

Профессиональная деятельность для создания качественной жизни

Professional Activities to Create a Quality Life (DOI: 10.34773/EU.2021.4.20)

З. ГЕЛЬМАНОВА, И. ГАБИТОВ,
О. СИЛАЕВА

Гельманова Зоя Салиховна, канд. экон. наук, профессор кафедры менеджмента и бизнеса Карагандинского индустриального университета (г. Темиртау, Казахстан). E-mail: zoyakgiu@mail.ru

Габитов Илдар Мидхатович, канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: dilar61@yandex.ru

Силаева Ольга Викторовна, канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и бизнеса Карагандинского индустриального университета. E-mail: oliviy@inbox.ru

В статье представлены теоретические и практические подходы к карьерному консультированию, осуществляемому в системах школьного и вузовского образования. Обосновывается актуальность проблемы и растущий интерес к карьерному консультированию в современном мире. Приведены основные теории карьерного консультирования, являющиеся основой современных практик. Рассмотрены современные подходы и практики к профориентации, которые в той или иной форме восходят к пяти классическим теориям: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-концепция в теории карьерного развития Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Готтфредсона; социально-когнитивная карьерная теория.

Ключевые слова: профориентация; карьерное консультирование; карьера, подходы, современные практики.

The article presents theoretical and practical approaches to career counseling, carried out in the systems of school and university education. The urgency of the problem and the growing interest in career consulting in the modern world are substantiated. The main theories of career counseling, which are the basis of modern practices, are presented. The article considers modern approaches and practices to career guidance, which in one form or another go back to five classical theories: theory of professional personality types in the working environment of J. Holland; Self-concept in Super's career development theory; theory of adaptation to work; Gottfredson's theory of exceptions and compromise; social cognitive career theory.

Key words: vocational guidance; career counseling; career, approaches, modern practices.

Основные положения:

- современные теории профориентации способствуют новому взгляду на карьерное консультирование, как на важнейший компонент личностного самоопределения и жизненного успеха индивида;
- дизайн профориентационных моделей принимает во внимание мировой опыт карьерного консультирования, в том числе опору на взаимосвязь с работодателями, а также на тесную кооперацию между стейкхолдерами;
- появились и получают широкое распространение новые форматы профориентации, которые рассматривают построение карьеры с точки зрения глобальной рабочей силы и культурной обусловленности карьерного развития в разных сообществах.

Введение

В настоящее время карьера определяется как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого индивид регулирует свои обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни» [5]. В рамках этого процесса индивид может неоднократно менять направление деятельности, комбинировать профессиональные треки или работать одновременно в нескольких профессиональных сферах. Такие формы занятости, как работа на дому или участие в краткосрочных проектах открыли новые возможности для профессионального самоуправления, поэтому появляются современные профессии, а не специальности.

Одновременно утрачивает актуальность традиционное деление образовательных специализаций на гуманитарные, естественно-научные и технические дисциплины, «формируются смежные, взаимно проникающие, интегрированные области исследования, происходит интеграция наук, изучающих поведение человека в разных сферах» [14, 7]. Так, современный морской биолог должен уметь как наблюдать и анализировать поведение морских животных, так и сравнивать их биологические виды с помощью анализа ДНК, а современный психолог должен иметь соответствующее представление о нейролингвистике. Во-вторых, уровневое специализированное образование уступило место образованию в течение жизни. Карьеру больше не выбирают, но конструируют через серию выборов в течение жизни. Уверенность в будущем и социальная защищенность лежат не в факте трудоустройства, а в способности к трудоустройству [5]. Последнее подразумевает профессиональную гибкость, адаптируемость и способность осваивать новые навыки [1]. В-третьих, карьера все чаще рассматривается в связке с понятием личного успеха, а не только с социальным признанием и престижем [5; 6].

Личный успех не ограничивается успехом в карьере, он также включает такие факторы, как субъективное благополучие и самопознание, удовлетворение эстетических и физических потребностей, стремление к полезности, реализацию личных ценностей. С этой точки зрения карьера – это «самоуправляемый биографический проект» каждого человека [6], который уже не осмысливается в терминах профессии и единой профессиональной идентичности [2].

Помимо контакта с рынком труда, в последние годы в условиях возрастающего социально-экономического неравенства стал реальностью вопрос выбора профессии и формирования соответствующих карьерных амбиций. Исследования показали, что образование, выбор профессии и правильная навигация в наши дни зависят от социально-экономического статуса (СЭС) семьи. При этом «человеческий потенциал семьи может быть выражен как совокупность элементов человеческого потенциала, имеющих разную природу и различное назначение, включая социобиологический, трудовой, потребительский элементы человеческого потенциала» [16, 639].

Методы

В качестве методов исследования используем пять классических теорий и моделей профориентации. Это: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-концепция в теории карьерного развития Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Готтфредсона; социально-когнитивная карьерная теория [15]. Эти теории были созданы в середине XX в. и в различных формах существуют до сих пор.

Результаты

Теория Холланда предлагает типологизацию людей по их профессиональным интересам. Типологизация профессий и мест работы может определить, насколько определенная работа подходит конкретному человеку, и помочь ему с выбором профессионального пути. Классикой теории профориентации считается теория профессиональных типов личности в рабочей среде Холланда, которую он разрабатывал с конца 1950-х до 1990-х годов. На протяжении нескольких последних десятилетий она играла одну из важнейших ролей в диагностике карьерных интересов по всему миру [15]. Подход Холланда повлек за собой волну разработок эффективных инструментов тестирования и подбора профессий [16]. Холланд выделяет 6 профессиональных типов личности, отражающих профессиональные интересы [11].

Основа теории заключается в том, что каждый человек и каждая рабочая среда соответствуют одному из этих типов, а желаемым исходом является наилучшее их соответствие между работником и рабочим местом. Шестью типами выступают: реалистический (Р-тип, Realistic), интеллектуальный (И-тип, Investigative), социальный (С-тип, Social), конвенциональный (К-тип, Conventional), предпринимательский (П-тип, Enterprising), артистический (А-тип, Artistic). Подтипом является набор типов, выстроенный по иерархии профессиональных интересов индивида – например, АПРИСК, где артистический является доминирующим типом [11]. Теория

предполагает, что в выборе профессиональной сферы деятельности индивиды руководствуются желанием использовать имеющиеся у них способности и навыки, а также личными предпочтениями и ценностями [11]. Принятие решений индивидом в теории Холланда описывается с помощью четырех индикаторов: соответствие, согласованность, дифференциация и идентичность.

Соответствие отражает степень того, насколько точно человек выбирает соответствующие своему типу виды деятельности, и измеряется с помощью расчета соотношения подтипов личности и профессии. Соответствие является важным, но не необходимым условием для высокой удовлетворенности работой.

Второй индикатор – согласованность – является характеристикой индивида. Это значит, что профессиональные интересы и личность индивида гармоничны. Низкая согласованность приводит к большому количеству трудностей в выборе профессионального пути.

Дифференциация измеряется с помощью баллов, набранных индивидом в специальном тесте, и показывает степень доминирования одних типов над другими. Наивысшая дифференциация возможна при высокой схожести с одним из типов. Чем выше дифференциация, тем лучше человек понимает, чего он хочет, и тем ему легче делать выбор.

Идентичность отражает степень понимания индивидом своих интересов, целей и способностей.

Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера. Автор теории предположил, что представления человека о себе влияют на его профессиональное развитие, а не наоборот. Ранее, в индустриальном обществе, считалось, что профессиональное развитие определяет «Я» индивида. Индивид оценивает различные варианты профессионального развития через призму Я-концепции и выбирает те, которые предполагают наиболее близкие к его представлениям о себе роли. За этим выбором следует продолжительный процесс совершенствования соответствия между Я-концепцией и выбранной профессиональной ролью. Сьюпер предложил модель жизненного цикла, на разных стадиях которого формируется Я-концепция [18]. Профессиональное развитие проходит несколько этапов, на каждом из которых индивид выполняет соответствующие его возрасту задачи.

Сьюпер вводит термин «карьерная зрелость» [19], отражающий то, насколько индивид справляется с встающими перед ним на каждой стадии профессиональными задачами. Позже концепт карьерной зрелости вырос в понятие «карьерная адаптивность», т.е. готовность справляться с изменяющимися работой и условиями труда на протяжении всего жизненного цикла [20].

Теория адаптации к работе описывает процесс адаптации индивида (соискателя) и среды (работодателя), а также степень их соответствия характеристикам друг друга. Предметом исследования являлась адаптация к работе людей, проходящих через профессиональную реабилитацию. В рамках проекта собирался большой массив информации (образование участника, опыт работы, интересы, личные качества и т.д.). Для его анализа требовалась теоретическая рамка, с этой целью специально была разработана теория адаптации к работе [7]. На основе теории адаптации к работе в 1980-х годах была разработана миннесотская система профессиональной классификации [9]. Одним из ее достоинств было предоставление инструмента, с помощью которого клиенты могли найти работу, подходящую им по ценностям, и понять, насколько имеющиеся у них навыки подходят для выбранной специальности. Теория адаптации к работе состоит из двух основных моделей: предиктивной (модели соответствия «индивид – среда») и модели процесса (модели взаимодействия «индивид – среда») [7; 21].

Теория исключений и компромисса Л. Готтфредсон. Автор теории предложила рассматривать выбор как последовательное исключение неподходящих альтернатив, происходящее в детстве и юношестве. За исключением следуют процесс компромисса – осознание человеком того, насколько реализуемы желаемые исходы из оставшихся опций, и дальнейшая подстройка выбранного профессионального пути под реальность. Теория исключений и компромисса Линды Готтфредсон возникла в 1981 г. Являясь сравнительно молодой, она считается одной из главных профориентационных теорий современности [15]. Теория исключений и

компромисса заимствует ключевые положения двух описанных выше подходов к исследованию профессионального выбора. Как и Холланд, Готтфредсон отводит важную роль интересам, способностям, навыкам и целям людей [8]. Как и Сьюпер, она выделяет фазы жизни, играющие ключевую роль в карьерном развитии и выборе, а также в формировании собственного «Я». Готтфредсон предлагает модель карьерного самоопределения, включающую начинающийся с раннего детства четырехэтапный процесс исключения [10]. На каждом из этапов индивид исключает из рассмотрения варианты профессионального пути и делает выбор на основе доступного компромисса. Рассмотрение карьерного выбора как процесса исключения является важным нововведением Готтфредсон [13]. До нее в профориентационной теории доминировала традиция, в рамках которой выбор профессии рассматривался как выбор индивидом одного или нескольких элементов из множества, то есть селекция. Теория исключений и компромисса возникла из-за растущего в обществе беспокойства о степени доступной людям свободы – выбор карьеры стал восприниматься не только как возможность, но и как бремя [10]. Готтфредсон предлагает четырехступенчатую модель карьерного развития: 1) рост когнитивных способностей, в частности, способности воспринимать, аккумулировать, анализировать и организовывать информацию, что необходимо для формирования когнитивной карты (когнитивный рост), 2) самостоятельное развитие собственного «Я» (создание «Я»), 3) исключение наименее подходящих вариантов (исключение) и 4) развитие понимания внешних ограничений (компромисс). Важным аспектом теории является агентность индивида – аспект, проблематизация которого изначально подтолкнула Готтфредсон к созданию теории. Теория исключений и компромисса помогает лучше понять, как сформировано рассматриваемое множество возможностей профессионального развития, и может подтолкнуть к повторному рассмотрению исключенных во второй и третьей фазах карьерных путей.

Социально-когнитивная карьерная теория является адаптацией **социально-когнитивной теории Альберта Бандуры**. На основе трех концептов – самооффективность, ожидаемые результаты и личные цели – были созданы различные модели, объясняющие, как люди формируют свои карьерные интересы и совершают профессиональный выбор, а также какие факторы определяют эффективность на рабочем месте и удовлетворенность работой. Социально-когнитивная карьерная теория, возникшая в 1994 г. [12], – еще одна теория, в которой большое внимание уделяется окружению индивида. Она является применением социально-когнитивной теории Альберта Бандуры к сфере профориентации [3]. Согласно этой теории, на профессиональное развитие индивида оказывает формирующее влияние среда, в которой он реализует свою агентность. Социально-когнитивная карьерная теория разделяет внимание теории Холланда к интересам, способностям и ценностям, однако уделяет больше внимания их формированию и изменению. Как и теории Сьюпера и Готтфредсон, социально-когнитивная карьерная теория признает важность определенных этапов, например выбора карьеры. Первую она дополняет объяснением динамики изменения в жизни индивида различных социальных ролей, а вторую – более подробным объяснением процесса исключения карьерных альтернатив. Теория строится на основе трех понятий: самооффективность, ожидаемые результаты и личные цели. Самооффективность рассматривается как динамичный набор убеждений, связанных с определенными показателями в сферах и видах деятельности. Самооффективность отражает представления индивида о своих способностях. Ожидаемые результаты – это личные убеждения относительно последствий и результатов определенного поведения. Ожидаемые результаты формируются вследствие разнообразного опыта прямого обучения и обучения посредством наблюдения. Самооффективность может также влиять на ожидаемые результаты – например, субъективно плохое впечатление от выполненного теста из-за неуверенности в своих способностях и ожидание неудовлетворительной оценки за него. Личные цели определяются как намерение участвовать в определенной активности или получить определенный результат [3].

Профессиональное развитие во многих теориях рассматривается через взаимодействие индивида и среды. Одним из видов такого взаимодействия является транзакционное (взаимобменное), в рамках которого индивид и среда постоянно адаптируются и приспосабливаются

друг к другу. Взаимодействие индивида и среды является одним из основных элементов различных теорий профессионального развития, однако до некоторых пор ему уделяли относительно мало внимания. В ряде теорий это взаимодействие понимается как транзакционное, т.е. состоящее из транзакций – единиц общения (взаимодействия) на уровне «реакция – стимул» [4]. Транзакционное взаимодействие индивида и среды подразумевает непрерывное изменение в процессе адаптации и корректировки, в котором действия одного являются стимулом для реакции другого. Одной из ключевых моделей, описывающих такое взаимодействие в контексте поиска индивидом работы, а средой (работодателем) – работника, является модель «влечение – селекция – трансформация – манипуляция – отсеивание» (Attraction-Selection-Transformation-Manipulation-Attrition, ASTMA) [20]. Влечение заключается в том, что индивид находит привлекательную для себя профессиональную среду. Селекция – в том, что индивид проходит отбор работодателями. При выборе работы индивид учитывает совместимость среды со своими личными характеристиками. Трансформация предполагает трансформацию индивида в качестве реакции на полученный профессиональный опыт. Манипуляция предполагает сознательные и бессознательные попытки индивида изменить условия работы, чтобы сделать ее максимально подходящей для своей личности. Наконец, на этапе отсеивания индивид рассматривает возможность покинуть место работы [15]. Данная модель может использоваться прежде всего в эмпирических исследованиях о связи личностных характеристик и карьерных ролей [22].

В рамках теории культурной подготовки, работа и карьера рассматриваются в масштабе цивилизационных культурных трансформаций, включая протестантскую реформацию, индустриальную революцию, глобализацию и развитие международной торговли. Модель предполагает, что построение карьеры необходимо рассматривать с точки зрения глобальной рабочей силы и культурной обусловленности карьерного развития в разных сообществах. Теория культурной подготовки разрабатывается Гидеоном Арулмани в контексте вызовов глобализации. Автор теории показывает, что понятие «карьера» в привычном понимании сформировалось в условиях индустриального западного общества, и большинство разработок, связанных с профориентацией, развитием карьеры и консультированием, культурно ограничены [1]. Однако сегодня в связи с глобализацией карьерные услуги, системы и практики начинают распространяться по всему миру. И работу, и обучение Арулмани рассматривает как своеобразные формы культуры и особые способы социализации. В каждой культуре индивиды по-разному осваивают навыки обучения и работы, а также по-разному проходят культурное обучение. В теории культурной подготовки значимо различие социальной организации на индивидуализм и коллективизм. Индивидуалистическая и коллективистская культурные среды по-разному формируют индивидуальные представления о работе, профессии и карьере. Процессы социального обучения формируют степень свободы, с которой индивид может принимать карьерные решения. На уровне индивида на готовность к развитию карьеры оказывают влияние три фактора: паттерны социальной организации в рамках континуума «индивидуализм – коллективизм», паттерны атрибуции ценностей и процессы присвоения ролей. Данная модель включает несколько измерений и представляет собой комплексный концептуальный конструкт. Основой для ее разработки стали не только западная, но и африканские, и азиатские культуры. Основной посыл разрабатываемой модели – учет и включение особенности культуры и культурного обучения на уровне теории карьерного консультирования, а не только на уровне конкретного индивида. Например, автор подхода обращает внимание на то, что в азиатской культуре важны понятия «кармы» и «сансары», а трактовка карьеры и работы неразрывно связана с циклическим пониманием жизни.

Обсуждение

Карьерное консультирование как социально-педагогическое явление возникло в связи с потребностями индустриальной экономики начала XX в. Под воздействием процессов глобализации и технологизации и с увеличением продолжительности жизни современный мир труда радикально изменился, традиционные профессии и само понятие «карьера» претерпели

существенную трансформацию [5; 6], что поставило перед системами карьерного консультирования новые задачи.

В настоящее время карьера определяется как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого индивид регулирует свои обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни» [5]. В рамках этого процесса индивид может неоднократно менять направление деятельности, комбинировать профессиональные треки или работать одновременно в нескольких профессиональных сферах. Такие формы трудоустройства, как работа из дома, работа над кратковременными проектами открыли новые возможности для самоуправления карьерой, именно поэтому карьера, а не профессия сегодня выходит на первый план.

Одновременно утрачивает актуальность традиционное деление образовательных специализаций на гуманитарные, естественно-научные и технические дисциплины. Во-вторых, уровень специализированное образование уступило место образованию в течение жизни. Карьеру больше не выбирают, но конструируют через серию выборов в течение жизни. Уверенность в будущем и социальная защищенность лежат не в факте трудоустройства, а в способности к трудоустройству [5]. Последнее подразумевает профессиональную гибкость, адаптируемость и способность осваивать новые навыки [5]. В-третьих, карьера все чаще рассматривается в связке с понятием личного успеха, а не только с социальным признанием и престижем [5,6]. Личный успех не сводится к карьерному и включает такие элементы, как субъективные ощущения счастья и удовлетворения своих познавательных, эстетических и физических потребностей, желание приносить пользу, реализация личностных ценностей. С этой точки зрения карьера – это «самоуправляемый биографический проект» каждого человека [6], который уже не осмысливается в терминах профессии и единой профессиональной идентичности. Несмотря на существенную трансформацию понятия «карьера», реальный карьерный выбор на индивидуальном уровне зачастую отстает от современных тенденций развития общества и рынка труда.

Помимо связи с рынком труда, проблема выбора карьеры и формирования адекватных карьерных притязаний актуализировалась за последние годы в контексте растущего социально-экономического неравенства. Исследования показывают, что образовательно-карьерный выбор и адекватная навигация в современном мире определяются социально-экономическим статусом (СЭС) семьи. Таким образом, доступ к карьерному консультированию служит одновременно и индикатором неравенства, и механизмом его преодоления.

Заключение

Исторически сложилось так, что теория профориентации создавалась не только из-за науки, но и в целях научного познания в интересах практики. Однако разработанные теории подвержены влиянию теоретических тенденций своего времени, были проверены и протестированы в соответствии с научными принципами и развивались в процессе общего развития науки.

Литература

1. Arulmani G. (2014) The Cultural Preparation Process Model and Career Development // Arulmani G., Bakshi A.J., Leong F.T.L., Watts A.G. Handbook of Career development. International Perspectives. Springer. Pp. 81–104.
2. Baird C., Burge S., Reynolds J. (2008) Absurdly Ambitious? Teenagers' Expectations for the Future and the Realities of Social Structure // Sociology Compass. Vol. 2. No. 3. Pp. 944–962.
3. Bandura A. (1986) Prentice-Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
4. Berne E. (1961) Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry. New York: Grove Press.
5. Bezanson L. (2003) Connecting Career Development and Lifelong Learning: A Background Paper on the Contribution of Career Development to a Productive Learning and Working Force // Canadian Career Development Foundation. No. 4. Pp. 1–6.

6. Гура Н., Сингаевская И. (2008) Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества // *Prime nanovih tehnologij aumenadžmentui ekonomiji*. ANTiM. 511.
7. Dawis R.V. (2005) The Minnesota theory of work adjustment // Brown S.D., Lent R.W. (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. Pp. 3–23.
8. Fouad N.A., Kantamneni N. (2013) The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment // Brown S.D., Lent R.W. (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. Pp. 215–243.
9. Gore P.A. Jr., Leuwerke W.C., Kelly A.R. (2013) The structure, sources, and uses of occupational information // Brown S.D., Lent R.W. (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc. Pp. 507–535.
10. Gottfredson L.S. (2002) Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation // Brown D., Associates (eds) *Career Choice and Development*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 85–148.
11. Holland J.L. (1997) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 3rd ed. Odessa: Consulting Psychologists Press. Jarvis P.S. (2003) *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments*. Chicago.
12. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 45. No. 1. Pp. 79–122.
13. Leung S.A. (2008) The big five career theories // Athanassou J.A., Esbroeck P.V. (eds) *International handbook of career guidance*. New York: Springer. Pp. 115–132.
14. Междисциплинарные аспекты методологии экономических исследований: монография / Х. А. Барлыбаев [и др.]; науч. ред. Г. М. Россинская; отв. ред. Н. С. Ишмухаметов. Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. 328 с.
15. Roberts B.W. (2006) Personality development and organizational behavior // *Research in Organizational Behavior. An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. Vol. 27. Pp. 1–40.
16. Rossinskaya G. et al. Human potential of the family as object of interdisciplinary research / Rossinskaya G., Ishmukhametov N., Vishnevskaya N., Gabitov I., Gimranov G., Karimov G. // *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2018. Vol. 9. № 2. Pp. 637–645.
17. Spokane A.R., Cruza-Guet M.C. (2005) Holland's theory of vocational personalities in work environments // Brown S.D., Lent R.W. (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. Pp. 24–41.
18. Super D.E. (1990) A life-span, life-space approach to career development // Brown D., Brooks L. (eds) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 197–261.
19. Super D.E. (1955) The dimensions and measurement of vocational maturity // *Teachers College Record*. 1955. Vol. 57. Pp. 151–163.
20. Super D.E., Knasel E.G. (1981) Career development in adulthood: Some theoretical problems // *British Journal of Guidance and Counseling*. 1981. Vol. 9. No. 2. Pp. 194–201.
21. Swanson J.L., Schneider M. (2013) Minnesota theory of work adjustment // Brown S.D., Lent R.W. (eds) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. Pp. 29–53.
22. Wille B., Beyers W., De Fruyt F. (2012) A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality development and career role growth across young to middle adulthood // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 81. № 3. Pp. 307–321.