

Психолог

*Правильная ссылка на статью:*

Шарапов Н.А. Успешность карьеры в информационно-ориентированных профессиях // Психолог. 2025. № 1.  
DOI: 10.25136/2409-8701.2025.1.73083 EDN: IQCAZP URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=73083](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=73083)

## Успешность карьеры в информационно-ориентированных профессиях

Шарапов Никита Александрович

ORCID: 0000-0001-9187-1212

аспирант; Гуманитарный институт (психолого-педагогическое направление); Российский новый  
университет  
Аналитик данных; ООО "Корпорация 1Т"

119121, Россия, г. Москва, Ростовская наб., 5



✉ sharapov\_na@mail.ru

[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

**DOI:**

10.25136/2409-8701.2025.1.73083

**EDN:**

IQCAZP

**Дата направления статьи в редакцию:**

19-01-2025

**Дата публикации:**

13-02-2025

**Аннотация:** Предметом исследования выступают факторы, определяющие успешность карьеры в информационно-ориентированных профессиях. Основное внимание уделяется анализу влияния профессионального стажа, возраста, пола, уровня образования, а также психологических переменных (толерантность к неопределенности, удовлетворенность работой, рефлексивность и др.). Цель работы заключается в выявлении взаимосвязей между этими факторами и определении роли индивидуальных и организационных условий в формировании карьерной успешности. Основой исследования послужили психологические концепции: теория профессиональной направленности личности (Н.Е. Рубцова), теория толерантности к неопределенности (С. Баднер) и модель развития рефлексивности (А.В. Карпов), а также этапная модель профессионального роста (Х. Дрейфус), систематизация этапов профессионального

становления, разработанная Е.А. Климовым, Ю.П. Поваренковым и Н.С. Пряжниковым, анализ структурно-функциональных аспектов информационной деятельности, представленный С.Л. Леньковым и А.А. Карповым. Использованы методики: ИНЛ-2 (Н. Е. Рубцова), JSS (Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh) IAS (Т. В. Корнилова, М. А Чумакова), измерение рефлексивности (А. В. Карпов), а также эмпирические методы (анкетирование, корреляционный и сравнительный анализы). Результаты свидетельствуют о том, что карьерная успешность детерминируется сочетанием объективных характеристик (опыт, образовательный уровень) и субъективных показателей (удовлетворенность работой, склонность к рефлексии), причем сотрудники с более высоким стажем демонстрируют стратегическое планирование и профессиональную зрелость, тогда как молодые специалисты отличаются гибкостью и удовлетворенностью межличностным взаимодействием. Область применения полученных данных охватывает сферу управления человеческими ресурсами и профессиональное консультирование. Выявленные взаимосвязи могут быть использованы для разработки индивидуальных программ карьерного сопровождения, повышения адаптивности к неопределенности и эффективного планирования развития персонала в организациях, ориентированных на информационную деятельность. Сделанные выводы подчеркивают комплексный характер карьерной успешности, требующий учета как профессионального опыта и образовательного уровня, так и личностных качеств и психологической готовности к изменениям. Практическая ценность проведенного исследования заключается в возможности оптимизации HR-стратегий, направленных на рост мотивации, формирование компетенций и создание условий для долгосрочного карьерного развития специалистов в информационно-ориентированных профессиях, таких как аналитик данных, web-программист, архитектор данных и т.д.

**Ключевые слова:**

успешность карьеры, информационно-ориентированные профессии, информационная деятельность, удовлетворенность работой, профессиональная деятельность, информация, рефлексивность, толерантность к неопределенности, профессиональный опыт, интернет-технологии

**Введение**

Факторы, способствующие достижению успешности в информационно ориентированных профессиях, приобретают особую актуальность в условиях стремительных изменений, инициированных цифровыми технологиями. Современный рынок труда характеризуется высокой динамикой, ростом объемов данных, автоматизацией процессов и увеличением требований к профессиональной компетентности работников. В результате успешная карьера в информационно ориентированных профессиях требует не только владения техническими навыками, но и способности адаптироваться к изменениям, развивать креативное мышление и эффективно работать с большими объемами информации.

В современных условиях особенно важную роль играет психологическая готовность специалистов к профессиональной деятельности, включающая устойчивость к неопределенности, способность к саморегуляции и рефлексивному анализу, а также мотивацию к непрерывному обучению. Информационно ориентированные профессии требуют от работников не только аналитического мышления, но и гибкости в принятии решений, эмоциональной устойчивости к перегрузке и высокой вовлеченности в процесс профессионального развития.

Тем не менее, существующие исследования недостаточно учитывают влияние цифровизации, высоких темпов изменений и растущей неопределенности на успешность карьеры. В частности, остаются открытыми вопросы о том, какие психологические характеристики определяют успешность карьеры в условиях цифровой трансформации и как профессиональный опыт, возраст и уровень образования специалистов влияют на их адаптацию к быстро меняющейся профессиональной среде. Важными аспектами становятся развитие когнитивной гибкости, способность к эффективной регуляции эмоционального состояния, а также баланс между оперативным и стратегическим подходами в профессиональной деятельности.

Цель настоящего исследования – выявить взаимосвязи компонентов психологической готовности специалистов (включая профессиональный, мотивационно-ценостный, эмоциональный и когнитивный компоненты) в связи с успешностью их карьеры в информационно ориентированных профессиях. Также исследуются различия в карьерной успешности у специалистов разного возраста, стажа, пола и уровня образования в контексте адаптации к информационной деятельности.

Объект исследования – психологическая готовность специалистов в связи с их карьерной успешностью.

Предмет исследования – особенности психологической готовности специалистов и различия в ее проявлениях в зависимости от факторов карьерной успешности.

Гипотеза исследования заключается в предположении о наличии взаимосвязей между показателями успешности карьеры: профессиональной направленности личности, удовлетворенностью работой, толерантностью к неопределенности, уровнем развития рефлексивности, а также различия в показателях у субъектов труда разного возраста и стажа, пола, уровня образования. Предполагаются различия между возрастными группами (18–25, 26–39, 40+ лет) и стажем работы (до года, 1–5 лет, более 5 лет).

Полученные результаты позволяют глубже понять механизмы профессиональной реализации и сформировать практические рекомендации для развития компетенций, обеспечивающих устойчивость карьеры в условиях цифровой трансформации.

### **Теоретический обзор исследований**

Внимание к карьере в психологии труда сосредоточивалось на исследовании субъекта труда и его психофизиологических и личностно-смысовых характеристик, что отражено в работах В. П. Зинченко [1] и Д. А. Леонтьева [2]. М. И. Дьяченко [3] акцентировал роль мотивационно-ценостных установок и внутреннего целеполагания в профессиональном развитии. Е. А. Клинов расширил понимание карьеры, систематизировав этапы профессионального становления с учетом возрастных кризисов и изменяющихся социально-экономических условий [4]. Его концепция подчеркивает важность самоопределения и личностных изменений, возникающих на разных стадиях карьерного пути. Ю. П. Поваренков и Н. С. Пряжников обращали внимание на потенциальную продуктивность кризисных периодов, а также на механизмы адаптации в профессиональной деятельности [5; 6]. С. Л. Леньков и А. В. Карпов, анализируя структурно-функциональные аспекты информационной деятельности, указали на необходимость постоянного обновления знаний и владения комплексными компетенциями в сфере данных [7; 8]. Изучению профессиональной успешности посвящены работы отечественных психологов Е. А. Климова, О. Н. Родиной, В. А. Бодрова, Э. Ф. Зеера, Н. С. Пряжникова, В. А. Толочека и др.

Информационно ориентированные профессии представляют собой виды профессиональной деятельности, где основным предметом труда является информация. Это могут быть процессы сбора, обработки, анализа, хранения, передачи и создания новых знаний. В таких профессиях ключевую роль играет работа с данными, информационными потоками и технологиями, обеспечивающими управление и использование информации для решения профессиональных задач.

Модель профессионального роста Х. Дрейфуса иллюстрирует процесс перехода от начальной стадии профессиональной деятельности к мастерству через последовательное накопление опыта и развитие интуитивного принятия решений, подчеркивая, что именно эти факторы являются ключевыми для формирования успешной карьеры [9]. Важность толерантности к неопределенности в решении трудовых задач подчеркивает Т. В. Корнилова, отмечая критическую роль умения сохранять продуктивность и эмоциональную стабильность перед лицом неизвестности [10]. Удовлетворенность работой, рассматриваемая Е. А. Климовым, предполагает не только внешние формы поощрения, но и ценностное отношение работника к содержанию труда, что в высокодинамичных информационных профессиях может определять степень вовлеченности и эффективность [4]. Значимость рефлексивности как фактора профессионального саморазвития выдвигает А. В. Карпов, связывая анализ собственных действий с успешным освоением новых технологий и методов [11]. Якоря карьеры, описанные Э. Шейном, подтверждают, что ценностные установки и мотивы могут выходить на первый план в процессе карьерных решений, особенно когда деятельность связана со сложными когнитивными задачами и постоянными технологическими переменами [12].

На основе изучения особенностей информационно ориентированных профессий ранее нами была сформирована сводная таблица исследований психологической готовности в структуре профессионального самоопределения, которая является основой рассмотрения успешности карьеры (табл. 1), представленная в отдельной статье [13].

Таблица 1. Рассматриваемые исследования психологической готовности в структуре профессионального самоопределения

| № | Автор(ы)   | Краткая характеристика   |
|---|--|--|
| 1 | С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова, А.М. Букинич             | Выявили несоответствие профессиональной направленности абитуриентов требованиям выбранной профессии  |
| 2 | Е.А. Климов  | Создал классификацию профессий по предмету труда, выделил стадии развития человека в профессии   |
| 3 | А.А. Карпов, А.В. Карпов, С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова | Обосновали субъектно-информационный подход к психологическим исследованиям. Выделили психологическую специфику информационной деятельности |
| 6 | Н.С. Калиниченко, Б.Б. Величковский                  | Проанализировали принятие современных технологий   |
| 7 | Л.М. Митина  | Выделила стратегии сохранения и  |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | внедрения стратегии сохранения и преобразования в рамках профессиональной деятельности                             |
| 11 | А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик                             | Исследовали последствия внедрения новых технологий   |
| 12 | В.А. Емелин, Е.И. Рассказова                           | Проанализировали субъективные критерии предпочтения профессии и работы в старшем подростковом и юношеском возрасте |
| 14 | А.В. Карпов, А.А. Карпов                               | Выделили субъектно-информационный класс профессиональной деятельности  |
| 15 | Н.Е. Рубцова   | Исследовали различия по полу при выполнении профессиональной деятельности  |
| 16 | Т. Бугелова, М. Бенедикова, Л. Чупкова, Л.А. Максимова | Выявили возрастные особенности отношения к трудовой деятельности   |
| 17 | О.В. Лаврик, Г.И. Корчагина, А.А. Лаврик               | Рассмотрели психологическую структуру готовности к выполнению профессиональной деятельности                        |
| 18 | Е.Б. Филинкова   | Исследовала влияние стажа и возраста на трудовую деятельность  |
| 19 | Н.Е. Рубцова   | Обосновала необходимость включения рефлексии в модель готовности   |
| 20 | Д.Р. Гильфантинова и Ю.М. Забродин                     | Изучали мотивационный и ценностный компоненты профессиональной деятельности  |
| 21 | Г.Н. Ларина  | Обосновала структуру профессионального самоопределения молодежи  |
| 22 | М.В. Рыжкова   | Исследовала готовность к технологиям будущего  |

Таким образом, совокупность профессиональных компетенций, личностных качеств и организационных условий определяет успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях. Отношение к неопределенности, показатели удовлетворенности работой и уровень рефлексивности позволяют глубже понять механизмы, лежащие в основе профессиональной реализации, а также разработать рекомендации для повышения эффективности трудовой деятельности в контексте цифрового развития.

#### **Методика исследования и характеристика выборки**

Исследование включало в себя входное анкетирование без указания ФИО респондентов, батарея из 4-х методик, к каждой из которых была предоставлена инструкция к заполнению. В исследовании использовались следующие методики:

- Опросник изучения профессиональной направленности личности, ИНЛ-2 (Н. Е. Рубцова).

- Опросник удовлетворенности работой, JSS (Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh).
- Шкала толерантности к неопределенности, IAS (С. Баднер в адаптации Т. В. Корниловой, М. А. Чумаковой).
- Измерения уровня развития рефлексивности (А. В. Карпов).

На основе теоретического анализа успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях выделены четыре ключевых компонента, определяющие данный показатель: профессиональный (включает психологический тип профессиональной деятельности и стаж работы), мотивационно-ценностный (удовлетворенность работой), эмоциональный (толерантность к неопределенности) и когнитивный (уровень рефлексивности).

Успешность карьеры в этих профессиях представляется как сочетание наиболее значимых характеристик (общая удовлетворенность работой, уровень рефлексивности, толерантность и интолерантность к неопределенности). Она может быть определена через формулу «Успешность карьеры = Общая удовлетворенность работой + Уровень рефлексивности + Толерантность к неопределенности - Интолерантность к неопределенности».

Успешность карьеры рассматривается как интегральный показатель, позволяющий проводить сравнения между специалистами различных возрастных групп, с разным уровнем стажа, пола и образования.

Выборка исследования составила 38 человек, отобранных из 106 респондентов первичной выборки по критерию принадлежности к информационно ориентированным профессиям, основываясь на классификации Н. Е. Рубцовой. Согласно данной классификации, существует четыре метатипа труда в зависимости от предмета профессиональной деятельности: объектный, информационный, межсубъектный и интегральный [\[14\]](#). В рамках данного исследования внимание было сосредоточено на представителях информационно ориентированных профессий, для которых основным предметом труда является информация. В дальнейшем анализ проводился именно на этой группе.

Анализ выборки по возрастным критериям показал, что из 38 респондентов 17 – в возрасте от 18 до 25 лет, 19 – от 25 до 40 лет, а только 2 – старше 40 лет. Стаж работы также продемонстрировал значительную вариативность: 9 респондентов имеют стаж менее одного года, 17 человек – от 1 до 5 лет, а 12 человек работают более 5 лет.

Гендерный состав выборки распределился следующим образом: 17 мужчин и 21 женщина. Что касается уровня образования, 8 респондентов обладают средним образованием, 8 человек завершили обучение на уровне бакалавриата, 20 человек имеют диплом о завершении специалитета или магистратуры, а 2 респондента окончили аспирантуру.

В работе использовались методы обработки результатов исследования: статистический анализ эмпирических данных (коэффициент корреляции Спирмена, U-критерий Манна – Уитни).

## **Результаты исследования**

Для выбора статистических критериев исследования был проведен анализ нормальности распределения, результаты которого представлены в таблице 2.

Таблица 2. Проверка нормальности распределения в выборке

| Критерии нормального распределения |                      |        |                       |            |        |       |
|------------------------------------|----------------------|--------|-----------------------|------------|--------|-------|
|                                    | Колмогорова-Смирнова |        | Критерий Шапиро-Уилка |            |        |       |
|                                    | Статистика           | ст.св. | знач.                 | Статистика | ст.св. | знач. |
| Пол                                | ,365                 | 38     | ,000                  | ,633       | 38     | ,000  |
| Возраст                            | ,116                 | 38     | ,200*                 | ,966       | 38     | ,302  |
| Образование                        | ,321                 | 38     | ,000                  | ,808       | 38     | ,000  |
| Стаж                               | ,215                 | 38     | ,000                  | ,814       | 38     | ,000  |

\*. Это нижняя граница истинной значимости.

а. Коррекция значимости Лильефорса

Результаты показали отсутствие нормальности в выборке исследования, что предполагает использование коэффициента корреляции Спирмена и U-критерия Манна — Уитни для проведения анализа.

Результаты корреляционного анализа (табл. 3, рис. 1) подтвердили наличие взаимосвязей между ключевыми компонентами, определяющими успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях. Установлено, что профессиональный компонент (включающий возраст, стаж, уровень образования и профессиональную направленность личности), мотивационно-ценостный компонент (удовлетворенность работой), эмоциональный компонент (отношение к неопределенности) и когнитивный компонент (уровень рефлексивности) взаимосвязаны. Анализ выявил как прямые ( $r>0$ ), так и обратные ( $r<0$ ) корреляции между показателями, что позволяет говорить о комплексной природе факторов, влияющих на карьерную успешность.

Таблица 3. Результаты корреляционного анализа компонентов успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях

|                                 | Возраст  | Стаж  | Образование | Оперативность | ИНЛ | ИНЛ  | JSS         | JSS         |
|---------------------------------|----------|-------|-------------|---------------|-----|------|-------------|-------------|
|                                 | <i>r</i> |       |             |               |     | Люди | Продвижение | Руководство |
| <b>ИНЛ</b>                      | <i>r</i> | ,408* | ,466**      |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> | 0,011 | 0,003       |               |     |      |             |             |
| <b>Стратегии</b>                | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>JSS</b>                      | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>Зарплата</b>                 | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>JSS</b>                      | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>Продвижение</b>              | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>JSS</b>                      | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>Зависимые вознаграждения</b> | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>JSS</b>                      | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>Характер работы</b>          | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>JSS</b>                      | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |
| <b>Информи-</b>                 | <i>r</i> |       |             |               |     |      |             |             |
|                                 | <i>p</i> |       |             |               |     |      |             |             |

| рование                        |          |       |        |        |        |
|--------------------------------|----------|-------|--------|--------|--------|
| <b>JSS</b>                     | <b>r</b> |       | -,356* | ,377*  |        |
|                                | <b>p</b> |       | 0,028  | 0,019  |        |
| <b>Общая удовлетворенность</b> |          |       |        |        |        |
| <b>IAS</b>                     | <b>r</b> |       |        | -,378* |        |
|                                | <b>p</b> |       |        | 0,019  |        |
| <b>Интолерантность</b>         |          |       |        |        |        |
| <b>IAS</b>                     | <b>r</b> |       |        |        | -,3:   |
|                                | <b>p</b> |       |        |        | 0,0    |
| <b>Толерантность</b>           |          |       |        |        |        |
| <b>Рефлексивность</b>          | <b>r</b> | ,356* |        | -,374* | -,333* |
|                                | <b>p</b> | 0,028 |        | 0,021  | 0,041  |

Для обозначения направленности выявленных взаимосвязей применена дифференциация цветовой гаммы линий: черные линии отражают положительные корреляции ( $r > 0$ ), тогда как красные линии указывают на наличие отрицательных зависимостей ( $r < 0$ ).



Рис. 1. Результаты корреляционного анализа компонентов успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях

Результаты проведенного корреляционного анализа позволяют рассмотреть выявленные взаимосвязи через призму успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях, включающей профессиональный, эмоциональный, мотивационно-ценостный и когнитивный компоненты.

Профессиональный компонент демонстрирует устойчивые связи с другими аспектами успешности карьеры. Так, увеличение возраста ( $p=0,011$ ,  $r=0,408$ ) и стажа ( $p=0,003$ ,  $r=0,466$ ) связано с усилением значимости стратегического подхода в профессиональной деятельности. Это указывает на то, что профессиональный опыт способствует развитию у сотрудников способности к планированию долгосрочных задач, что является ключевым фактором успешности карьеры в условиях сложной информационной среды. Одновременно с этим стаж работы положительно коррелирует с уровнем рефлексивности ( $p=0,028$ ,  $r=0,356$ ), что подчеркивает роль опыта в развитии способности к анализу

собственной профессиональной деятельности, важной для повышения эффективности и принятия решений в условиях неопределенности.

Однако наряду с позитивными аспектами профессионального опыта выявлены риски, связанные с мотивационно-ценностным компонентом. С увеличением стажа наблюдается снижение удовлетворенности заработной платой ( $p=0,008$ ,  $r=-0,426$ ) и карьерным продвижением ( $p=0,033$ ,  $r=-0,347$ ), что может указывать на несоответствие между карьерными ожиданиями сотрудников и реальными возможностями профессионального роста. Подобная тенденция также характерна для работников с более высоким уровнем образования, у которых отмечено снижение удовлетворенности заработной платой ( $p=0,013$ ,  $r=-0,398$ ), содержанием работы ( $p=0,009$ ,  $r=-0,420$ ) и общей удовлетворенности ( $p=0,028$ ,  $r=-0,356$ ). Это может объясняться завышенными карьерными ожиданиями специалистов, обладающих высоким образовательным уровнем, что подчеркивает необходимость совершенствования системы карьерного роста и финансовой мотивации.

Эмоциональный компонент, представленный толерантностью и интолерантностью к неопределенности, демонстрирует важные взаимосвязи с успешностью карьеры. Высокая толерантность к неопределенности снижает зависимость сотрудников от структурированной организации работы, что может способствовать более эффективной адаптации к изменяющимся условиям информационной деятельности. В то же время низкая толерантность к неопределенности ( $p=0,043$ ,  $r=-0,330$ ) положительно связана с удовлетворенностью руководством, что можно объяснить большей зависимостью таких сотрудников от поддержки со стороны менеджмента. Это указывает на важность формирования эмоциональной устойчивости для обеспечения успешной профессиональной реализации в условиях высокой неопределенности, характерной для информационно ориентированных профессий.

Когнитивный компонент, выраженный через уровень рефлексивности, играет центральную роль в успешности карьеры. Повышение уровня рефлексивности с увеличением стажа ( $p=0,028$ ,  $r=0,356$ ) подчеркивает важность способности к саморефлексии для профессионального развития и принятия решений. Однако высокий уровень рефлексивности связан с негативной оценкой карьерного продвижения ( $p=0,041$ ,  $r=-0,333$ ), что может объясняться склонностью к критическому анализу своей деятельности и завышенным требованиям к себе. При этом предпочтение оперативной регуляции деятельности отрицательно коррелирует с рефлексивностью ( $p=0,021$ ,  $r=-0,374$ ), что указывает на взаимосвязь между практическим подходом к выполнению текущих задач и снижением аналитической активности.

Мотивационно-ценственный компонент, связанный с оперативностью, имеет двойственную роль в успешности карьеры. Высокая оперативность способствует повышению общей удовлетворенности работой ( $p=0,042$ ,  $r=0,377$ ) и карьерным продвижением ( $p=0,018$ ,  $r=0,381$ ), что подчеркивает значимость способности эффективно справляться с текущими задачами. Однако снижение толерантности к неопределенности ( $p=0,019$ ,  $r=-0,378$ ) у сотрудников, ориентированных на оперативность, указывает на их меньшую устойчивость к изменениям и возможную подверженность стрессу. Это подчеркивает необходимость создания условий для развития эмоциональной устойчивости и стратегического подхода, особенно у сотрудников, склонных к оперативной деятельности.

Таким образом, результаты анализа подтверждают, что успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях определяется взаимодействием профессионального опыта, эмоциональной устойчивости, мотивационной

удовлетворенности и когнитивной рефлексии. Эти факторы не только взаимосвязаны, но и дополняют друг друга, формируя комплексное представление об успешности профессиональной реализации в информационной сфере.

Результаты сравнительного анализа демонстрируют значительное влияние возраста, стажа, пола и уровня образования на особенности успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях. Выявленные различия подчеркивают, что успех карьеры зависит как от индивидуальных характеристик, так и от социально-профессиональных факторов.

Уровень образования оказывает существенное влияние на успешность карьеры. Сотрудники с оконченным средним образованием выше оценивают удовлетворенность своей заработной платой ( $p=0,026$ ) и зависимыми вознаграждениями ( $p=0,012$ ) по сравнению с коллегами, имеющими диплом специалитета или магистратуры. Это может быть связано с более низкими карьерными ожиданиями специалистов с базовым уровнем образования и их большей зависимостью от внешних стимулов. В то же время специалисты с высшим образованием, несмотря на более высокую квалификацию, могут сталкиваться с несоответствием между собственными ожиданиями и реальными карьерными возможностями, что снижает их удовлетворенность.

Профессиональный стаж играет ключевую роль в определении карьерной успешности. Специалисты со стажем более пяти лет демонстрируют более высокую склонность к стратегическому планированию ( $p=0,004$ ) и рефлексии ( $p=0,019$ ), что свидетельствует о развитии профессиональной зрелости и способности управлять сложными проектами. Эти качества позволяют им занимать более высокие управленческие позиции, однако одновременно они хуже оценивают свою удовлетворенность заработной платой ( $p=0,027$ ) и продвижением ( $p=0,039$ ). Это может объясняться их возросшими ожиданиями к карьерным перспективам и ограниченностью возможностей для дальнейшего роста на высоких должностях.

Молодые специалисты со стажем до одного года, напротив, чаще предпочитают взаимодействие с людьми ( $p=0,004$ ) и оценивают зависимые вознаграждения выше ( $p=0,044$ ), что может быть связано с их ориентацией на обучение, командную работу и получение первичного опыта. Однако они реже используют стратегическую регуляцию деятельности ( $p=0,004$ ), что свидетельствует о недостаточном долгосрочном планировании на ранних этапах карьеры. Специалисты со стажем от одного до пяти лет демонстрируют более высокую интолерантность к неопределенности ( $p=0,021$ ), что может быть обусловлено страхом потери накопленного опыта и сложностью адаптации к изменениям.

Гендерные различия также оказывают влияние на успешность карьеры. Женщины чаще, чем мужчины, проявляют склонность к рефлексии ( $p=0,052$ ), что может быть связано с их большей внимательностью к эмоциональным и социальным аспектам профессиональной деятельности. Эта особенность способствует лучшей адаптации к профессиональным вызовам, но может также замедлять принятие решений в ситуациях, требующих оперативного подхода.

Возрастные особенности оказывают значительное влияние на карьерные траектории. Молодые специалисты до 25 лет демонстрируют более высокую удовлетворенность заработной платой ( $p=0,016$ ), что, вероятно, связано с их более низкими финансовыми ожиданиями и меньшим объемом профессиональных обязанностей. В то же время специалисты в возрасте 25–40 лет выше оценивают значимость стратегической

регуляции деятельности ( $p=0,051$ ), что отражает их профессиональную зрелость и необходимость долгосрочного планирования.

Результаты корреляционного и сравнительного анализа успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях представляют значительный интерес для научного сообщества, так как способствуют более глубокому пониманию факторов, определяющих профессиональную реализацию в этой сфере. Выявленные взаимосвязи между возрастом, стажем, уровнем образования и характеристиками, такими как рефлексивность, толерантность к неопределенности и удовлетворенность работой, подчеркивают сложность и многосоставность концепта карьерной успешности.

Эти данные демонстрируют важность когнитивных, мотивационно-ценностных и эмоциональных факторов в формировании устойчивости к профессиональным вызовам и адаптации к динамичным условиям информационной деятельности. Они уточняют роль индивидуальных особенностей и социальных факторов, таких как пол и образовательный уровень, в контексте построения карьеры. Научное значение заключается в том, что результаты анализа предоставляют эмпирическую базу для разработки новых теоретических подходов к исследованию профессионального развития в информационно ориентированных профессиях.

Более того, выявленные различия в карьерных установках и уровнях удовлетворенности между представителями различных возрастных и профессиональных групп открывают возможности для пересмотра существующих стратегий управления человеческими ресурсами. Эти данные позволяют строить более персонализированные модели карьерного роста и создавать эффективные программы адаптации и обучения, которые учитывают уникальные потребности и ожидания специалистов.

Анализ успешности карьеры также способствует разработке научно обоснованных рекомендаций для профориентации и профессионального самоопределения, особенно для специалистов, работающих в условиях высокой неопределенности и технологических изменений. Динамика перехода от оперативных задач к стратегическому планированию, описанная в исследовании, указывает на важность баланса между краткосрочными и долгосрочными целями в карьерном развитии.

Согласно результатам методики ИНЛ-2, 17 из 38 представителей информационных профессий получили рекомендацию заниматься деятельностью информационного типа, 8 – объектного типа, 11 – межсубъектного типа, и 2 – интегрального типа. Таким образом, более 50% респондентов, работающих в информационно ориентированных профессиях, продемонстрировали несоответствие рекомендаций методики своему текущему профессиональному профилю.

Полученные данные свидетельствуют о необходимости регулярных профориентационных мероприятий и систематической обратной связи со стороны сотрудников и специалистов, а также развития у работников навыков самоанализа и рефлексии своей профессиональной деятельности. Данная проблема подтверждается результатами других исследований. Так, в работе С. Л. Ленькова, Н. Е. Рубцовой и А. М. Букинича указано, что «...около трети (31,4%) абитуриентов вузов демонстрируют профессиональную направленность, не соответствующую требованиям выбранной профессии» [\[15, с. 114\]](#).

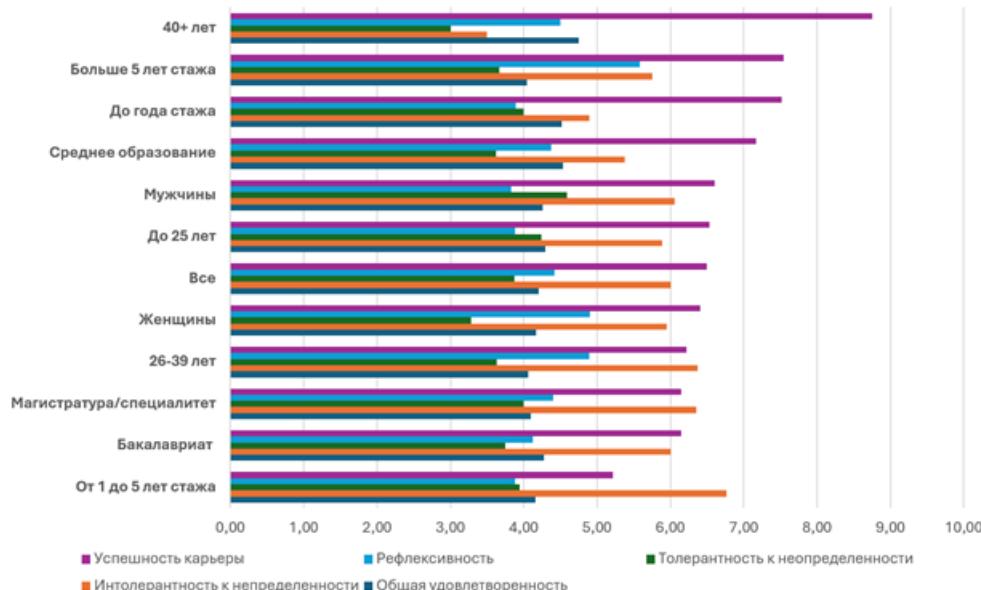


Рис. 3. Результаты сравнительного анализа успешности карьеры в информационно-ориентированных профессиях

Представленные данные по успешности карьеры в баллах позволяют выявить значимые различия между различными группами специалистов информационно ориентированных профессий, что подчеркивает влияние демографических и профессиональных факторов на профессиональную реализацию и карьерные достижения (рис. 3).

Общая оценка успешности карьеры в выборке составляет 6,49, однако анализ различий по полу показывает, что мужчины (6,61) демонстрируют несколько более высокие показатели, чем женщины (6,40). Это может быть связано с особенностями карьерных ожиданий, гендерных стереотипов в профессиональной среде или различиями в профессиональных установках и предпочтениях. Данные результаты подтверждают необходимость учитывать половые различия при изучении карьерной успешности и разработке программ профессионального развития.

Возрастной анализ демонстрирует ярко выраженные различия. У специалистов старше 40 лет уровень успешности карьеры достигает наивысших значений (8,75), что указывает на их профессиональную зрелость, опыт и достижение высокого уровня самореализации. Сравнительно низкие показатели в группе 26–39 лет (6,22) могут отражать профессиональные трудности, связанные с повышенной нагрузкой, необходимостью достижения карьерных целей и балансирования между профессиональной и личной жизнью. В то же время молодые специалисты до 25 лет (6,53) демонстрируют умеренно высокий уровень успешности, что может быть связано с начальным энтузиазмом, относительно низкими ожиданиями и поддержкой, предоставляемой работодателями на ранних этапах карьеры.

Анализ уровня образования выявил, что специалисты со средним образованием (7,16) оценивают свою карьеру более успешно по сравнению с выпускниками бакалавриата (6,15) и магистратуры/специалитета (6,15). Эти различия могут быть объяснены несоответствием ожиданий более высокообразованных специалистов относительно заработной платы, карьерного роста и условий труда. Более высокие требования к профессии и стремление к профессиональной реализации, характерные для выпускников с высшим образованием, могут вызывать чувство неудовлетворенности и снижать субъективное восприятие успеха.

Профессиональный стаж также является важным фактором, определяющим успешность карьеры. Наиболее высокие показатели отмечены у специалистов со стажем более пяти лет (7,54) и менее года (7,52). В первой группе результаты обусловлены накопленным опытом, возможностью занимать высокие должности и стратегической ориентацией в работе. У начинающих специалистов высокий уровень успешности связан с начальным этапом карьерного пути, меньшими ожиданиями и оптимизмом относительно будущих перспектив. Специалисты со стажем от одного до пяти лет демонстрируют наименьший показатель успешности (5,21), что может быть связано с ростом профессиональных обязанностей, ограниченными возможностями для карьерного продвижения и накоплением определенного уровня профессионального стресса.

Таким образом, анализ успешности карьеры в баллах подтверждает значительное влияние возрастных, образовательных, профессиональных и гендерных факторов на восприятие своей карьеры специалистами информационно ориентированных профессий. Эти данные подчеркивают важность индивидуализированного подхода к планированию карьерного развития, а также учета особенностей различных групп для повышения их профессиональной удовлетворенности и эффективности.

Анализ данных методик позволяет сделать выводы о профессиональных и личностных особенностях представителей информационно ориентированных профессий, которые влияют на их карьерную успешность и удовлетворенность трудом.

В рамках первой методики, измеряющей профессиональную направленность личности, наиболее высокие баллы были получены по шкалам «Стратегии» (6,53) и «Информация» (6,37). Это свидетельствует о том, что сотрудники информационно ориентированных профессий преимущественно ориентированы на долговременное планирование и управление информационными потоками. Эти аспекты играют ключевую роль в их деятельности, требующей аналитического подхода и способности обрабатывать большие объемы данных. Сравнительно низкие баллы по шкале «Объекты» (4,58) можно объяснить меньшей значимостью работы с материальными объектами в этой профессиональной сфере, где основное внимание уделяется работе с информацией и людьми. Показатели по шкалам «Управление» (5,13), «Исполнение» (5,53), «Оперативность» (5,53) и «Люди» (5,39) также отражают значимость межличностного взаимодействия и выполнения задач как на стратегическом, так и на оперативном уровнях.

Результаты второй методики, оценивающей удовлетворенность работой, демонстрируют общий средний уровень удовлетворенности (4,20), при этом шкалы «Характер работы» (4,70) и «Информирование» (4,65) имеют наибольшие значения. Это указывает на положительное восприятие профессиональных задач и качества коммуникации внутри организации. Однако низкие показатели по шкалам «Условия выполнения» (3,90) и «Дополнительные льготы» (3,91) могут отражать неудовлетворенность сотрудников ограниченными возможностями материальной и организационной поддержки, что является вызовом для работодателей, стремящихся повысить уровень благополучия работников. Удовлетворенность заработной платой (4,02) и карьерным продвижением (4,12) также находится на умеренном уровне, что может быть связано с несоответствием ожиданий сотрудников относительно компенсации их вклада и карьерных перспектив.

Третья методика, оценивающая отношение к неопределенности, выявила высокий уровень интолерантности (6,00) и низкий уровень толерантности (3,87). Эти данные отражают значительные трудности сотрудников в адаптации к неопределенности, что может быть обусловлено спецификой информационно ориентированных профессий, где

стабильность процессов и предсказуемость результатов играют важную роль. Низкая толерантность к неопределенности может также свидетельствовать о необходимости более четкой структуры в организации работы и дополнительных мерах поддержки со стороны руководства.

На основании результатов проведенного исследования установлено, что успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях определяется совокупностью профессиональных, мотивационно-ценностных, когнитивных и эмоциональных факторов:

- Профессиональный стаж и возраст положительно коррелируют с уровнем рефлексивности, что свидетельствует о важности накопления профессионального опыта для стратегического планирования деятельности.
- Молодые специалисты обладают большей гибкостью и удовлетворенностью межличностным взаимодействием, что способствует их успешной адаптации к новой среде, но при этом они демонстрируют более высокую интолерантность к неопределенности.
- Высокий уровень толерантности к неопределенности коррелирует с удовлетворенностью руководством и характером работы, что подчеркивает важность формирования устойчивости к изменяющимся профессиональным условиям.
- Специалисты с высшим образованием имеют более высокие карьерные ожидания, что приводит к снижению удовлетворенности вознаграждением и карьерным продвижением.
- Высокий уровень рефлексивности способствует принятию обоснованных решений, но может замедлять процесс адаптации в динамично изменяющейся профессиональной среде.

Данные результаты могут быть использованы для разработки карьерных стратегий и программ профессионального сопровождения специалистов, работающих в условиях цифровой трансформации».

На основе полученных данных предложены следующие рекомендации для повышения успешности карьеры специалистов в информационно ориентированных профессиях:

- Развитие толерантности к неопределенности – проведение тренингов и психологических программ, направленных на формирование устойчивости к быстроменяющимся профессиональным условиям.
- Повышение рефлексивности и стратегического мышления – внедрение менторских программ и индивидуального карьерного консультирования для работников с разным уровнем стажа.
- Совершенствование системы мотивации и карьерного роста – разработка четких критериев продвижения, устранение несоответствия между ожиданиями сотрудников и реальными возможностями роста.
- Формирование навыков когнитивной гибкости – проведение программ дополнительного обучения, способствующих адаптации к новым информационным технологиям».

### **Обсуждение результатов**

Далее будет осуществлен анализ полученных результатов в контексте современных научных работ, представленных в трудах других авторов, с целью определения места и

значимости проведенного исследования.

С точки зрения В. А. Бодрова, удовлетворенность трудом отражает совокупность эмоциональных, поведенческих и когнитивных характеристик работника, определяющих степень соответствия выполняемой работы его ожиданиям и установкам [16]. В информационно ориентированных профессиях этот аспект приобретает особую значимость в силу высокой динамики информационных процессов и требовательности к уровню когнитивной готовности специалистов. Удовлетворенность трудом формирует основу для мотивации к непрерывному совершенствованию и поддерживает внутреннее ощущение компетентности в профессиональной сфере.

Рефлексивность, как способность специалиста к самоанализу, осмыслению своих действий и принятия решений, является еще одним ключевым фактором успешности карьеры. Высокий уровень рефлексивности позволяет эффективно адаптироваться к изменениям, извлекать уроки из профессионального опыта и прогнозировать возможные последствия своих действий [17]. В информационно ориентированных профессиях рефлексивность способствует улучшению качества принимаемых решений, особенно в условиях сложности и многозадачности.

В дополнение к этому Н. Е. Водопьянова, рассматривая удовлетворенность жизнью, указывает, что профессиональные достижения и общее чувство благополучия оказывают взаимное влияние, создавая основу для психологической устойчивости человека [18]. По ее мнению, сбалансированное соотношение между личными ресурсами и внешними обстоятельствами ведет к повышению субъективного ощущения счастья и способствует успешной адаптации в различных социальных контекстах, включая сферу труда. Таким образом, в информационно ориентированных профессиях учет совокупного влияния удовлетворенности работой и общего жизненного благополучия позволяет глубже понять факторы, определяющие профессиональное развитие и эффективность деятельности.

Исследование Ю. А. Карабаровой подтверждает многокомпонентный характер профессиональной успешности, показывая важность учета не только внешних (результативность, взаимодействие с коллегами), но и внутренних (удовлетворенность трудом, личностные особенности) факторов [19]. Автор различает «эффективность» (производственные показатели) и «успешность» (включающую субъективную оценку), что согласуется с данными о сочетании объективных и субъективных критериев в информационно ориентированных профессиях [19, стр. 62]. Автор также подчеркивает значимость эмоциональных и психофизиологических затрат, указывая на необходимость комплексного подхода, включающего учет личностных ресурсов и условий труда для повышения карьерной успешности [19, стр. 67-68].

Статья В. Ю. Бединой подтверждает наши выводы о том, что успешность карьеры определяется сочетанием профессиональной компетентности, личностных качеств и социальной среды [20, стр. 70]. Автор подчеркивает, что целенаправленное планирование, учет ценностей и мотивации, а также социальные связи и материальное стимулирование оказывают решающее влияние на карьерное развитие. Таким образом, результаты автора согласуются с концепцией комплексного характера карьерной успешности, зависящей как от внутренних установок, так и от внешнего организационного контекста.

Н. А. Мигунова и Е. А. Маслова подтверждают результаты данного исследования,

указывая, что обучающаяся организация, сетевое поведение и баланс работы/жизни повышают адаптивность и жизнестойкость сотрудников [\[21\]](#). Их подход показывает, что систематическое освоение самообучающихся практик улучшает взаимодействие специалистов с коллегами и заинтересованными сторонами, укрепляет психологическое благополучие и стимулирует развитие эмоционального интеллекта.

Исследование Н. В. Горбуновой подтверждает идею о том, что педагогический профессионализм как интегративная характеристика тесно связан с карьерным ростом и успешностью: автор подчеркивает значимость мотивации, рефлексии и владения технологиями, чтоозвучно пониманию комплексной природы карьеры в рамках данного исследования [\[22\]](#). Работа М. С. Ковалевич и Н. А. Леонюк дополняет данный подход, указывая на роль ценностей, целей, самооценки и адаптивности к изменениям в достижении профессионального успеха [\[23\]](#). Оба исследования сходятся в том, что формирование гибких навыков, непрерывное совершенствование и активная жизненная позиция критически важны для карьерной реализации в современных условиях.

Л. Дай и Ф. Сонг рассматривают эволюцию понятия карьерного успеха, выделяя его объективные и субъективные аспекты, при этом акцентируя внимание на важности субъективного восприятия успеха [\[24\]](#). В статье представлены различные подходы к определению и измерению субъективного карьерного успеха, включая удовлетворенность карьерой, общее восприятие успеха и многомерные методы измерения. Также анализируются факторы, влияющие на субъективный карьерный успех, такие как индивидуальные различия (способности, карьерные компетенции, психологические факторы), семейные аспекты (баланс работы и личной жизни) и организационные условия (поддержка со стороны организации, сетевое поведение).

Статья посвящена исследованию концепции «безграничной карьеры» (boundaryless career), которая описывает современные карьерные модели, менее зависимые от традиционного управления карьерой внутри организаций [\[25\]](#). Авторы провели обзор литературы за период с 1994 по 2018 год, чтобы изучить связь между безграничной карьерой и карьерным успехом. Было выявлено, что карьерный успех может предсказывать последующую карьерную мобильность. На основе этих выводов авторы разработали интегративную модель, которая помогает понять сложные и динамичные взаимоотношения между безграничной карьерой и карьерным успехом. Статья подчеркивает необходимость дальнейших междисциплинарных исследований для углубления понимания этой темы, что подчеркивает актуальность текущей работы.

## **Заключение**

Результаты исследования продемонстрировали, что успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях формируется под влиянием ряда факторов, включающих профессиональный стаж, возраст, пол и уровень образования. Выявлено, что опытные специалисты склонны к стратегическому подходу в деятельности и обладают более высоким уровнем рефлексивности, что отражает их зрелость и профессиональную ответственность. Напротив, молодые специалисты демонстрируют большую гибкость и удовлетворенность межличностным взаимодействием, что связано с этапом активного профессионального поиска и накопления опыта. Уровень толерантности к неопределенности также оказался дифференцированным: специалисты с небольшим стажем работы проявляют меньшую интолерантность, что подчеркивает их готовность пробовать новые роли и задачи.

Анализ удовлетворенности трудом показал, что ключевыми факторами, влияющими на общий уровень удовлетворенности, являются характер выполняемой работы, качество коммуникации в коллективе и восприятие возможностей карьерного роста. Также были выявлены различия в оценке удовлетворенности вознаграждениями и рабочими условиями между группами с различным уровнем образования, что свидетельствует о различии карьерных ожиданий.

Данные исследования подчеркивают значимость комплексного подхода к изучению успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях. Необходим учет как профессиональных, так и личностных характеристик работников. Это открывает перспективы для разработки практических рекомендаций, направленных на повышение карьерной удовлетворенности, адаптивности и устойчивости работников к неопределенности. Особое внимание следует уделить созданию индивидуализированных программ профессионального сопровождения, способствующих долгосрочному развитию карьерного потенциала специалистов в условиях цифровой трансформации труда.

## **Библиография**

1. Зинченко, В. П., Леонтьев, А. Н., Панов, Д. Ю. Проблемы инженерной психологии // В кн.: Зинченко В. П., Панов Д. Ю. (ред.). Инженерная психология. – М.: Изд-во Московского университета, 1964. – С. 5-23.
2. Леонтьев, Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1996. – № 4. – С. 35-44.
3. Дьяченко, М. И., Кандыбович, Л. А. Психология высшей школы: учебное пособие для магистров педагогических специальностей вузов. – Минск: ТЕСЕЙ, 2003. – 351 с. – ISBN 985-463-082-X.
4. Климов, Е. А. Введение в психологию труда: учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
5. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системо-генетический подход // Ярославский психологический вестник. – 2014. – Т. 2, № 2. – С. 211-217.
6. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 256 с.
7. Леньков, С. Л. Субъектно-информационный подход к психологическим исследованиям. – Тверь: Тверской гос. ун-т, 2001. – 128 с.
8. Карпов, А. В., Леньков, С. Л. Структурно-функциональное строение профессиональной деятельности информационного характера: монография. – Тверь: Тверской гос. ун-т, 2006. – 448 с.
9. Дрейфус, Х. Чего не могут вычислительные машины. – М.: Прогресс, 1978. – 333 с.
10. Корнилова, Т. В. Экспериментальная психология: теория и методы: учебник для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 381 с.
11. Карпов, А. В. Метасистемная организация уровневых структур психики. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 287 с.
12. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
13. Шарапов Н.А. Модель психологической готовности к информационной деятельности в структуре профессионального самоопределения // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 9А. С. 50-59.
14. Рубцова, Н. Е. Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности: учебно-методическое пособие. – Тверь: Тверской филиал Московского

- гуманитарно-экономического института, 2011. – 140 с. – ISBN 978-5-91504-014-8. – EDN XUFZZJ.
15. Леньков, С. Л., Рубцова, Н. Е., Букинич, А. М. Профессиональная направленность абитуриентов вузов как предиктор успешности профессионального становления // Национальный психологический журнал. – 2023. – № 2 (50). – С. 103–118. – DOI: 10.11621/npj.2023.0208.
16. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Пер Сэ, 2006. – 432 с.
17. Семенов, И. Н. Рефлексивность самонаблюдения и персонология интроспекции: к онтологии и методологии рефлексивной психологии индивидуальности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2015. – № 3. – С. 22–39.
18. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
19. Каракарова, Ю. А. Профессиональная успешность человека и критерии её оценки // Актуальные вопросы современной науки. – 2009. – № 6–3. – С. 47–52.
20. Бедина, В. Ю. Успешность карьеры как социально-психологическое условие реализации личности в профессиональной деятельности // Гаудеамус. – 2020. – № 3 (45). – С. 88–95.
21. Мигунова, Н. А., Маслова, Е. А. Влияние руководства на сетевое поведение и успешность карьеры // Актуальные вопросы устойчивого развития государства, общества и экономики: сборник научных статей 3-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 01 ноября 2024 года. – Курск: Университетская книга, 2024. – С. 81–84. – EDN KJTHED.
22. Горбунова, Н. В. Профессиональная успешность и профессиональная карьера // В кн.: Профессионализм педагога: успешность и карьера: монография. – Ялта: Гуманитарно-педагогическая академия, 2017. – С. 125–205. – EDN ZRHMWB.
23. Ковалевич, М. С., Леонюк, Н. А. Успешность карьеры как условие личностной и профессиональной самореализации // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 3. Филология. Педагогика. Психология. – 2023. – Т. 13, № 3. – С. 112–121. – EDN KILJZQ
24. Дай Л., Сонг Ф. Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect // *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2016. Т. 4. С. 238–242. DOI: 10.4236/jhrss.2016.43026.
25. Гуан Я., Артур М. Б., Хапова С. Н., Холл Р. Дж., Лорд Р. Г. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Т. 110, № Part B. С. 390–402.  
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>.

## Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье является успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, метод анализа, метод сравнения, метод анкетирования, а также, как отмечается в статье, были применены методики: «Опросник изучения профессиональной направленности личности, ИНЛ-2 (Н. Е. Рубцова)», «Опросник удовлетворенности работой, JSS (Cammann, Fichman, Jenkins, &

Klesh)», «Шкала толерантности к неопределенности, IAS (С. Баднер в адаптации Т. В. Корниловой, М. А. Чумаковой)», «Измерения уровня развития рефлексивности (А. В. Карпов)» и статистические методы.

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку в современных условиях развития общества и цифровизации многих сфер общественной жизни информационно ориентированные профессии получили широкое распространение и являются одними из наиболее перспективных и востребованных. Выполнение трудовых функций в информационно ориентированных профессиях имеет ряд особенностей, что оказывает определенное влияние успех построения карьеры в этой сфере. С этой точки зрения изучение успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях представляет научный интерес в сообществе ученых.

Научная новизна исследования заключается в изучении по авторской методике успешности карьеры в информационно ориентированных профессиях, а также в выявлении «взаимосвязи компонентов психологической готовности специалистов (включая профессиональный, мотивационно-ценностный, эмоциональный и когнитивный компоненты) в связи с успешностью их карьеры в информационно ориентированных профессиях».

Статья написана языком научного стиля с использованием в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме и применением научной терминологии и дефиниций, характеризующих предмет исследования, а также наглядной демонстрацией результатов исследования.

Структура статьи, к сожалению, не полностью выдержана с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей, в структуре данного исследования представлены такие элементы как введение, методика проведения исследования, результаты исследования, обсуждение результатов, заключение и библиография.

Содержание статьи отражает ее структуру. В частности, особую ценность представляет выявленная в ходе исследования и отмеченная тенденция, что «совокупность профессиональных компетенций, личностных качеств и организационных условий определяет успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях. Отношение к неопределенности, показатели удовлетворенности работой и уровень рефлексивности позволяют глубже понять механизмы, лежащие в основе профессиональной реализации, а также разработать рекомендации для повышения эффективности трудовой деятельности в контексте цифрового развития».

Библиография содержит 22 источника, включающих в себя отечественные периодические и непериодические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения ученых, характеризующие различные аспекты успешности карьеры и ее особенности в информационно ориентированных профессиях. В статье содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся выводы, касающиеся предметной области исследования. В частности, отмечается, «что успешность карьеры в информационно ориентированных профессиях формируется под влиянием ряда факторов, включающих профессиональный стаж, возраст, пол и уровень образования. Выявлено, что опытные специалисты склонны к стратегическому подходу в деятельности и обладают более высоким уровнем рефлексивности, что отражает их зрелость и профессиональную ответственность. Напротив, молодые специалисты демонстрируют большую гибкость и удовлетворенность межличностным взаимодействием, что связано с этапом активного профессионального поиска и накопления опыта. Уровень толерантности к неопределенности также оказался дифференцированным: специалисты с небольшим

стажем работы проявляют меньшую интолерантность, что подчеркивает их готовность пробовать новые роли и задачи. Анализ удовлетворенности трудом показал, что ключевыми факторами, влияющими на общий уровень удовлетворенности, являются характер выполняемой работы, качество коммуникации в коллективе и восприятие возможностей карьерного роста. Также были выявлены различия в оценке удовлетворенности вознаграждениями и рабочими условиями между группами с различным уровнем образования, что свидетельствует о различии карьерных ожиданий».

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководством и работниками служб по работе с персоналом организаций, в которых реализуются трудовые функции специалистов информационно ориентированных профессий, психологами, социологами, консультантами, аналитиками и экспертами.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, то, что целесообразно обратить внимание на структуру статьи и ее некоторые структурные элементы. В частности, целесообразно было бы выделить отдельно такой структурный элемент, как «Обзор научной литературы» или «Теоретический обзор исследований». В структуре статьи отдельно обозначен раздел «Методика проведения исследования», но используемые в исследовании методики перечислены до этого раздела, также в этом разделе представлено описание выборки, поэтому этот заголовок целесообразно было бы включить в текст перед перечислением примененных методик, а само название раздела дополнить словами «... и характеристики выборки». Необходимо было бы сформулировать отдельно общие выводы по результатам проведенного исследования, а не ограничиваться только кратким заключением, а также, по возможности, дополнить рукопись практическими рекомендациями по ориентации на карьерную успешность специалистов информационно ориентированных профессий. При оформлении рисунков и библиографии необходимо обратить внимание на требования действующих ГОСТов, оформить их в соответствии с этими требованиями. Особое внимание при этом желательно обратить в библиографии на п. 1 («Зинченко, В. П., Леонтьев, А. Н., Панов, Д. Ю. (1964). Проблемы инженерной психологии. В кн. В. П. Зинченко, Д. Ю. Панов (ред.), Инженерная психология (с. 5-23). М.: Изд-во Московского университета»). Кроме того, хотелось бы обратить внимание, что несмотря на авторское понимание и изложение термина, в названии статьи и далее по тексту словосочетание «информационно ориентированных профессиях», исходя из аналогий, представленных на портале «Грамота.ру» рекомендуется все-таки писать раздельно, хотя прямых совпадений нет, но по аналогии, например, с термином «инновационно ориентированный», который пишется раздельно, как показано в материалах информационного ресурса «Грамота.ру». Также есть незначительные опечатки и технические ошибки, например, в окончании слова в словосочетании («... психологической готовность специалистов ...»), отсутствие знаков пунктуации после источников в библиографии («11. Карпов А. В. Метасистемная организация уровневых структур психики. М.: Института психологии РАН, 2004», «14. Леньков С. Л., Рубцова Н. Е., Букинич А. М. Профессиональная направленность абитуриентов вузов как предиктор успешности профессионального становления // Национальный психологический журнал. 2023. № 2 (50). С. 103-118. <https://doi.org/10.11621/npj.2023.0208>», «15. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд. М.: Пер Сэ, 2006», «16. Семенов И. Н. Рефлексивность самонаблюдения и персонология интроспекции: к онтологии и методологии рефлексивной психологии индивидуальности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология.-2015.-№ 3-с.22-39» и т.п.

При подготовке статьи также можно было бы использовать и современные зарубежные источники, сослаться на них и включить в библиографию. Указанные недостатки не снижают степень научной и практической значимости самого исследования, однако их необходимо оперативно устранить, доработать текст статьи. Рукопись рекомендуется отправить на доработку.

## **Результаты процедуры повторного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предмет исследования не заявлен в отдельном параграфе, но прописан в абзаце, посвященном цели исследования. В целом можно обозначить его как "психологическую готовность специалистов". Соответственно объект - готовность в связи с успешностью.

Авторы позиционируют исследование как своего рода двойное, предлагая вторым предметом различия в собственно карьерной успешности. Стоит оговориться - все это - наши умозаключения как читателя. Хорошо бы в статье прописать предмет и объект отдельными предложениями, акцентировав на них внимание читателя, более строго выписать их. Это важно для исследовательской статьи.

Методология исследования в целом понятна из текста статьи, адекватна цели исследования. Есть между тем замечания к тому, как методология прописана. Так, раздел, посвященный выборке исследования, несколько вводит читателя в замешательство. Вначале указано, что выборка состоит из более чем 100 человек, но затем авторы указывают, что сводят ее к 38 участникам. Корректнее было бы прописать это в обратном порядке: выборка состояла из 38 человек, отобранных из 106 человек первичной выборки по такому-то принципу. Это будет выглядеть корректнее и логичнее. Также небольшое замечание к статистическим критериям. Авторы выбирают критерий Спирмена, но при этом не проводят проверку распределения признаков на нормальность. С одной стороны это допустимо, поскольку критерий Спирмена в целом многое "прощает", с другой - корректнее было бы указать основания выбора именно этого критерия.

Актуальность исследования обоснована. Может быть следовало бы в литературном обзоре в начале статьи, а не в конце, привести современные исследования, указав на место данного исследования среди них.

Научная новизна также обоснована в частности через ссылки к литературе.

Стиль статьи научный, структура соответствует требованиям к научной статье. Есть между тем некоторые замечания к содержанию, вернее к его структурированию. Описывая результаты исследования стоит вначале текстом (а еще лучше в табличной форме) представить значимые корреляции, а лишь потом схему. Поскольку схема следует из данных корреляций и иллюстрирует их, а не наоборот.

Библиография статьи достаточна, вполне иллюстративна для исследований подобного рода. Библиография содержит достаточно свежие работы. Единственный комментарий - возможно, стоило бы добавить некоторое количество зарубежных работ.

Апелляция к оппонентам присутствует. Здесь имеется замечание в некотором смысле редакторского характера. В обсуждении результатов было бы лучше вначале привести результаты, а затем сравнение их с тем, что имеется в работах других авторов. В настоящем виде данный раздел также вызывает небольшое замешательство, так как возникает впечатление, что авторы приводят литературный обзор в конце статьи. Стоит акцентировать внимание на своих результатах, а затем сравнивать их.

В целом статья достаточно хорошего качества, интерес читательской аудитории к теме карьерного успеха на наш взгляд непреходящ. Замечания по статьи носят в целом стилистический и редакторский характер, они не снижают общее положительное впечатление от статьи, которая рекомендуется к публикации.

## **Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Объектом исследования в представленной для рецензирования статье выступают психологические аспекты карьерного успеха, предметом же - их взаимосвязь между собой.

Актуальность исследования обусловлена изменившимся пониманием информационных качеств человека от сугубо функционального до более широкого в том числе и психологического, и социального с учётом увеличения роли информации в разнообразных социальных отношениях, в первую очередь в профессиональных.

С методологической точки зрения работа имеет сугубо практический характер. Ведущим методом выступает диагностический эксперимент с последующей математической обработкой данных, что представляется достаточным инструментарием для работы в формате статьи.

С языковой точки зрения текст полностью соответствует нормам научного стиля. Список литературы с содержательной точки зрения соответствует требованиям и находит содержательное отражение на страницах работы.

В теоретической части отметим хорошее обоснование актуальности, затрагивающее в том числе природу проблемы, а также весьма подробный обзор авторов. Заслуживает внимания табличное представление материала, облегчающее восприятие.

В практической части отметим весьма подробную содержательную интерпретацию результатов, сопровождающую числовые данные.

Единственное структурное замечание по статье заключается в том, что можно было бы обосновать выбранные факторы именно с теоретической точки зрения. Фактически теоретическая часть сводится к обоснованию актуальности и обзору авторов.

Следующие замечания представлены в порядке вступления в научную дискуссию с автором.

На наш взгляд, термин «информационно-ориентированные профессии» является весьма размытым для исследования в формате короткой статьи, где предполагается локальность и высокий уровень конкретики. Если исходить из традиционного понимания того, что профессия предполагает выполнение квалифицированного труда, следовательно, она означает научёмкость, а значит – практически любую профессию можно в той или иной степени назвать инфоомационно-ориентированной, особенно в условиях тенденций, о которых упоминает автор. На наш взгляд, более выигрышно смотрелась бы, например, формулировка «IT-профессии».

Во-вторых, мы полагаем, что не является однозначным с методологической точки зрения поиск зависимости между показателями с конкретными и растяжимыми пониманиями. Так для разных людей одна и та же величина зарплаты может считаться успехом и неудачей, ровно то же самое можно сказать, например, должности.

Возможно, тогда следует прибегать к конкретным критериям успеха, например, к усредненному ожиданию заработной платы, которое, тем более в разных профессиях может быть разным.

Ещё раз подчеркнём, что в данном случае мы предлагаем свой взгляд на методологию и не отрицаем понимания того, что работа в целом выполнена на хорошем практическом уровне, является целостным завершённым авторским исследованием, соответствующим основным требованиям, предъявляемым к трудам подобного рода. Таким образом, статья заслуживает публикации в рецензируемом журнале.