

УДК 159.9.07

DOI: 10.34670/AR.2023.33.14.007

## Психологическое содержание параллельной карьеры как условия самореализации личности

**Радзион Наталья Геннадьевна**

Аспирант,  
Иркутский государственный университет,  
664003, Российская Федерация, Иркутск, ул. Карла Маркса, 1;  
e-mail: nradzion@inbox.ru

### Аннотация

Активное внедрение национальных проектов в России способствует максимальному раскрытию личностного потенциала. Доступное бесплатное обучение позволяет построить дополнительную карьеру, совмещая ее с уже имеющейся трудовой деятельностью. Представляется актуальным выявление основных модальностей такой занятости в сознании личности, в чем и заключается цель работы. С помощью процедуры факторного анализа результатов авторского опросника получена 9-тифакторная модель параллельной карьеры с такими категориями: выход из зоны комфорта, проактивность, контроль, многофункциональность, опыт, преобладание, свобода выбора, интерактивность, вариативность. Внутренняя согласованность опросника оценивалась посредством коэффициента альфа Кронбаха. Полученные результаты позволят оптимально использовать психологический потенциал параллельной карьеры как отдельного вида деятельности для самореализации личности в современных культурно-исторических условиях.

### Для цитирования в научных исследованиях

Радзион Н.Г. Психологическое содержание параллельной карьеры как условия самореализации личности // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 10А. С. 80-86. DOI: 10.34670/AR.2023.33.14.007

### Ключевые слова

Параллельная карьера; самореализация; факторный анализ; коэффициент альфа Кронбаха; свобода выбора; вариативность.

## Введение

Мир на современном этапе эволюции отличается крайней нестабильностью и непрогнозируемостью. В каждый конкретный период существования любого государства выделяются определенные стратегии его деятельности. Человек вынужден выстраивать свою трудовую деятельность также в соответствии заданным системой траекториям. В случае выбора пути только в соответствии со своими желаниями и интересами субъект рискует обеспеченностью своего существования. Поэтому, в сегодняшних реалиях наиболее оптимальным решением для устойчивого положения в обществе и самореализации собственной личности является параллельная карьера.

Понятие «параллельная карьера» ввела Марси Альбохер в 2007 году. Концепция параллельных карьер определяется как наличие более чем одной профессиональной карьеры одновременно, независимо от количества времени, посвященного каждой из них и от того, связаны ли карьеры, заработана ли финансовая компенсация и есть ли у человека работодатель или он работает не по найму [Azevedo, 2014].

*Цель работы* – вывить психологическое содержание параллельной карьеры как важного условия самореализации личности.

## Основное содержание

В начале исследования была выдвинута *гипотеза* о том, что существует связь самореализации личности с параллельной карьерой.

Для проверки экспериментальной гипотезы проведен анализ научной литературы. Разработан авторский опросник по определению отношения к параллельной карьере. Надежность опросника подтверждена коэффициентом альфа Кронбаха. К результатам апробации конечного варианта опросника был применен факторный анализ. Метод выделения факторов – метод главных компонент. Метод вращения – варимакс с нормализацией Кайзера.

Выполнение всех этапов исследования происходило в соответствии со следующими задачами:

- провести теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования;
- выявить существенные признаки параллельной карьеры;
- разработать опросник по изучению психологического содержания параллельной карьеры;
- выполнить экспериментальное исследование в форме опроса;
- установить факторы, составляющие модель параллельной карьеры, являющейся важным условием для самореализации личности;
- проанализировать и интерпретировать полученные результаты.

Термин «карьера» (от франц. *carrière*) в словарях определяется как успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности [Маркова, 1996]. Особенностью данной категории в эпоху индустриализации являлось то, что основой карьеры являлись общественно признанные шкалы профессий, статусов, рода занятий, за которыми стояли образцы профессиональных и социальных достижений. В настоящее время карьера определяется как «процесс длиною в жизнь, в рамках которого индивид регулирует свое обучение и профессиональную деятельность для создания качественной жизни» [Минина, 2021, с. 5]. Под карьерой понимается совокупность процессов включения человека в различные виды и формы трудовой занятости, участия в них,

выхода/исключения из них на протяжении жизненного пути [Седых, 2012]. Эти процессы могут быть последовательными, одновременными, повторяющимися, нормативными, ненормативными. Таким образом, у современного человека карьера уже не осмысливается в терминах профессии и единой профессиональной идентичности. Возможно, в скором времени карьера будет характеризоваться широтой навыков, опыта в различных областях деятельности. Такой пересмотр понятия произошёл, в том числе из-за развития форм занятости, а именно возможность работать удаленно, фриланс, временное участие в проектах. Именно поэтому произошло изменение в сфере высшего образования и ориентация образовательного процесса на подготовку специалистов на основе синтеза трансдисциплинарных знаний и межпрофессиональной коммуникации [Зеер, 2019]. Поэтому, наиболее целесообразным представляется выработка собственных, относительно независимых и автономных критериев своей карьеры самим работником.

В научных трудах отечественных и зарубежных исследователей можно встретить различные модели карьеры. Впервые концепция карьеры как процесса, управляемого человеком, а не организацией, была введена Дугласом Т. Холлом в 1976 году, который применил прилагательное «разносторонняя» в разделе «Карьера в организациях». В нем представлена карьерная ориентация, в которой ответственным является человек, а не организация, где основные ценности человека являются движущей силой карьерных решений и основными критериями успеха являются субъективные (психологический успех) [Hall, 2004]. К моделям нового подхода к карьере относятся такие трактовки как: многогранная, поливариативная или карьера протеанина, безграничная, новая, мобильная, сопряжённая, разнообразная, параллельная [Толочек, 2011]. Анализ сущностного содержания терминов карьеры, управляемой самим человеком в соответствии со своими ценностями, показал, что наиболее оптимальным вариантом реализации трудовой деятельности в современных условиях, как для самого индивида, так и для организации является параллельная карьера.

Как способ подготовки ко второй половине жизни форму параллельной карьеры предлагает Питер Друкер [Друкер, 2015]. В своих работах ученый подчеркивает жизненную важность наличия вариантов трудовой занятости. При этом стоит отметить, что стремление к параллельной карьере требует высокого уровня самосознания и личной ответственности [Azevedo, 2014]. Некоторые люди ценят эту автономность и независимость, но у других такая свобода действий повышает уровень тревожности и воспринимается как отсутствие внешней поддержки.

Существующие научные выводы в основном подчеркивают важность умения личности быть более самостоятельной, сознательной, способной делать выбор и принимать решения в процессе своей деятельности в соответствии с собственной системой ценностей, но может ли альтернативная карьера быть одним из важных условий самореализации личности до сих пор не изучено.

В результате анализа литературы было выявлено 90 существенных признаков параллельной карьеры, характеризующих ее как деятельность. Согласно методологическим принципам единства сознания и деятельности и развития психики в деятельности было сделано допущение о том, что параллельная карьера является важным условием для самореализации личности. На основании выявленных признаков и сделанного допущения был разработан опросник параллельной карьеры, состоящий из 91-го вопроса. После апробации опросника на выборке из 151 респондента проводилась проверка однородности сочетания каждого из 90 вопросов, относящихся к выделенным 90 признакам параллельной карьеры, и вопроса, относящегося к

сформулированному допущению. Проверка на однородность проводилась с помощью критерия альфа Кронбаха. В результате, в конечную версию опросника вошли 27 вопросов, включающие вопрос про сформулированное допущение и 26 вопросов про существенные признаки параллельной карьеры. При проверке итоговой версии опросника на однородность получили альфа Кронбаха = 0,836, что свидетельствует о достаточной степени надежности (однородности) методики.

Далее, к результатам апробации конечного варианта опросника был применен факторный анализ. В факторном анализе использовались 27 переменных.

Результаты факторного анализа.

Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО) = 0,761, что больше 0,5. Это говорит о применимости факторного анализа к выборке.

Критерий сферичности Бартлетта: примерно 11 квадрат = 945,021, ст.св. = 351, значимость = 0,000. Это свидетельствует о приемлемости проведения факторного анализа.

Методом выделения факторов являлся метод главных компонент.

Методом вращения являлся варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 16 итераций.

Выявленная факторная модель объясняет 61,446% совокупной дисперсии.

Было выявлено 9 компонентов.

Фактор 1:

- стремление к безграничным возможностям (0,427);
- проба себя (0,718);
- наличие развития (0,645);
- вызов (0,669).

Фактор 2:

- саморазвитие (0,697);
- активность (0,705);
- уровень адаптации (0,632);
- предпринимательская жилка (0,520).

Фактор 3:

- самореализация (0,686);
- уровень вовлеченности в карьеры (0,547);
- страх потери работы (0,734);
- стремление к профессионализму (0,436).

Фактор 4:

- наличие различных навыков (0,819);
- всестороннее развитие (0,728).

Фактор 5:

- ориентация в различных профессиональных областях (0,600);
- спокойствие, уровень тревожности (0,723);
- важное условие для самореализации (0,447).

Фактор 6:

- амбициозность (0,649);
- стремление к социальному признанию (0,636);
- конкурентоспособность (0,587).

Фактор 7:

- адаптация (гибкость) (0,665);
- свободолюбие (0,613).

Фактор 8:

- коммуникабельность (0,638);
- отношение к многозадачности (0,719).

Фактор 9:

- воплощение интересов (-0,408);
- постоянство интересов в определенной области (-0,438);
- мотивация к изменениям (0,714).

В результате анализа психологических свойств, входящих в состав каждого фактора было определено следующее психологическое содержание параллельной карьеры как важного условия самореализации личности:

Фактор 1 – выход из зоны комфорта;

Фактор 2 – проактивность;

Фактор 3 – контроль;

Фактор 4 – многофункциональность;

Фактор 5 – опыт;

Фактор 6 – преобладание;

Фактор 7 – свобода выбора;

Фактор 8 – интерактивность;

Фактор 9 – вариативность.

Таким образом, получена, 9-тифакторная модель параллельной карьеры.

Проведенное исследование позволило выделить 26 существенных признаков параллельной карьеры имеющих корреляции с допущением о том, что она является важным условием личностной самореализации. Выявленные статистически значимые связи позволили выделить психологический потенциал альтернативной занятости как отдельного вида деятельности для самореализации личности в текущих условиях функционирования трудовых отношений.

Анализируя установленные факторы можно утверждать, что в условиях параллельной карьеры локус контроля за своей трудовой деятельностью лежит на самом субъекте. Понимая это обстоятельство, перед руководством компаний встает вопрос сохранения ценных кадров. В сегодняшних реалиях особенно необходима новая модель взаимоотношений организации и работника, учитывающая полученные результаты. Возможно, необходим отличительный подход к сотрудникам, имеющим параллельную карьеру для вливания в компанию новых идей. Это будет дополнительно раскрывать потенциал не только самого сотрудника, но и в целом способствовать развитию предприятия.

## Заключение

Глубокий теоретический анализ научных трудов отечественных и зарубежных ученых позволил выделить существенные признаки изучаемого феномена и предположить наличие связи личностной самореализации и параллельной карьеры. В ходе экспериментального исследования удалось установить корреляции 26 признаков параллельной карьеры с предположением о том, что альтернативная занятость является важным условием самореализации личности. Путем применения факторного анализа была получена

---

девятифакторная модель параллельной карьеры. Выявленные группы характеристик обозначили возможности для личностной самореализации, которые предоставляет параллельная карьера. К ним относятся: выход из зоны комфорта, проактивность, контроль, многофункциональность, опыт, преобладание, свобода выбора, интерактивность, вариативность. Понимая такой потенциал альтернативной занятости личность можно применять его как ресурс на пути к своей самореализации.

### Библиография

1. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 352 с.
2. Минина Е. В. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. — М. : НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. — 102 с.
3. Седых А. Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру / А. Б. Седых // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. - № 2. – С. 54-66.
4. Зеер Э. Ф. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности / Э. Ф. Зеер, В. С. Третьякова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. – 142 с.
5. Hall D. T. The protean career: A quarter-century journey / D. T. Hall // Journal of Vocational Behavior. – 2004. – 65. – P. 1-13.
6. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения / В. А. Толочек // Человек. Сообщество. Управление. – 2011. - № 2. – С. 48-61.
7. Соколова А. С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами / А. С. Соколова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. - № 3. – С. 99-103.
8. Hall D. T. Protean and boundaryless careers : An empirical exploration / D. T. Hall // Journal of Vocational Behavior. – 2006. – 69. – P. 30-47.
9. Hall D. T. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond / D. T. Hall // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – 47. – P. 269-289.
10. Alboher M. One person/multiple careers : a new model for work / life success / M. Alboher. – New York : Warner Business Books, 2012. – 221 p.
11. Друкер П. Ф. Классические работы по менеджменту / П. Ф. Друкер. — М. : Друкер П. Ф. Классические работы по менеджменту / П. Ф. Друкер. — М. : Альпина Паблицер, 2015. – 220 с.
12. Maria Candida Baumer Azevedo. Parallel Careers and their Consequences for Companies in Brazil / M. Candida Baumer Azevedo // BAR. – 2014. – Vol. 11, n. 2, art. 1. – P. 125-144.

### Psychological content of parallel career as a condition for self-realization of an individual

**Natal'ya G. Radzion**

Postgraduate student,  
Irkutsk State University,  
664003, 1, Karla Marksa str., Irkutsk, Russian Federation;  
e-mail: nradzion@inbox.ru

#### Abstract

The active implementation of national projects in Russia contributes to the maximum disclosure of personal potential. Affordable free training allows you to build an additional career, combining it with your existing work activity. It seems relevant to identify the main modalities of such employment in the consciousness of the individual, which is the goal of the work. Using the

procedure of factor analysis of the results of the author's questionnaire, a 9-factor model of a parallel career was obtained with the following categories: leaving the comfort zone, proactivity, control, versatility, experience, dominance, freedom of choice, interactivity, variability. The internal consistency of the questionnaire was assessed through Cronbach's alpha coefficient. The results obtained will make it possible to optimally use the psychological potential of a parallel career as a separate type of activity for personal self-realization in modern cultural and historical conditions.

### For citation

Radzion N.G. (2023) Psikhologicheskoe sodержanie parallel'noi kar'ery kak usloviya samorealizatsii lichnosti [Psychological content of parallel career as a condition for self-realization of an individual]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (10A), pp. 80-86. DOI: 10.34670/AR.2023.33.14.007

### Keywords

Parallel career; self-realization; factor analysis; Cronbach's alpha coefficient; freedom of choice; variability.

## References

1. Markova A. K. Psychology of professionalism / A. K. Markova. – M. : International Humanitarian Foundation "Knowledge", 1996. – 352 p.
2. Minina E. V. Career counseling in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad / E. V. Minina, E. S. Pavlenko, M. A. Kiryushina, A. A. Yakubovskaya. — M. : Higher School of Economics, Institute of Education, 2021. — 102 p.
3. Sedykh A. B. Career mobility of personality in the context of modern views on career / A. B. Sedykh // *Man. Community. Management.* - 2012. - No. 2. – pp. 54-66.
4. Zeer E. F. Transprofessionalism of subjects of socio-professional activity / E. F. Zeer, V. S. Tretyakova. – Yekaterinburg : Publishing House of the Russian State prof.-ped. unita, 2019. – 142 p.
5. Hall D. T. The protean career: A quarter-century journey / D. T. Hall // *Journal of Vocational Behavior.* – 2004. – 65. – P. 1-13.
6. Tolochek V. A. The conjugate professional career of the subject: contexts and dimensions / V. A. Tolochek // *Man. Community. Management.* - 2011. - No. 2. – pp. 48-61.
7. Sokolova A. S. Professional career and approaches to its research by domestic and foreign authors / A. S. Sokolova // *Historical and socio-educational thought.* - 2013. - No. 3. – pp. 99-103.
8. Hall D. T. Protean and boundaryless careers : An empirical exploration / D. T. Hall // *Journal of Vocational Behavior.* – 2006. – 69. – P. 30-47.
9. Hall D. T. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond / D. T. Hall // *Journal of Vocational Behavior.* – 1995. – 47. – P. 269-289.
10. Alboher M. One person/multiple careers : a new model for work / life success / M. Alboher. – New York : Warner Business Books, 2012. – 221 p.
11. Drucker P. F. Classical works on management / P. F. Drucker. — M. : Drucker P. F. Classical works on management / P. F. Drucker. — M. : Alpina Publisher, 2015. – 220 p.
12. Maria Candida Baumer Azevedo. Parallel Careers and their Consequences