

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И МОТИВАЦИОННЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ КАК ПРЕДИКТОРЫ КАРЬЕРНОГО ВЫБОРА У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

БОЕВА Александра Олеговна

студент бакалавриата

ХАИРОВА Селиме Иззетовна

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии

Крымский инженерно-педагогический университет им. Февзи Якубова

г. Симферополь, Россия

В статье представлен теоретический анализ взаимосвязи ценностных ориентаций и мотивационных предпочтений с карьерным выбором и удовлетворённостью работой у молодых специалистов. Рассмотрены ключевые подходы к изучению ценностно-мотивационной сферы личности, выделены интегративно-развивающий и критико-деструктивный направления научной дискуссии. Обоснована необходимость эмпирической проверки степени осознанности карьерных решений в современных социально-экономических условиях.

Ключевые слова: ценностные ориентации, мотивационные предпочтения, карьерный выбор, молодые специалисты, профессиональное самоопределение, удовлетворённость работой.

Проблема профессионального самоопределения молодых специалистов приобретает особую актуальность в условиях трансформации рынка труда, цифровизации экономики и изменения ценностных приоритетов нового поколения. Карьерный выбор перестаёт быть единовременным актом и рассматривается как продолжительный процесс, в котором ценностные ориентации и мотивационные предпочтения выступают ключевыми регуляторами поведения.

Цель статьи – систематизировать теоретические подходы к изучению роли ценностно-мотивационной сферы в карьерном выборе молодых специалистов.

Ценностные ориентации личности представляют собой субъективно осмысленную и интeриоризированную систему приоритетов, определяющих направленность жизнедеятельности индивида. В отечественной психологической традиции ценности рассматриваются как объективно значимые для общества идеалы, тогда как ценностные ориентации – это личностное, эмоционально окрашенное отношение к этим ценностям, выражающееся в убеждениях, установках и поведении [1; 2].

В контексте профессионального выбора ценностные ориентации определяют стратегию самоопределения: молодой специалист, ориентированный на ценность универсализма, с большей вероятностью выберет профессии в сфере образования или социальной работы, тогда как доминирование ценностей власти и достижения направляет в предпринимательскую или управленческую сферу.

Мотивационные предпочтения в профессиональной деятельности представляют собой относительно устойчивую систему внутренних побуждений, определяющих выбор, направленность и интенсивность профессиональной активности. В отличие от ситуативных мотивов, они отражают глубинные потребности: стремление к самореализации, признанию, стабильности или социальному вкладу.

Карьерный выбор у молодых специалистов протекает в условиях «двойной переходности»: возрастного перехода от юности к взрослости и социального перехода от образования к профессиональной деятельности. Эволюция теоретических моделей – от структурного подхода Д. Сьюпера через социально-когнитивную теорию

рию Р. Лента и С. Хаккета к концепции профессиональных типов Д. Холланда – демонстрирует сдвиг от понимания карьеры как линейного продвижения к видению её как динамичного пути, ориентированного на психологическую успешность и личностный рост [5].

Удовлетворённость работой формируется как аффективная реакция на соответствие между системой ожиданий, ценностей и мотивов молодого специалиста и характеристиками рабочей среды. Для данной категории работников характерна «удовлетворённость-неудовлетворённость развития» [3], при которой на первый план выходят возможности профессиональной реализации, а не только гигиенические факторы.

Эмпирические данные подтверждают комплексность ценностно-мотивационного профиля современного молодого специалиста: центральное место занимают одновременная ориентация на справедливое материальное вознаграждение и широкие возможности профессионального развития. Нематериальные аспекты – гибкость трудового режима, открытая коммуникация, баланс работы и личной жизни – выступают столь же значимыми критериями при выборе работодателя.

Взаимосвязь между ценностными ориента-

циями, мотивационными предпочтениями и карьерными выборами реализуется через несколько психологических механизмов:

1) ценностно-мотивационный фильтр: ценностные ориентации отсеивают профессиональные альтернативы, не соответствующие базовым личностным смыслам.

2) мотивационная направленность: внутренние мотивы ориентируют на поиск работы с богатым содержанием и возможностями самореализации, внешние – на статус и оплату труда.

3) динамика профессиональных ожиданий: эволюция мотивационных приоритетов от гедонистических ориентаций на этапе выбора к мотивам стабильности и баланса спустя 3–5 лет после трудоустройства [4].

Вывод. Проведённый теоретический анализ позволяет заключить, что ценностные ориентации и мотивационные предпочтения выступают не просто как «фон» профессионального выбора, а как динамическая регуляторная система, в которой переплетаются социокультурные нормы, индивидуальный опыт, возрастные и гендерные особенности. Их изучение позволяет не только прогнозировать карьерные траектории, но и разрабатывать программы поддержки молодых специалистов, направленные на ценностную осознанность и профессиональную рефлекссию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Введение в профессию: психолог: учебник и практикум для вузов / В.М. Голянич [и др.]; под ред. В.М. Голянич, С.В. Семенов. – М.: Юрайт, 2023. – 365 с.
2. Гуревич П.С. Психология личности: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 479 с.
3. Челпаченко Т.В. Формирование ценностных ориентаций личности: от теории к воспитательным технологиям // Историко-педагогический журнал. – 2022. – № 3. – С. 88-97.
4. Щетинина А.А. Ценностные ориентации личности в психологии: теоретический аспект // Молодой ученый. – 2022. – № 2(397). – С. 184-185.
5. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*. 2000. Vol. 47. P. 36-49.

VALUE ORIENTATIONS AND MOTIVATIONAL PREFERENCES AS PREDICTORS OF CAREER CHOICE AMONG YOUNG PROFESSIONALS

BOEVA Alexandra Olegovna

Undergraduate Student

KHAIROVA Selime Izzetovna

Candidate of Sciences in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology

Crimean Engineering and Pedagogical University named after Fevzi Yakubov

Simferopol, Russia

The article presents a theoretical analysis of the relationship between value orientations, motivational preferences, and career choice and job satisfaction among young professionals. Key approaches to studying the value-motivational sphere of personality are examined, highlighting integrative-developmental and critical-destructive trends in scientific discourse. The necessity of empirical verification of the awareness level of career decisions in modern socio-economic conditions is substantiated.

Keywords: value orientations, motivational preferences, career choice, young professionals, professional self-determination, job satisfaction.
