеченность	85,5%	88,0%	0,294	0,686
Независимость	51,8%	28,0%	12,334	< ,001***
Опыт Стаж	20,9%	50,0%	19,547	< ,001***
Ответственность	0,9%	12,0%	11,095	< ,001***
Познание Образованность	19,1%	15,0%	0,617	0,468
Поиски себя, понимание себя	4,5%	10,0%	2,350	0,179
Помогать, быть полезным	46,4%	13,0%	27,519	< ,001***
Признание Уважение	17,3%	11,0%	1,683	0,238
Профессионализм	52,7%	65,0%	3,251	0,092
Путешествия	2,7%	7,0%	2,109	0,198
Развитие	51,8%	35,0%	6,019	0,018*
Развлечения	3,6%	10,0%	3,409	0,095
Рационализм	0,9%	2,0%	0,443	0,606
Самореализация	43,6%	38,0%	0,688	0,483
Свобода	8,2%	4,0%	1,577	0,259
Семья Дети	14,5%	15,0%	0,009	1,000
Стабильность	25,5%	26,0%	0,008	1,000
Статус, престиж	11,8%	35,0%	15,964	< ,001***
Счастье, быть счастливым	2,7%	14,0%	8,947	0,004**
Творчество Креативность	0,0%	11,0%	12,769	< ,001***
Уверенность в себе	29,1%	6,0%	18,844	< ,001***
Успех Результат	60,0%	36,0%	12,078	< ,001***

Из таблицы видно, что наиболее близкими по их влиянию на принятие карьерных решений оказались такие смыслы, как стабильность, компетентность, семья, контакты, материальная обеспеченность, самореализация, что может говорить меньшей подверженности трансформации данных смыслы в процессе профессионализации, хотя нельзя исключить, что эти смыслы могут как совпадать, так и значительно отличаться «на старте» профессиональной карьеры ввиду меняющейся информационной среды.

У представителей выборки граждан, имеющих опыт работы, не встречались такие смыслы, как творчество, (в выборке не имеющих опыта – 11%), бизнес (в выборке не имеющих опыта

– 8%), высокие притязания (в выборке не имеющих опыта – 6%), личная безопасность (в выборке не имеющих опыта – 4%). Можно предположить, что такие смыслы, как творчество, высокие притязания и бизнес у представителей более взрослого поколения и на старте профессиональной карьеры не были значимыми, в то же время это может быть и результатом накопленной энтропии, исключением из смыслового поля «фантазий» в процессе поиска работы и знакомства с реальными вакансиями и требованиями к ним, но в любом случае, для подобных утверждений требуются дополнительные исследования.

Значительно реже у граждан, имеющих опыт работы, отмечены такие смыслы, как опыт, стаж (20,9% против 50%) карьерный рост (24,5% против 41%), статус (11,8% против 35%), власть (0,9% против 16%). Приобретение опыта является одним из главных смыслов для молодежи по той причине, что в требованиях к вакансии чаще всего упоминается и наличие опыта в данной сфере деятельности, что воспринимается как серьезное препятствие к успешному трудоустройству без опыта. Карьерный рост, статус, власть возможно, являются значимыми смыслами для более молодого поколения в силу изменения информационной среды и транслируемых в ней ценностей и критериев успеха. То, что в прошлые времена оценивалось как «карьеризм» с отрицательным эмоциональным оттенком, в настоящее время может являться главным индикатором жизненного и профессионального успеха. К слову, ни в одном из протоколов богатство не рассматривалось как возможность «иметь власть, которую дают деньги» (Ш. Шварц), что также является информацией для размышления о системности/фрагментарности информационной среды и интериоризации смыслов.

Напротив, чаще отмечены такие смыслы, как активность, деятельность (17,3% против 2,0%), независимость (51,8% против 28%), помощь людям (46,4% против 13%), развитие (51,8% против 35%), уверенность в себе (29,1% против 6%). Не вызывает вопросов разница в уверенности в себе, которая приходит с имеющимся опытом и которого, по определению, нет у студентов. В каком-то смысле понятна разница в независимости в силу того, что молодым на этапе становления карьеры, скорее всего, помогает семья. Разницу по отношению к развитию возможно объясняется тем, что учеба рассматривается как имеющийся фактор развития, для работающих же отсутствие профессионального развития может привести к «выпаданию» из рынка труда. Объяснения требует разница отношения к активности. На дендрограммах (рис. 1 и 2) у граждан, имеющих опыт, активность теснее всего связана с положением, статусом, у не имеющих опыта такая связь не прослеживается. Отдельное внимание обращает на себя разница в суждениях респондентов двух групп в отношении смысла «Помогать, быть полезным». В большинстве резюме молодых соискателей декларируется готовность к командной работе. Однако реализацию деятельности в команде трудно представить без взаимопомощи и общих целей. Возможно, это является признаком незрелости суждений. Также данные различия могут быть связаны с особенностями профессиональной дифференциации участников исследования, т.к. среди респондентов с опытом работы были участники, для которых помощь другим является профессионально важным качеством.

С целью выявить структуру данных смыслов при принятии карьерных решений в данных выборках также был проведен кластерный анализ признаков по методу Уорда (Ward's method) при помощи программы IBM SPSS Statistics 27 версии. Результаты представлены на рисунках 1 и 2.

В первую очередь стоит отметить большую лаконичность и определенность кластеров смыслов в выборке граждан, имеющих опыт работы. Один кластер составляют 8 смыслов: независимость, профессионализм, помощь другим (польза), материальная обеспеченность (деньги), успех (результат), развитие, самореализация, контакты, остальные смыслы вошли в другой кластер, в свою очередь, распадающийся на более мелкие кластеры. 11 смыслов оказались обособленными – высокие притязания, бизнес, творчество, личная безопасность, рационализм, ответственность, власть, богатство, путешествия, счастье, развлечения, интересная работа и поиски себя. По всей вероятности, данные смыслы либо уже реализованы (возможно – ответственность, рационализм), либо потеряли актуальность или же не были актуальными вовсе. Остальные смыслы разбились на группы стабильность – востребованность – уверенность, опыт – образованность – амбициозные цели – карьерный рост и др.

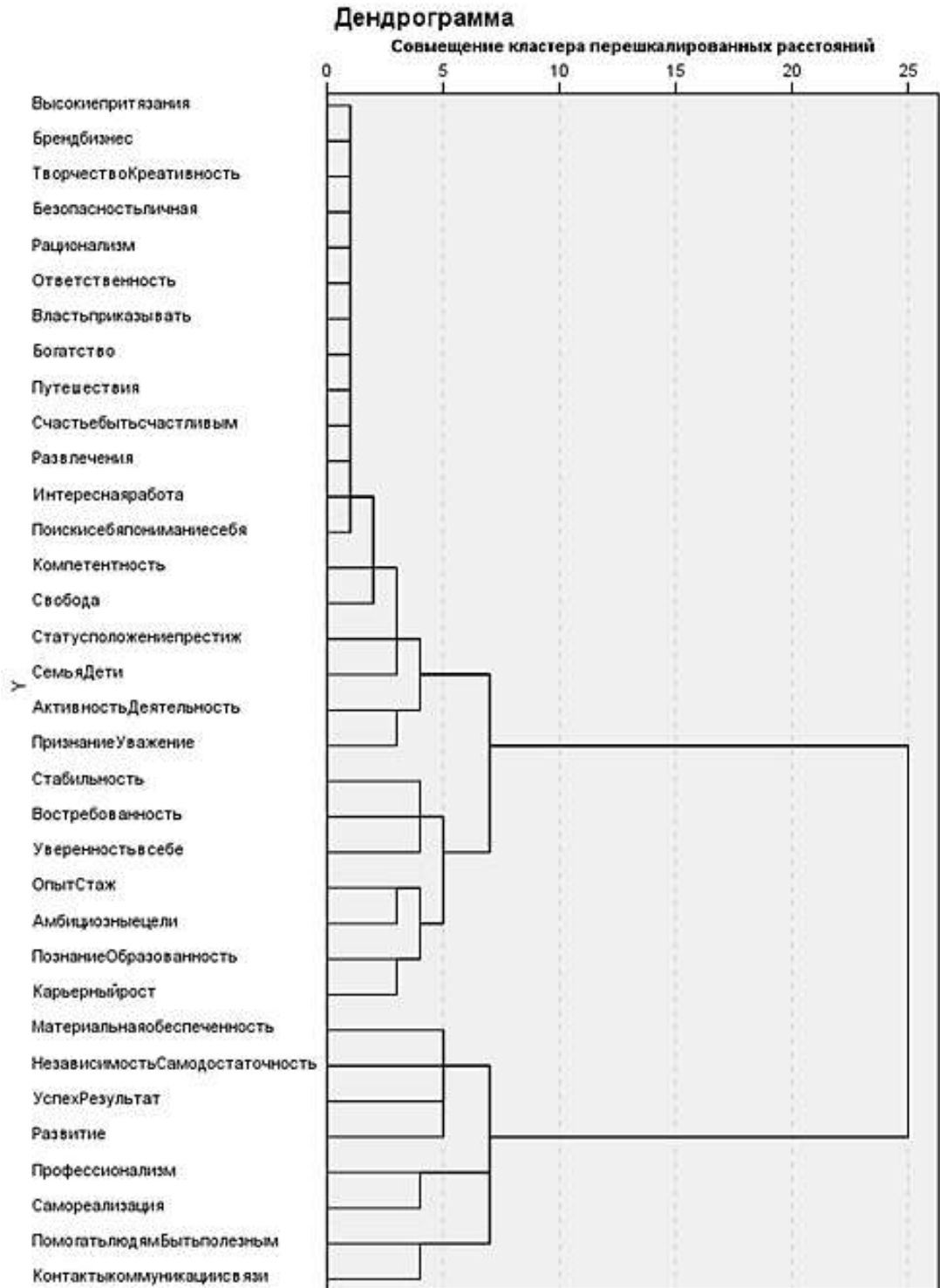


Рисунок 1 – Результаты кластерного анализа смыслов граждан, имеющих опыт работы (составлено автором)

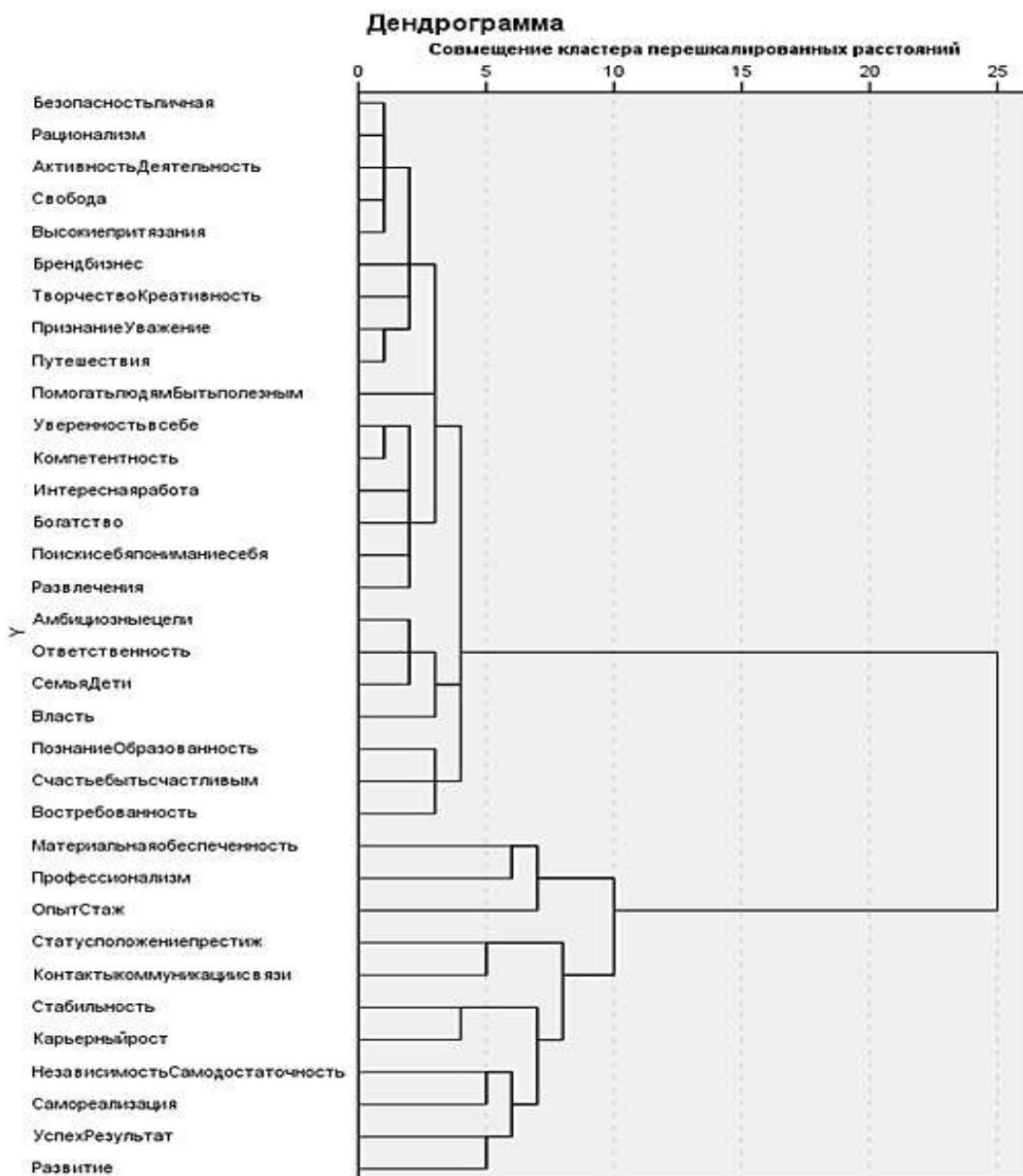


Рисунок 2 – Результаты кластерного анализа смыслов граждан, не имеющих опыт работы (составлено автором)

В выборке граждан, не имеющих опыта работы, в один кластер вошли 11 смыслов: статус, материальная обеспеченность, опыт, стабильность, профессионализм, независимость, успех, контакты, самореализация, развитие, карьерный рост. Остальные смыслы вошли в другой кластер, в свою очередь разбитый на множество мелких.

Результаты проведенного кластерного анализа следует скорее рассматривать как информацию для формирования новых гипотез и планирования новых исследований, нежели как сформированные итоги исследования. Полученные различия смыслов в разных группах отчасти

можно интерпретировать как трансформацию ценностно-смысловой системы субъекта деятельности в процессе профессионализации, однако данные различия применимы и к выводам в рамках теории поколений, и в рамках исследования информационной среды и т.п. Для более качественного исследования заявленной темы необходимо провести его с другим дизайном исследования и более репрезентативными выборками.

И еще для сравнения. Как и много лет назад, перспектива роста остается одним из главных смыслов молодежи. Но если современные граждане, независимо от возраста и стажа, основным смыслом работы считают заработок, то в 60-е годы ориентация на заработок играла ведущую роль только после 50-летнего возраста (в связи с влиянием на исчисление пенсии) [19, с. 252].

Выводы (заключение)

Ценностно-смысловая система человека не является статичной, на нее влияют различные внешние и внутренние факторы. На решения, которые принимает человек в различных сферах своей жизни, влияют культура, религия, наука, технология, различные жизненные обстоятельства. На протяжении профессиональной жизни меняются статусы и роли человека, информационная, политическая, управленческая, технологическая среда. Для ориентации и принятия эффективных решений в меняющейся среде всем субъектам деятельности необходимы актуальные на момент принятия важных решений результаты исследований. Простой перевод зарубежных техник и методов, без учета конкретной ценностно-смысловой системы субъектов труда, не может быть эффективным. Для применения современных технологий управления, где духовная сфера человека является важным ресурсом, необходимо понимать, на какие ценности и смыслы следует опираться при разработке и декларации миссии организации, какие ценности и смыслы следует исследовать для разработки теоретических оснований приема, адаптации и развития персонала, что делать, когда смыслы или ценности участников делового процесса имеют принципиальные расхождения.

Библиография

1. Садовникова Н. О. Психология профессионального кризиса личности: монография /. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2021. – 151 с. – ISBN 978-8050-0713-3.
2. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения : учебное пособие. – М.: МГППИ, 1999 – 97 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с. ISBN 5-7695-1506-6.
4. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. – М.: Смысл, 2003. – 487 с. ISBN 5-89357-082-0.
5. А. С. Кравец Смыслы и ценности // Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 7. Философия. – 2007. – №6. – С. 3-27.
6. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с. ISBN 978-5-906001-04-7.
7. Райан Р. М., Деси Э. Л. Теория самодетерминации и поддержка внутренней мотивации, социальное развитие и благополучие /науч. перевод Р. А. Вороновой // Вестник Алтайского ГПУ. – 2003. – № 3-1. – С. 97-111.
8. Shrestha A.K., Arjun K.S. Workplace Spirituality and Employee Attitudes: Moderating Role of Organizational Politics // Journal of Business and Management Research. –2017. – Vol. 2. – No. 1 & 2. – P. 33-51. DOI: 10.3126/jbmr.v2i1-2.18150

9. Chaubey, Akanksha & Giri, Vijai. Workplace Spirituality: Understanding Its Foundations, Current Research Trends, Challenges, and Future Prospects // Proceedings of The World Conference on Social Sciences. – 2025. – № 4. – P. 15-26. DOI: 10.33422/worldcss.v4i1.1210

10. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. – 2015. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kontseptsii-resursov-subekta-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 13.11.2025).

11. Философия языка / Ред.-сост. Дж. Р. Сёрл; Пер. с англ. И.М. Кобозевой [и др.]. – Москва: УРСС, 2004 (ООО Рохос). – 206 с.; 20 см.; ISBN 5-354-00593-0.

12. Друкер, Питер Фердинанд (1909-2005). Практика менеджмента / Питер Друкер; пер. с англ. Ивана Веригина. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 406 с.: 24 см.; ISBN 978-5-00057-373-0 (В пер.).

13. Doran George T. There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. Management Review. – 1981. – Vol. 70, № 11. – P. 35–36.

14. Schwartz, Shalom. Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences Across Nations. –2007. DOI: 10.4135/9781849209458.n9

15. Rappaport, A. Creating Shareholder Value: The new standard for business performance. New York: Free Press. – 1986. ISBN 0-02-925720-4.

16. Ромашкова И.П. Ценности корпоративного дискурса: к методике анализа // Вестник ЧелГУ. 2020. №1 (435). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-korporativnogo-diskursa-k-metodike-analiza> (дата обращения: 13.11.2025).

17. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004 – 70 с. ISBN 5-9268-0299-7.

18. Каракулова О.В., Степаненко С.П., Буравлева Н.А. Психология ценностей личности : учебно-методическое пособие. Издательство Томского государственного педагогического университета, Томск 2024, 101 с. ISBN 978-5-907791-07-7.

19. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. 3-е издание. ПИТЕР Санкт-Петербург, 2002, 288с. ISBN 5-272-00315-2.

Поступила в редакцию: 28.11.25

Принята к публикации: 20.01.26

TRANSFORMATION OF THE SUBJECT'S VALUE-MEANING SYSTEM IN THE PROCESS OF PROFESSIONALIZATION

Buguliev L.G., Vodopyanova N.E., Chernaus O.A.

St. Petersburg State University

Abstract

The realities of the modern economy require individuals to make multiple career decisions throughout their professional careers. This necessity is driven both by the dynamic external environment and by transformations within a person's internal world. The article is devoted to the theoretical and empirical study of the value-meaning system underlying career decision-making at various stages of professional career development. The research was conducted on two groups of respondents: one consisted of senior university students with no work experience, and the other comprised individuals

over 30 years old with diverse work experience. A questionnaire with open-ended questions was developed to create a repository of judgments that serve as the basis for career decision-making. Using content analysis, these judgments were compared to the meanings in Shalom Schwartz's value survey and Milton Rokeach's value survey. The study revealed judgments that did not align with the meanings in these methodologies. The cluster analysis of meanings underlying career decision-making conducted on two samples made it possible to suggest the dynamic nature of an individual's value-semantic system. The article presents the study's results. The identified similarities and differences in the value-meaning systems of people of different ages indicate a transformation of the individual's value-meaning system in the process of professional development. The conclusion emphasizes the need for further research into the value-meaning systems of working individuals due to the demand for such information in the design of personnel recruitment, adaptation, and development systems, the organization's mission and other related aspects.

Keywords

professional career, values, meanings, foundations of career decision-making, value transformation, subject of activity