



УДК 159.9.35.08

Карьерные предпочтения и профессионально-психологические типы студентов вузов

С. В. Духновский

Духновский Сергей Витальевич, доктор психологических наук, профессор кафедры практической психологии Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина, dukhnovskysv@mail.ru

В статье приводятся данные эмпирического исследования карьерных предпочтений и профессионально-психологических типов студентов в рамках решения вопроса планирования профессиональной карьеры выпускников вуза. На основании выраженности профессионально-психологических типов и карьерных предпочтений возможно описать актуальное и потенциальное направления развития карьеры. В исследовании приняли участие студенты выпускных курсов высших учебных заведений, обучающиеся на управленческих специальностях (государственное и муниципальное управление, управление персоналом и менеджмент). В эмпирическом исследовании использовались авторская методика «Определение профессионально-психологического типа личности» и анкета «Карьерная готовность». На основании полученных данных нашло свое эмпирическое подтверждение предположение о том, что выраженность профессионально-психологических типов (руководитель, исполнитель, коммуникатор и генератор) и карьерных предпочтений (тип карьеры, профессиональные задачи и должностная готовность) является одним из индикаторов карьерной готовности студентов, которая предполагает актуальное и потенциальное направление развития карьеры выпускников вуза. Такое карьерное развитие предусматривает реализацию доминирующего профессионально-психологического типа (руководителя, исполнителя и генератора), профессиональных задач и должностной готовности в рамках предпочитаемого выпускниками типа карьеры (вертикальной и межорганизационной). Потенциальное направление карьерного развития выпускника вуза подразумевает соотношение карьерных предпочтений, релевантных профессионально-психологическому типу студента (руководителя и генератора).

Ключевые слова: карьера, профессионально-психологический тип, карьерные предпочтения, должностная готовность, профессиональные задачи.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2020-20-1-69-75>

Карьера, ее выбор и реализация – неотъемлемые составляющие профессионализации человека. Особую актуальность вопросы карьеры и карьерной готовности приобретают в системе высшего образования. В частности, использование студентами полученных в ходе обучения профессиональных знаний, умений и навыков в сочетании с актуализированными индивидуально-психологическими, профессионально-психологическими особенностями и ресурсами



позволяет более эффективно выстроить траекторию развития себя как профессионала. В этом контексте значение имеет выявление (оценка и анализ) доминирующего профессионально-психологического типа и карьерных предпочтений, соотношение которых, на наш взгляд, необходимо учитывать при планировании реального (актуального для выпускника) и потенциального направлений развития профессиональной карьеры.

Вопросы профессии и профессиональной карьеры поднимались в работах Э. Ф. Зеера [1], Н. Н. Нечаева [2], Ю. П. Поваренкова [3], Н. С. Пряжникова [4], В. А. Толочка [5] и др.; проблемы проектирования будущей профессиональной деятельности и карьерной регуляции рассматривались в трудах К. В. Карпинского, Т. В. Гижук [6], Е. М. Кочневой [7]; карьерная готовность выпускников вуза изучалась в исследованиях Н. Б. Лисовской, Е. А. Трощининой [8], атрибутивный аспект готовности рассматривался в работах И. В. Михайловой, И. Г. Кочеткова [9], психолого-организационные механизмы карьерной готовности раскрыты в исследовании Л. Е. Солянкиной [10]; вопросы карьерной компетентности поднимались в работах С. И. Осиповой, И. В. Янченко [11], Е. В. Садон [12] и др.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что, несмотря на, казалось бы, наличие значительного количества исследований, вопросы выявления актуального и потенциального вектора развития профессиональной карьеры студентов вузов – разработаны недостаточно. В рамках данного исследования мы высказали предположение, что выраженность профессионально-психологических типов (руководитель, исполнитель, коммуникатор, генератор) и карьерных предпочтений (желаемого типа карьеры, профессиональных задач и ориентаций на должностное развитие) обуславливает актуальное и потенциальное направление развития профессиональной карьеры выпускников, в частности студентов, обучающихся на управленческих специальностях.

Методика исследования

В исследовании приняли участие 97 студентов выпускных курсов, обучающихся в Курганском филиале Российской академии народного



хозяйства и государственной службы при Президенте РФ по специальности «государственное и муниципальное управление», Курганском государственном университете, обучающихся по специальности «менеджмент», и студентов Югорского государственного университета (г. Ханты-Мансийск), обучающихся по специальности «управление персоналом».

В эмпирическом исследовании использовались:

методика «Определение профессионально-психологического типа личности» (ППТ). Основное назначение – выявление принадлежности обследованного к одному из четырех профессиональных типов работника (руководителя, исполнителя, коммуникатора, генератора), обусловленных его индивидуально-психологическими характеристиками [13];

авторская анкета «Карьерная готовность» (КГ), позволяющая выявить предпочитаемые виды карьеры (специализированная / неспециализированная, вертикальная / горизонтальная, внутриорганизационная / межорганизационная), профессиональные задачи, связанные с масштабностью принятия решений, с работой в ситуациях риска и неопределенности, с обеспечением

реализации стратегии развития организации, с развитием направления и внедрением инноваций, с построением и организацией процесса, а также должностную готовность – желаемый уровень должностной позиции.

Выбор методики и авторской анкеты обусловлен, во-первых, тем, что они отвечают цели исследования, во-вторых, их характеристика соответствует основным психометрическим требованиям, предъявляемым к разработке профессионального психодиагностического инструментария, что повышает надежность полученных результатов. Также применялись методы математической статистики: анализ первичных статистик, оценка достоверности различий в выраженности исследуемых характеристик, выявление взаимосвязей между характеристиками методом корреляционного анализа.

Описание результатов исследования

На начальном этапе по методике «ППТ» нами были выявлены доминирующие профессионально-психологические типы студентов выпускных курсов вузов, обучающихся на управленческих специальностях. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1 / Table 1

Выраженность профессионально-психологических типов у выпускников вуза по методике «ППТ»
Expression of vocational and psychological types in university graduates according to the “PPT” method

Профессионально-психологический тип	Среднее значение
Руководитель	43,1±9,4
Исполнитель	43,1±6,8
Коммуникатор	32,2±9,0
Генератор	38,2±7,6

Результаты, представленные в табл. 1, показывают, что выраженными профессионально-психологическими типами выпускников являются: руководитель, исполнитель и генератор.

Выпускникам с типом «Руководитель» свойственны тенденция к доминированию, стремление управлять людьми. У них выражены коммуникативные качества, активность, энергичность, организаторские способности, а также способность принимать решения и нести за них ответственность; развито умение делегировать полномочия, способность контролировать выполнение своих поручений (данный профессионально-психологический тип выражен у 52,3% обследованных студентов).

У выпускников с типом «Исполнитель» выражены исполнительность, послушность,

внутренняя дисциплинированность и сдержанность; стремление превзойти свой статус, быть лучшим и снискать расположение руководства. Активность, соперничество сочетаются у них с отсутствием инициативы (тип выражен у 7,9% обследованных студентов).

Для выпускников с типом «Генератор» характерны устремленность в будущее, интуитивное видение отдаленных перспектив развития идей, проектов. Стремление к наукоемкой профессиональной деятельности, требующей эрудированности и образованности, в сочетании с непереносимостью рутинных дел, требующих кропотливости (профессионально-психологический тип), выражен у 39,7% обследованных.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что преобладание у выпускников професси-



онально-психологических типов «Руководитель» и «Генератор» выступает позитивным фактором, поскольку это является одним из индикаторов готовности студентов к будущей управленческой деятельности.

Обратимся к анализу карьерных предпочтений обследованных студентов. Начнем с результатов, полученных при оценке предпочитаемого типа карьеры, представленных в табл. 2.

Таблица 2 / Table 2

Выраженность типов карьеры у выпускников вуза, полученные по анкете «Карьерная готовность»

Expression of types of career in university graduates, received according to the questionnaire of career readiness

Тип карьеры	Среднее значение
Специализированный	3,9±1,9
Неспециализированный	4,3±1,7
Горизонтальный	3,9±1,7
Вертикальный	5,2±1,6
Внутриорганизационный	4,0±1,7
Межорганизационный	4,7±1,7

Из табл. 2 следует, что предпочитаемыми типами карьеры у выпускников вуза, обучающихся по управленческим специальностям, являются вертикальный и межорганизационный.

Вертикальная карьера предполагает возможность перехода с одной ступени структурной иерархии организации на другую, более высокую, это повышение в должности, сопровождаемое увеличением ответственности и ростом оплаты труда (данный тип карьеры выражен у 67,1% обследованных студентов). *Межорганизационная карьера* предусматривает прохождение этапов карьерного роста в разных организациях (выражена у 32,7% обследованных студентов).

Кроме типов карьеры были выявлены профессиональные задачи, решение которых предпочтительно для построения актуальной карьеры выпускниками. Среди них наиболее значимыми для обследованных студентов являются следующие:

задачи, обеспечивающие реализацию стратегии развития организации (значимы для 57,2% обследованных студентов);

задачи, связанные с развитием направления и внедрением инноваций (актуальны для 42,7% выпускников).

На основании данных анкеты «Карьерная готовность» установлено, что среди должностной готовности у обследованных студентов преобладающими являются следующие виды:

готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существен-

ной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов (значима для 33,1% обследованных студентов);

готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой (важна для 29,5% выпускников);

готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки (актуальна для 37,3% обследованных студентов).

Полученные данные позволяют описать актуальный вектор развития профессиональной карьеры выпускников вуза управленческих специальностей. В частности, обследованные студенты могут реализовать свой профессионально-психологический тип, осуществляя вертикальную и межорганизационную карьеру, посредством стремления занять более высокое должностное положение (скорости карьерного роста), решая профессиональные задачи, связанные с внедрением инноваций и обеспечением стратегии развития организации.

Обратимся к результатам исследований, которые, на наш взгляд, позволят описать карьерный ресурс, образующий потенциальный вектор развития профессиональной карьеры выпускника вуза. В этом контексте важное значение имеет выявление и описание взаимозависимостей карьерных предпочтений (тип карьеры, профессиональных задач и ориентаций на должностное развитие) и профессионально-психологических типов студентов. Для этого используем результаты корреляционного анализа.

Так, в табл. 3 представлены взаимозависимости показателей методики «Определение профессионально-психологического типа» и показателей «тип карьеры» по анкете «Карьерная готовность».

Представленные в табл. 3 корреляционные связи свидетельствуют о наличии взаимозависимости показателей профессионально-психологического типа и предпочитаемого типа карьеры. Так, наиболее значимые связи установлены у показателя по шкале «Руководитель» с показателями «Межорганизационная» и «Специализированная» карьера, тогда как показатель по шкале «Исполнитель» – с показателем «Вертикальная карьера», а показатель по шкале «Генератор» – с показателями «Неспециализированная карьера» и «Горизонтальная карьера». Наличие положительной корреляционной связи показателя по шкале «Исполнитель» обусловлено, на наш взгляд, индивидуально-психологическими особенностями, присущими данному типу, и в частности такой из них, как «стремление превзойти свой статус, быть лучшим» [13].



Таблица 3 / Table 3

**Матрица интеркорреляций показателей шкал методики
«Определение профессионально-психологического типа» с показателями «тип карьеры»
по анкете «Карьерная готовность»**

**Matrix of intercorrelation of indicators of scales of the method of identification of vocational and psychological type
with indicators of “type of career” according to the questionnaire of career readiness**

Тип карьеры	Профессионально-психологический тип			
	Руководитель	Исполнитель	Коммуникатор	Генератор
Специализированная карьера	0,53*	0,22	0,20	0,33
Неспециализированная карьера	0,15	0,30	0,18	0,51*
Горизонтальная карьера	0,27	0,17	0,22	0,49*
Вертикальная карьера	0,32	0,44*	0,21	0,28
Внутриорганизационная карьера	0,30	0,25	0,23	0,17
Межорганизационная карьера	0,47*	0,27	0,19	0,24

Примечание. *Коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$.

Соответственно для успешной профессионализации (включая адаптацию к будущей профессиональной деятельности) выпускникам необходимо реализовывать тип карьеры, релевантный профессионально-психологическому типу. Это, с нашей точки зрения, является одним из условий развития потенциальной профессиональной карьеры выпускника вуза.

В ходе исследований также установлены значимые взаимозависимости показателей профессионально-психологических типов студентов с предпочитаемыми профессиональными задачами (табл. 4).

Данные табл. 4 свидетельствуют о том, что значимых корреляций показателей по шкалам

«Исполнитель» и «Коммуникатор» по методике «ППТ» с показателями предпочитаемых профессиональных задач не установлено. Тем не менее профессионально-психологический тип «Руководитель» соотносится с задачами, связанными с работой в ситуациях неопределенности, с развитием направления и внедрением инноваций. Профессионально-психологический тип «Генератор» соотносится с задачами, обеспечивающими реализацию стратегии развития организации, и задачами, сопряженными с масштабностью принятия решений.

Таким образом, возможность реализации данных профессиональных задач в будущей трудовой деятельности является ресурсом реа-

Таблица 4 / Table 4

**Матрица интеркорреляций показателей шкал методики
«Определение профессионально-психологического типа»
с показателями «Профессиональные задачи» по анкете «Карьерная готовность»**

**Matrix of intercorrelation of indicators of scales of the method of identification of vocational and psychological type
with indicators of “Professional tasks” according to the questionnaire of career readiness**

Профессиональные задачи	Профессионально-психологический тип			
	Руководитель	Исполнитель	Коммуникатор	Генератор
Задачи, связанные с масштабностью принятия решений	0,53*	0,25	0,21	0,51*
Задачи, связанные с работой в ситуациях неопределенности	0,50*	0,17	0,22	0,33
Задачи, связанные с ситуациями риска	0,31	0,18	0,19	0,34
Задачи, обеспечивающие реализацию стратегии развития организации	0,32	0,20	0,24	0,53*
Задачи, связанные с развитием направления и внедрением инноваций	0,36	0,21	0,25	0,30
Задачи, связанные с построением и организацией процесса	0,35	0,15	0,19	0,31

Примечание. * Коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$.



лизации личностно-профессиональных качеств (руководителя, генератора) в соответствии с предпочитаемым типом карьеры. Это, в свою очередь, может выступать условием потенциального направления развития профессиональной карьеры выпускника вуза.

В ходе корреляционного анализа нами установлены значимые взаимосвязи показателей должностной готовности с показателями по шкалам методики «Определение профессионально-психологического типа личности» (табл. 5).

Результаты исследований показывают, что с профессионально-психологическим типом «Руководитель» соотносится *готовность* к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки, а с типом «Генератор» – *готовность* к замещению должностей значительно

выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов, тогда как с профессионально-психологическими типами «Исполнитель» и «Коммуникатор» значимых корреляционных связей показателей должностной готовности не выявлено. Таким образом, студентам с профессионально-психологическим типом «Руководитель» и «Генератор» присуще стремление занять более высокую должностную позицию. Данный факт необходимо учитывать при планировании развития будущей карьеры студентов. Должностная готовность, присущая тому или иному профессионально-психологическому типу, является одним из условий, которое в сочетании с предпочитаемым типом карьеры и профессиональными задачами служит отражением потенциального вектора развития карьеры выпускника вуза.

Таблица 5 / Table 5

**Матрица интеркорреляций показателей шкал методики
«Определение профессионально-психологического типа»
с показателями «Должностная готовность» по анкете «Карьерная готовность»**

**Matrix of intercorrelation of indicators of scales of the method of identification of vocational and psychological type
with indicators of “official readiness” according to the questionnaire of career readiness**

Должностная готовность	Профессионально-психологический тип			
	Руководитель	Исполнитель	Коммуникатор	Генератор
Готов к замещению должностей значительно выше занимаемой	0,43	0,19	0,25	0,39
Готов к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки	0,55*	0,21	0,20	0,37
Готов к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов	0,34	0,23	0,19	0,53*
Готов к замещению должностей сопоставимого уровня (аналогичного моему), но иного содержательного направления	0,30	0,17	0,22	0,32

Примечание. * Коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$.

Результаты проведенных исследований позволяют сделать следующие выводы:

1. Предположение о том, что выраженность профессионально-психологических типов и карьерных предпочтений является одним из индикаторов карьерной готовности студентов, которая предполагает актуальное и потенциальное направления развития карьеры выпускников вуза, нашло свое эмпирическое обоснование.

2. Актуальное карьерное развитие подразумевает реализацию доминирующего профессионально-психологического типа, профессиональ-

ных задач и должностной готовности в рамках предпочитаемого выпускниками типа карьеры. Потенциальное направление карьерного развития выпускника вуза предусматривает соотношение карьерных предпочтений, релевантных профессионально-психологическому типу студента.

3. Установлено, что актуальным направлением развития карьеры выпускников вуза является реализация ими профессионально-психологических типов «Руководитель», «Исполнитель» и «Генератор» в построении вертикальной и межорганизационной карьеры. Актуальная карьер-



ера предполагает решение профессиональных задач, обеспечивающих реализацию стратегии развития организации и развития направления, внедрения инноваций в сочетании с готовностью к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной подготовки (краткосрочной и долгосрочной).

4. Определено, что потенциальное карьерное развитие для студентов с профессионально-психологическим типом «Руководитель» предполагает построение межорганизационной и специализированной карьеры в сочетании с возможностью решения профессиональных задач, связанных с работой в ситуациях неопределенности, развития направления, и внедрением инноваций, готовностью к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки.

5. Потенциальным развитием карьеры для студентов с типом «Генератор» будет являться построение неспециализированной и горизонтальной карьеры с возможностью решения профессиональных задач, обеспечивающих реализацию стратегии развития организации, и масштабностью принятия решений, готовностью к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов.

Список литературы

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М. : Академия, 2006. 240 с.
2. Нечаев Н. Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности. М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 92 с.
3. Поваренков Ю. П. Уточненная характеристика типов и видов деятельности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 2. С. 4–26.
4. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 1. С. 4–22.
5. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Институт психологии РАН, 2017. 262 с.
6. Карпинский К. В., Гижук Т. В. Карьерная регуляция и профессиональная успешность личности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2, № 3. С. 86–118.
7. Кочнева Е. М. Концептуальные основы подготовки студентов к проектированию будущей профессиональной деятельности. Н. Новгород : НГПУ им. К. Минина, 2012. 186 с.
8. Лисовская Н. Б., Троцинина Е. А. Карьерная готовность выпускников педагогического вуза // Universum : Вестн. Герценовского ун-та. 2012. № 3. С. 43–50.
9. Михайлова И. В., Кочетков И. Г. Карьерная готовность молодого специалиста : атрибутивный аспект // Общество : социология, психология, педагогика. 2016. № 5. С. 55–56.
10. Солянкина Л. Е. Психолого-организационные механизмы, обеспечивающие карьерную готовность выпускника вуза // Вестн. Моск. ун-та МВД России. 2017. № 4. С. 259–262.
11. Осипова С. И., Янченко И. В. Карьерная компетентность как предмет педагогического исследования // Вестн. КемГУ. 2012. № 3. С. 135–140.
12. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Владивосток, 2008. 24 с.
13. Духновский С. В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы). Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. 314 с.

Образец для цитирования:

Духновский С. В. Карьерные предпочтения и профессионально-психологические типы студентов вузов // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2020. Т. 20, вып. 1. С. 69–75. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2020-20-1-69-75>

Career Preferences and Professional and Psychological Types of Students of Higher Education Institutions

S. V. Dukhnovsky

Sergey V. Dukhnovsky, <https://orcid.org/0000-0003-3118-9988>, Nizhny Novgorod State Pedagogical University of Kozma Minin, 1 Ulyanov St., Nizhny Novgorod 603950, Russia, dukhnovskysv@mail.ru

The article gives the data of the empirical study of career preferences and vocational and psychological types of students as a part

of the solution of the issue of planning of professional career of university graduates. It was assumed that based on the expression of vocational and psychological types and career preferences, it is possible to describe the current and potential directions of career development. The study involved students of graduate courses of higher educational institutions pursuing degrees in management specialties (state and municipal management, personnel management and management). The empirical study used the author's methodology of identification of vocational and psychological type of personality and the questionnaire of career readiness. On the basis of the obtained data, the author proved the assumption that the expression of vocational and psychological types (manager,



performer, communicator and generator) and career preferences (type of career, professional tasks and official readiness) is one of the indicators of career readiness of students, which implies a current and potential direction of career development of university graduates. Actual career development involves the implementation of the dominant vocational and psychological type (manager, performer and generator), professional tasks and official readiness within the framework of the graduate's preferred type of career (vertical and inter-organizational). The potential direction of career development of a university graduate implies a ratio of career preferences relevant to the vocational and psychological type of the student (head and generator).

Keywords: career, professional and psychological type, career preferences, official readiness, professional tasks.

References

1. Zeer E. F. *Psikhologiya professional'nogo razvitiya* [Psychology of Professional Development]. Moscow, Akademiya Publ., 2006. 240 p. (in Russian).
2. Nechaev N. N. *Professionalizm kak osnova professional'noj mobil'nosti* [Professionalism as the basis of professional mobility]. Moscow, Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov Publ., 2005. 92 p. (in Russian).
3. Povarenkov Yu. P. Refined description of types and types of professional activities. *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology], 2018, vol. 3, no. 2, pp. 4–26 (in Russian).
4. Pryazhnikov N. S. The problem of Rethinking the Concept of "Profession" in Changing Sociocultural Realities. *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology], 2018, vol. 3, no. 1, pp. 4–22 (in Russian).
5. Tolochev V. A. *Professional'naya kar'era kak sotsial'no-psikhologicheskij fenomen* [Professional career as a social and psychological phenomenon]. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2017. 262 p. (in Russian).
6. Karpinskiy K. V., Gizhuk T. V. Career Regulation and Professional Success of Personality. *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology], 2017, vol. 2, no. 3, pp. 86–118 (in Russian).
7. Kochneva E. M. *Kontseptual'nye osnovy podgotovki studentov k proektirovaniyu budushchej professional'noj deyatel'nosti* [Conceptual Bases of Preparation of Students for Design of Future Professional Activity]. N. Novhorod, NGPU im. K. Minina Publ., 2012. 186 p. (in Russian).
8. Lisovskaya N. B., Troshchinina E. A. Career Readiness of Graduates of Pedagogical University. *Universum: Vestnik Gertsenovskogo universiteta* [Universum: Journal of Gerzen University], 2012, no. 3, pp. 43–50 (in Russian).
9. Mikhajlova I. V., Kochetkov I. G. Career Readiness of a Young Specialist: Attribution Aspect. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika* [Society: Sociology, Psychology, Pedagogy], 2016, no. 5, pp. 55–56 (in Russian).
10. Solyankina L. E. Psycho-organizational Mechanisms Ensuring Career Readiness of the Graduate of the University. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii* [Journal of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation], 2017, no. 4, pp. 259–262 (in Russian).
11. Osipova S. I., Yanchenko I. V. Career competence as a subject of pedagogical research. *Vestnik KemGU* [Journal of KemGU], 2012, no. 3, pp. 135–140 (in Russian).
12. Sadon E. V. *Professional'nye kompetentsii kak faktor stanovleniya professional'noj kar'ery budushchego spetsialista* [Professional Competences as a Factor in the Formation of a Professional Career of a Future Specialist]. Thesis Diss. Cand. Sci. (Psychol.). Vladivostok, 2008. 24 p. (in Russian).
13. Dukhnovskij S. V. *Psikhologicheskaya nadezhnost' i kadrovaya bezopasnost' (na primere gosudarstvennoj grazhdanskoj i munitsipal'noj sluzhby)* [Psychological Reliability and Personnel Security (the Case Study of the State Civil and Municipal Service)]. Kurgan, Izdatelstvo Kurganskogo gosudarstvennogo universiteta, 2018. 314 p. (in Russian).

Cite this article as:

Dukhnovsky S. V. Career Preferences and Professional and Psychological Types of Students of Higher Education Institutions. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2020, vol. 20, iss. 1, pp. 69–75. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2020-20-1-69-75>