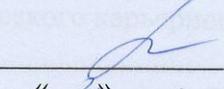


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ  
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК  
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ  
заведующий кафедрой общей и  
социальной психологии,  
кандидат психологических наук

 Андреева О.С.  
« 2 » июне 2018 г.

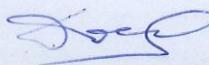
**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
(магистерская диссертация)  
**СМЫСЛОВЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ  
СТУДЕНТОВ (КРОССКУЛЬТУРНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ)**  
Код и наименование подготовки: 37.04.01  
Магистерская программа «Психологическое консультирование»

Выполнила работу  
Студентка 2 курса  
Очной формы обучения



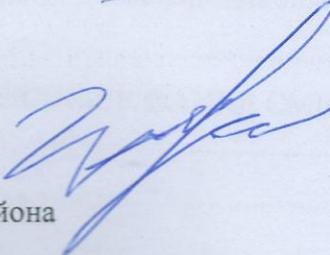
Таусенева  
Мария  
Сергеевна

Научный руководитель  
Профессор, доктор  
психологических наук



Доценко  
Евгений  
Леонидович

Рецензент  
заместитель начальника  
Центра профессиональной  
ориентации ГАУ ТО ЦЗН  
г. Тюмени и Тюменского района



Захаров  
Леонид  
Васильевич

г. Тюмень, 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ .....	4
ГЛАВА 1. ПРОЦЕССЫ СМЫСЛОСОЗНАНИЯ ПРИ ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ.....	10
1.1. Обзор проблемного поля смыслоосознания карьеры .....	10
1.1.1. Поле феноменологии о собственной реализации в успешной карьере .....	10
1.1.2 Актуальность проблемы дефицита осмысления карьерного роста гражданами с активной жизненной позицией .....	13
1.1.3. Трудности проведения психологического карьерного консультирования .....	18
1.2 Изменения карьеры в научных исследованиях.....	21
1.2.1. Формирование психологических научных представлений о карьере .....	22
1.2.2. Анализ зависимости тем диссертаций от общественных событий .	32
1.2.3 Подходы к формированию профессиональных представлений в разных странах мира.....	38
1.3 Теоретическое содержание смыслозорождающих процессов .....	43
1.3.1. Уточнение «карьеры» как научного понятия.....	43
1.3.2. Существующие теоретические подходы в проблемном поле карьеры .....	49
1.3.3. Формирование карьерных представлений в кросскультурном аспекте.....	52
1.4. Применение теорий о карьере в консультационном процессе .....	60
Выводы по 1 главе.....	62
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СМЫСЛОПОРОЖДЕНИЯ В КАРЬЕРЕ .....	63
2.1. Планирование исследования.....	64
2.2. Организация исследования .....	68
2.3. Статистический анализ данных.....	70
2.4. Результаты исследования и их обсуждение .....	84
2.4.1. Обсуждение результатов статистической проверки гипотез .....	84

2.4.2. Особенности имплицитных моделей карьерного пути в зависимости от культурных особенностей .....	89
2.5.Обобщенный анализ полученных результатов.....	96
Выводы по второй главе.....	100
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	104
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	108
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	117
Приложение 1. Информационное соглашение .....	117
Приложение 2. Первичные данные студентов из Российских университетов и Китайского в Гонконге.....	119
Приложение 3. Банки заполнения исследования.....	120
Приложение 4. Формирование названий факторов.....	126
Приложение 5. Комплексный анализ с данными студентов из России .....	130
Приложение 6. Комплексный анализ с данными студентов из Китая .....	131
Приложение 7. Рекомендации для консультантов .....	132

## ВВЕДЕНИЕ

Сложность и противоречивость современных условий общественного развития ставят карьеру студента в центр внимания от психологических до социологических, экономических наук. Это обуславливает необходимость и практическую значимость проведения теоретико-прикладного анализа феномена карьерных представлений студентов, отвечающих динамичным требованиям второго десятилетия 21 века.

В ходе консультирования возникает необходимость помогать и смягчать признаки смыслового вакуума (в частности, в отношении карьеры).

Поиск смысла предполагает: возможности выбора, нечто «высокого» (звездного).

Скрытым контекстом является, то, что почти каждый, в разной степени, охвачен тревогой об отсутствии смыслов жизни в определенный период времени и нуждается в помощи их поиске/создании. Сначала в консультативном процессе их можно выводить индивидуально, а затем доводить до уровня общественных интересов, новых смыслов. Таким образом, будет возможность создать непрерывный процесс изучения жизненных смыслов людей на карьерном материале.

**Актуальность** работы определяется тремя основными факторами — развитие экономики, система менеджмента и подход к сотрудникам со стороны личностного аспекта. Третий фактор предполагает рассмотрение этого явления с позиции о человеке, как личности, раскрывает особенности представлений карьеры и ее построения, как «карьеры без границ». Таким образом студенты, обучаясь в Университете должны научиться четко формулировать запросы к будущему работодателю, развивать и презентовать свои личностные качества (понимать себя, как личность, чтобы понять в какую компанию идти, после выпуска из университета).

Социальный аспект карьерного представления студентов не изучался учеными подробно в современном мире. Чем эффективней будет каждый член

общества, тем выше будет уровень комфорта, оптимальность стабильности и удовлетворённости в обществе.

Психологический аспект: последние 20 лет психология, как наука меняется, а авторы работ в направлении конструирования своего профессионального пути не полностью успевают закрывать потребности быстро развивающегося общества.

**Проблемой** является противоречие между существующими классическими схемами консультирования по вопросам карьеры с изменившимися объективными условиями внешнего мира, нехваткой информации о карьерных представлениях у людей на сегодняшний день. Также существует противоречие между навыками и умениями российских консультантов с возросшим потоком китайских сотрудников, которым необходима помощь в трудоустройстве и адаптации.

**Объект** — карьерные представления студентов.

**Предмет** — смысловые аспекты карьерных представлений студентов в разных культурах.

**Цель исследования** — изучить карьерные представления студентов в различных культурных контекстах.

Основными **задачами исследования** являются:

1. Поиск и выделение основных направлений исследования карьеры и плана в современной зарубежной и отечественной психологии.
2. Провести анализ научных зарубежных и ответственных подходов к изучению карьеры, определить место карьерных представлений в общей структуре научных разработок в выбранной области.
3. Выявить основные смысловые аспекты карьерных представлений у студентов в других странах с теоретической стороны.
4. Выявить сходства и различия смысловых аспектов карьерных представлений студентов из двух стран.

5. Изучить состояние и наметить перспективы совершенствования формирования карьерных представлений для дальнейшего создания карьерного конструирования.

**Теоретическая новизна** исследования является в том, что понятие карьерного представления рассматривается в направлении новых видов карьер.

**Гипотезы исследования:**

1. Существуют культурные различия у студентов в современных представлениях о построении предстоящей карьеры.

2. Ожидаемые культурные различия соответствуют типологии культурных измерений Г. Хофштеде:

а) российские студенты ориентируются на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, чем китайские студенты;

б) китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские;

в) китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские.

3. Стабильность профессиональных целей положительно связана с самоэффективностью в карьере.

**Теоретической базой** исследования послужили:

1. Теория самоэффективности Альберта Бандуры, в которой он раскрывал силу личности, эффективности собственных действий.

2. Теория альянса увязывания нескольких миров (BMWА — bridging multiple worlds alliance), когда под мирами понимаются социальные группы, институты, которые нас окружают. Опираясь на психологию, антропологию и образование (Cooper et al., 2011) модель BMWА описывает, "как культурно разнообразная молодежь перемещается по своим культурным мирам на пути от детства и представлений о работе до взрослости и устремлений в карьере».

3. Новая социально когнитивная теория о карьере SCCT (Social Cognitive Career Theory).

### **Методика исследования:**

*На первом этапе* для решения поставленных задач в работе был использован общенаучный поисковый метод: анализ научной, методической литературы и электронных информационных средств по ключевым для данной работы вопросам. Создание портрета респондента для исследования.

На *втором этапе* в эмпирическом исследовании были использованы опросники GIS (Шкала нестабильности целей, Роббинса и Паттона, 1985) и CDSSES-SF (опросник о самооэффективности карьерных решений).

На *третьем этапе* исследования результаты обрабатывались с помощью методов математической статистики и методов качественного анализа. Также были сформулированы выводы.

**Эмпирическую базу** исследования составили несколько процедур, в которых приняли участие в общей сложности 50 студентов из китайского университета Гонконга и 52 студента Санкт-Петербургского государственного университета и Московского Государственного Университета.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Карьера является частью жизненного пути, построение которой зависит от множества целей человека.
2. В психологическом консультировании зарождается новое направление карьерного консультирования в направлении «карьера без границ», которое основывается на самооэффективности создателя карьеры.
3. Представления о карьере сильно обусловлены культурным контекстом и политическими особенностями (влиянием внешних факторов).

Для китайских студентов характерно:

- в большей степени готовность иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте в тактическом планировании, т.е. находится в не прерывном поиске информации. Китайские студенты имеют четкие стратегические планы при построении своей карьеры, что свойственно китайской культуре.

- коллективистичность в своих карьерных представлениях.

Для российских студентов характерно:

- ориентация на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, т.е. строить планы о карьере тактически, а не стратегически.

- российские студенты имеют возможность заимствовать элементы карьерных представлений с Востока и усиливать европейские.

**Практическая значимость** исследования можно проследить на нескольких уровнях. Для *психологов-консультантов* она заключается в разработке классификации месторасположения представлений человека о своем профессиональном пути. При проведении личных консультаций, психологи могут использовать структуру представлений (созданную по результатам работы) для диагностики положения клиента. С помощью уточняющих вопросов с верхних уровней представлений спроектировать путь к глубинным смыслам клиента. В процессе консультации возможно выявить уязвимое место, где клиент не может справиться, а где нужно направить, надстраивая смыслы профессионального пути.

Данные, полученные в результате исследования, могут быть использованы *психологами* разных профилей, например для работы со студентами при коррекции восприятия профессиональной сферы учащихся. Конкретно, это может использоваться при составлении индивидуальных планов по психологическому сопровождению студентов, коррекционной и психопросветительской работе со школьниками и студентами, а также при составлении лекций и тренинговых занятий.

Структура представлений аспектов карьерного пути будет полезна карьерным консультантам для более подробного составления рекомендаций для клиентов и диагностики с чем и на каком уровне работать.

На уровне *организационных структур*, результаты работы, помогут лучше понимать современные запросы людей по построению их карьеры и жизненного пути в организации в условиях глобализации.

**Достоверность результатов** исследования обеспечивалась конкретным выбором как психологических, так и организационных принципов, анализом

научной литературы на международном уровне с большим уклоном на англоязычные источники, подбором адекватных методов исследования в соответствии с поставленными целями и задачами, используемые опросы были ранее нашего исследования валидизированы во многих странах по всему миру. Также для приближения к полной достоверности была репрезентативная выборка, и использование измерительных и описательных методов математического моделирования в статистике и по завершению было совершено моделирование статистического вывода для научного познания исследуемой темы.

**Апробация и внедрение результатов.** Теоретические и эмпирические результаты исследования были представлены:

1. На Международном конкурсе «Научный мир-2018» в формате конкурсной работы, который проходил в г. Казани 21 апреля 2018 года, где работа была оценена высшей степенью награды.

2. На XXII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов к 50-летию кафедры «Социальная психология» под названием «Психология XXI века: психология как наука, искусство и призвание», проходившей 23-25 апреля 2018 года на базе Санкт-Петербургского Государственного Университета. По материалам тезисов и результатов конференции будет опубликована статья летом 2018 года в сборнике «Психология XXI века».

3. На LIX Международной научно-практической конференции «Роль психологии и педагогики в духовном развитии общественной мысли современности» с докладом, проходившей 26 апреля 2018 года, основанным на диссертационном исследовании с дальнейшей публикацией в сборник тезисов.

# ГЛАВА 1. ПРОЦЕССЫ СМЫСЛОСОЗНАНИЯ ПРИ ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ

## 1.1. Обзор проблемного поля смыслоосознания карьеры

### *1.1.1. Поле феноменологии о собственной реализации в успешной карьере*

Многих людей в той или иной мере волнует собственная карьера в разные периоды жизни. Некоторые считают карьеру одной из важных и определяющих областей в жизни.

1. Люди, работающие в крупных корпорациях и в малых компаниях, высказываются: «физически я на работе нахожусь 8 часов, мысли работой заняты 14 часов, поэтому для меня работа и построение своей карьеры все в жизни даже больше, чем сон. Только тот, кто построил головокружительную карьеру, является успешным и счастливым человеком, но чаще всего остается одиноким». Что позволяет задуматься о важности смысла карьеры в жизни у отдельных индивидов, иногда в ущерб каких-то общечеловеческих ценностей.

На популярных интернет порталах участники описывают свои маленькие зарплаты, жалуясь на них: «Работаю техником в транспортной компании уже 11 лет и получаю ниже средней заработной платы по региону, бывают такие месяца, что не знаю, как платить за кредит. Каждый день просыпаюсь и ненавижу новый день, потому что не понимаю, зачем живу. Наверно ради долга, который должен отдать». Отсутствие понимания своей цели и предназначения своей жизни и дальнейшего развития усугубляет и состояние самого человека.

В этих примерах недовольство направляется на частные аспекты своего карьерного пути. Ставится задача на расширение восприятия, но пока таких ресурсов у человека нет, отсутствует понимание, в чем основа возникающей проблемной ситуации. Таким образом, потенциальный клиент формулирует только жалобу, но пока еще не запрос.

2. Один из молодых людей в открытом интервью рассказал: «Я хочу улететь в Америку, потому что там земля возможностей и свободы. Здесь я

работаю в крупнейшем банке России, но не чувствую развития и счастья. И это не в работодателе проблема, а страна у нас такая. В других странах по-другому, например, в Америке все есть. Я сначала даже готов работать не по специальности, чтобы потом открыть свое дело. Я все отдам, только лишь бы перевестись даже в этом банке, но отделение за границу». Молодой человек выражает негодование не относительно, компании, в которой работает, а к общественному устройству страны, в котором находится банк. Максималистские юношеские взгляды или постсоветский негатив к стране, которая забрала ценное и не дала ничего, проявляется в этом юноше ясно и без анализа. Но в этом примере подтверждается тезис — люди там строят карьеру, где им нравится, где видят свое место.

Среди выпускников высших учебных заведений существует мысль об отсутствии возможностей успешного трудоустройства. Приходится слышать о таких проблемах: «Я безработный, и мне очень обидно, что по своей специальности я не могу устроиться на работу в нефтяную компанию, шутки о семейных связях для трудоустройства в моей жизненной истории становятся явью, ведь я прошел около 6 компаний и везде мне просто обещают перезвонить». Долю ответственности в подобных идеях у людей имеют их родители. Они размышляют о будущей работе своих детей с учетом собственного жизненного опыта, когда построение карьеры после получения образования предопределяло государство. Они надеются, что их ребенка устроит кто-нибудь на работу, и если со стороны государства или университета этого не случается, родители начинают негодовать, и не осознано своими высказываниями влияют на формирование негативного отношения у ребенка к системе образования. В подобных приведенным заявлениях видны претензии к обществу («вы такие ужасные и на работу не берете, а я бедненький страдай»).

Данные высказывания не в благоприятном свете описывают устройство общества, систему образования и другие общественно негативные события. Они хоть опираются на опыт высказывающихся, но явно не отражают

действия *клиента* в сторону осознания происходящих событий, и попытки продуктивных действий, ведь не только он попадает в подобные ситуации. При интервью свыше высказывающимися был задан вопрос: «Кто создает такие условия, в которых не можете проживать, желая уехать/ находитесь в растерянности о поиске места своей работы?». Люди выдерживали паузу и более осознано начинали размышлять, что в их силах изменить ситуацию в обществе.

3. Некоторые люди признавались, что ими маниакально движет идея об успешной карьере: «Я так погрузился в увлеченную гонку по карьерной трассе, что потерял 4 года другой жизни, забыл про друзей, развлечения». Пример показывает, как необходима помощь людям, которые живут только работой и чувствуют себя неудовлетворенными, потому что перестают жить, а начинают существовать. Но и здесь еще мы видим не вполне четко сформулированной запрос на консультацию к психологу в работе по направлению формированию целей и смыслов жизни.

Бывает, людям, занимающим управленческие позиции, с трудом управляют другими людьми, а порой и своей жизнью, включая наполняющими ее смыслами. Как признался один из руководителей: «Я управляю подразделением уже 7 лет, и мне уже не интересно приходить на работу, потому что я так наладил систему, что все работает без меня, и что делать я не знаю. Обращаться в отдел кадров не хочется — они не поймут моих желаний и душевных состояний». В этом высказывании прорисовывается яркий пример потери смысла дальнейшей работы в данной статусной позиции. Человек нуждается в помощи создания новых смыслов и дальнейшего нового витка в карьере.

Таким образом, мы обнаруживаем спектр высказываний с жалобами на различные аспекты развития карьеры. Когда человек недоволен своей работой (точнее, в нашем контексте карьерным ростом), он находится в состоянии постоянного поиска, который выражается порой непродуктивным образом — частой сменой работы. Осознание карьерных трудностей при желании сделать

карьеру переводит этих людей в разряд социально активных, часто имеющих активную жизненную позицию.

### ***1.1.2 Актуальность проблемы дефицита осмысления карьерного роста гражданами с активной жизненной позицией***

Рассмотрим те потери, которые несёт общество из-за не полного понимания людей вопросов о построении своей карьеры.

В 1.1.1 были рассмотрены примеры потери смысла работы и работы не по профилю из-за некомпетентности на рабочем месте. Работодателям приходится переучиваться таких сотрудников прямо на рабочем месте, что влияет на квалифицированность сотрудников в организации, в результате страдает уровень работы в период адаптации сотрудника. Сотрудников без профильного образования дольше учить, потому что фундамента знаний в профильной сфере нет, организация несет большие затраты на обучение, за тем на дополнительные курсы повышения квалификации.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г., стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. Заявленные цели в концепции весьма высоки, и как описывается, одним из самых важных компонентов является человеческий потенциал (молодежи).

В статье 9 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» провозглашается право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение

информации в органах службы занятости. Это право закреплено Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 августа 2013 г. № 380 «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования», а в сфере общего образования — Концепцией профильного обучения на старшей ступени общего образования, утвержденной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 июля 2002 г. № 2783.

В условиях модернизации общества образование является важнейшим фактором воспроизводства человеческого потенциала. Поэтому учащиеся и студенты являются стратегическим объектом для развития общества. Карьерные траектории в образовании призваны обеспечить преемственность культурного наследия и развить у молодежи способность к его обновлению.

К сожалению, сегодня около одной трети молодых людей в современной России не в состоянии успешно адаптироваться к современной экономической ситуации и регулировать свои профессиональные устремления. Доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных в российских регионах колеблется от 20 до 37 %. В то же время, по данным исследований ВЦИОМ, правильный выбор профессии в 2,5 раза уменьшает текучесть кадров. На 10-15% увеличивает производительность труда, в 1,5-2 раза уменьшает стоимость обучения кадров. Система карьерного консультирования, таким образом, может стать, а во многих странах становится, мощным фактором гармоничного и интенсивного экономического развития.

Анализ рынка труда свидетельствует о наличии серьезных проблем в системе профессиональных карьерных ориентации молодежи. Так, например, в настоящее время наблюдается явное несоответствие между потребностями рынка труда с одной стороны и мотивацией работников, с другой стороны

формирование у учащейся молодежи мотивации к труду и потребности приобретения, востребованной на рынке труда профессии, уделяется еще недостаточно внимания. Так, в структуре спроса в промышленных городах России наибольший объем имеет сектор профессий, квалифицированных рабочих для приоритетных отраслей экономики. При этом в промышленности наблюдается рост потребности в квалифицированных рабочих, а увеличивается выпуск мало востребованных специалистов в области экономики и управления, специалистов гуманитарно-социальных специальностей. Следствием избытка специалистов в отдельных отраслях экономики явилось то, что выпускники вузов с трудом устраиваются на работу, а чаще всего трудятся не по полученной специальности. Государственной системой была проделана большая работа от увеличения зарплат преподавателей до внедрения программ, поддерживающих университеты, агитационные программы создающие успешные образы инженеров.

По результатам, только в 2016 году проявился рост приема абитуриентов на востребованные промышленностью технические специальности в вузы, однако диспропорция рынка труда и выбора молодыми людьми профессии не устранена до конца. Немалая роль в преодолении данной ситуации и позитивном решении проблемы подготовки будущих кадров для страны принадлежит и в заблаговременном создании карьерных представлений еще у учащихся общеобразовательных и профессионального образования организаций.

Эффективное развитие общества и экономики не может быть обеспечено, если молодым людям не предоставлена возможность ориентации в поле современных профессий с учетом запросов региона и страны, не предоставлена информация о региональном рынке труда и возможностях системы образования, о перспективных и востребованных конфигурациях профессиональных (и личностных) компетенций и квалификаций.

В Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», принятом Государственной Думой 21 декабря 2012 года российского образования является успешность правильного карьерного выбора молодежью. Стандарт общего среднего образования впервые ориентирован на становление личностных характеристик выпускника («портрет выпускника школы»).

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования устанавливает требования к результатам освоения обучающимися основной образовательной программы: личностным, метапредметным, предметным. Личностные результаты к освоению основной образовательной программы, наряду с другими, включают осознанный выбор будущей профессии и возможностей реализации собственных жизненных планов; отношение к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, государственных, общенациональных проблем.

Выбор профессии и построение карьеры традиционно рассматривается как Профессиональная ориентация относительно работающая самостоятельной системой, обладающей рядом специфических характеристик, среди которых: комплексный, многосторонний, многоуровневый, межведомственный характер; относительно слабая институционализация; значительная отсроченность результатов профориентационной деятельности по времени и др.

Как показывает опыт экономически развитых и ряда развивающихся стран, социально-экономическая эффективность консультирования по вопросам определения профессии, создание карьеры заметно повышается при включении в общую систему государственной кадровой политики. Несмотря на востребованность решения проблемы построения системы эффективного знакомства с профессиями создания карьерных представлений у будущих и настоящих студентов. В России пока не созданы условия для создания полноценной государственно-общественной системы социального партнерства в этой сфере, не решены вопросы подготовки в полной степени

профессиональных педагогических кадров, осуществляющих сопровождение молодежи на этапах профессионального самоопределения, не создана концепция подготовки таких педагогов в условиях изменяющихся рынков труда.

В условиях реальных событий в нашей стране выявляем два факта.

1-Воспитательная работа плохо выстроена. Рассмотрев законодательные акты за последние 5 лет нашей избранной власти, было выявлено несколько закономерностей. По результатам контент-анализа с поиском слов «воспитание», «воспитательные процессы» и подобные запросы выдает результат в 13 тыс. наименований. Кажется, много, но если просмотреть по заглавиям, это 14 документов, которые описывают воспитательные процессы в стране. Этот факт побуждает молодое поколение воспитываться самостоятельно кто во что горазд, иногда игнорируя даже общественные институты: семья, школа и т.п.

2-Идеологическая работа в стране не выстроена. Цитата В.В. Познера «Идеологии у современной России нет, поэтому люди в растерянности, куда идем». Создание идеологии — это трудоемкий и спорный процесс, но маленькие шажки к этому совершать необходимо, и психологи смогут компенсировать это в своей работе при индивидуальных консультациях.

Последнее десятилетие происходит демократизация информационной сферы, что способствует развитию общества, когда любой может сказать что угодно, высказать свое мнение. Хорошо, что любой, иногда плохо, то, что угодно. Своё бессмысленное недовольство выплескивают «в эфир», все те, которые не видят общей картины развития страны. Подрывая идею благополучной жизни, развития в стране.

Актуальностью является, то, что почти каждый, в разной степени, охвачен болезнью отсутствия смыслов жизни и нуждается в помощи их создания и научения управления ими. Сначала в консультативном процессе их можно выводить на индивидуальном уровне, а затем до уровня общественных

интересов новых смыслов и создать систему изучения смыслов людей на карьерном материале.

### ***1.1.3. Трудности проведения психологического карьерного консультирования***

В практике консультационного процесса принято помогать обратившимся людям в затруднительных ситуациях. (Исследования Левада-центра, 2012)

За последние десятилетие люди стали обращаться к психологам все чаще, начали появляться рабочие ставки психологов в школе и на предприятиях. С разными запросами современные люди обращаются к специалистам от личностных до профессиональных психологических проблем. Эксперты отрасли, делаясь своими наблюдениями, рассказывают, что у клиентов учащается запрос проблем с работой (карьерной фрустрацией). (Зобнина, дис., 2012)

Процесс обеспечения развития личности профессионала включает в себя конструирование способов овладения операционной стороной деятельности, которые своим содержанием формируют мотивы профессионального становления, а также комплекс мер, направленных на осознание субъектом деятельности ценностно-смысловой значимости своей профессии. Характеризуя структуру ценностно-смысловой сферы личности, О.П. Елисеев, Н.В. Кузьмина, А.К. Макрова, Р.Х. Шакуров, Н.И.Шевандрин и другие указывают, что на развитие устойчивого состояния целостно-смысловой сферы личности, а соответственно, и на формирование личностного смысла ценностного отношения субъекта к деятельности влияют не только мотивы, но и те психологические условия, в которых осуществляется данный вид деятельности (обучение).

Консультанты-психологи отвечают тенденциям развития запросов общества, проводя работу с данными заказами. В 20 веке происходило профильное деление психологической помощи на несколько направлений:

клиническая, социальная, инженерная, дифференциальная и др. Это побудило часть специалистов делиться на профильную работу в определенном направлении. В России направления, работающего с профессиональной карьерой, долго не было, после распада СССР в организациях проводили единичные тренинги, но работа системно не была выстроена. Можно отметить из научных работ и практик психологических экспертов, сейчас часть личностных тревог, неврозов и желаний самореализоваться, так или иначе связаны с работой, это подтверждают и практикующие консультанты (Захарова 1997; Круглов 2000).

Подобный всплеск запросов на разбор карьерного роста, разбора сложных ситуаций в работе можно соотнести с запутанностью смыслов собственной деятельности людей, с чем сталкиваются специалисты на консультациях. У этой запутанности есть свои **причины**:

1. Изменение государственного устройства страны. У каждого звена есть свое предназначение и задача. Но единой миссии / идеи совместного движения, существования звеньев (людей) не существует. Это подтверждается отсутствием идеологии в стране, что дезориентирует граждан. Они попадают в пространство дефицита смыслов существования, предназначения, развития.

2. Западный успех. Со времён открытия «железного занавеса» люди поняли свои возможности создавать новое: изобретения, бизнес, технологии. Но за границей все быстрыми темпами развивалось, пока советские люди были в неведенье. И все сразу же не получалось сделать, просто не хватало ресурсной базы. Поэтому казалось, что там в Америке лучше. Сейчас этот стереотип передается из поколения в поколение и приносит расстройства людям, которые стремятся быть не собой, обращаясь в результате душевных терзаний к психологам.

Безусловно, работа по созданию идеологии и разрушению стереотипов является титанической. И представители руководства государства не смогут справиться самостоятельно в настоящих условиях с этими задачами. Но если профессиональное сообщество консультантов обратит внимание на такой

аспект, как смыслопорождение у людей, то будет возможность помогать не только отдельно взятому человеку, но и всему обществу, государству. Профессионалам стоит только совместно накопить опыт проведенных консультаций, мнений людей, успешных историй, консолидировать и преподнести государству в форме механизма работы по смыслопорождению для всех людей, будет четкое понимание руководства, куда необходимо держать направление в разработке идеологии.

Появляется высокий смысл консультантов, помогать не только отдельно взятому человеку, но и обществу, государству своей работой. Данный формат деятельности консультанта со смыслами клиента повышает результативность работы с проблемой. В данной работе будет рассмотрена структура и аспекты карьерных представлений у студентов из двух стран, что может стать одним из первых шагов к будущему созданию концепции для индивидуального консультирования в сфере построения карьеры с перспективой смыслового возвышения клиента.

Рассматриваются особенности современных представлений о построении карьеры, знания о которых консультанту позволит избавиться от долгих выслушиваний переживаний клиента. Для работы с клиентом не придется большое количество времени затрачивать для уточнения сферы запроса, уточнять или переформулировать запрос совместными усилиями. Со стороны консультанта будет предлагаться не просто представление без алгоритмичной мотивации, а применение вопросов с определенными паттернами поведения, которые смогут помочь спроецировать глубинные смыслы. Подобные консультации дадут клиенту конкретное решение проблемной ситуации и воодушевление собственными смыслами и идеями на конкретные, ранее невообразимые значимые действия для себя и общества.

Работой по управлению выбора смыслов консультант вдохновляет клиента на рассмотрение возможностей и обретения выбора в проблемной ситуации.

Психологи-консультанты из-за большого объема работ с личными проблемами клиентов, имеют профессиональную деформацию с ориентацией на клиента-личность, не всегда способны из-за рутинности процесса посмотреть на личностную проблему клиента со стороны общества. Также одной из причин является отсутствие интересов смыслов общества и непонимание их, самим консультантом. Появляется зона роста консультанта, в будущем работающего в направлении психологического консультирования по вопросам карьеры.

В результате работы будет проведен обзор процессов поиска смыслов, ибо смыслопорождения в консультировании по проблемам карьерного роста. Это поможет профессиональному сообществу конкретно работать с запросами в направлении карьеры. Клиенты часто обращаются с личностными тревогами, невротами и желаниями самореализоваться, которые так или иначе связаны с профессиональной карьерой, обзор процессов смыслопорождения. Консультанту будет предложена структура представлений о карьере, которая даст клиенту конкретное понимание на каком он уровне и даст возможность результативней найти решение проблемной ситуации и воодушевление собственными смыслами и идеями на конкретные, ранее невообразимые значимые действия для себя и общества.

Данные, полученные в результате исследования, могут быть использованы психологами для работы со студентами при коррекции восприятия профессиональной сферы учащихся, как российских, так и китайских студентов. Конкретно, это может использоваться при составлении индивидуальных планов по психологическому сопровождению студентов, коррекционной и психопросветительской работе со школьниками и студентами, а также при составлении лекций и тренинговых занятий.

## **1.2 Изменения карьеры в научных исследованиях**

В настоящее время карьера является объектом многих научных исследований различных научных направлений и школ. Она изучалась

философами, как «жизненный путь», социологами (Кравченко, Турчинов, Охотский 1980), политологами (Григорян, Гришин 1989), юристами, специалистами из сферы управления (Гончаров, Курбатов 1950) и психологами. При изучении этого феномена с каждым годом открывались все новые понятия, вот ряд из них: перемещение, мобильность, продвижение. Большинство же исследователей названных специализаций при всем разнообразии подходов и точек зрения, объединяют понятие карьеры, как постепенного профессионального продвижения сотрудника. Вот в психологии впервые начали исследовать профессиональный рост со стороны личностного развития. Именно психологами начали рассматриваться такие термины как: жизненные и профессиональные представления (Франк, Коттле 1959), удовлетворение рабочим процессом (Карпинский 2006), траектория совершенствования (Курпатова 2008).

Таким образом, перед теоретической частью исследования стоят задачи:

а) понять, в какой степени в научной литературе отражены исследования процессов осмысления и личностных процессов, обеспечивающих создание карьерных представлений у студентов;

б) показать подробный обзор решений, гипотез в научном сообществе работы с карьерными представлениями людей;

в) рассмотреть перспективы развития научной мысли в области карьерных представлений.

### ***1.2.1. Формирование психологических научных представлений о карьере***

Впервые попытки сформулировать понятие карьеры и определить характерные особенности ее выбора, описать представления людей о этом феномене стали предприниматься с начала XX века. В первую очередь исследователи сосредотачивали внимание на психологических аспектах этого сложного явления. Какие психические функции, способности, в каком сочетании и в каких условиях участвуют и могут быть использованы человеком в процессе выбора и управления собственной карьерой — вот

примерный круг вопросов, который заинтересовал ученых прежде всего (Змеев 2012).

Фрэнк Парсонс положил начало ряду теорий, связанных с выбором и построением карьеры на базе психологических концепций (Parsons 1909).

Он сделал огромный вклад в создание и развитие консультирования по вопросам будущей работы и карьерного пути обозначил на важные моменты, которые представлены далее:

а) понять, в какой степени в научной литературе отражены исследования процессов осмысления и личностных процессов, обеспечивающих создание карьерных представлений у студентов;

б) показать подробный обзор решений, гипотез в научном сообществе работы с карьерными представлениями людей;

в) рассмотреть новые возможности развития научной мысли в направлении карьерных представлений принцип помощи выбора профессии.

На данные аспекты, ранее исследователи не обращали большое внимание. Более важным Парсонс считал развитие принципа помощи выбора профессии, поэтому и разъединил его на три устойчивых выражения:

Во-первых, четкое представление о себе, своих склонностях, способностях, интересах, ресурсах, ограничениях и других качествах.

Во-вторых, знание требований и условий для достижения успеха требований и условий успеха, преимуществ и недостатков, компенсаций, возможностей и перспективы в различных направлениях деятельности.

В-третьих, правильное, обоснованное соотнесение этих двух групп факторов (Parsons 1909).

Основываясь на этих принципах, он создал работу «Выбор профессии», которая вышла в 1909 году, уже после смерти автора, и стала настольной книгой американских консультантов по вопросам карьеры. Термин «талант-ориентированный подход» («talent-matching approach»), концепция «черта-фактор» и первый подробный план осуществления руководства по выбору профессии принадлежат этому автору (Parsons 1909).

Фрэнком Парсенсом было открыто новое представление о том, что выбор профессионально пути важен для многих людей, тем самым создал поле создания ряда интересных теорий, которые рассмотрены далее. В начале 20 века начали открываться центры, куда люди могли приходить и проконсультироваться по выбору своего профессионального пути. Уже на основе эмпирических знаний через 20 лет Э. Вильямсон в концепции консультирования учащихся разделил процесс выбора профессии на шесть этапов: анализ, синтез, диагностика, прогноз, консультирование и отслеживание (Williamson 1939).

Этап анализа, считает он, включает в себя сбор данных из нескольких источников для понимания психофизиологических характеристик индивида, синтез соотносится со сбором и суммированием информации для выявления уникальности и индивидуальности человека, на стадии диагностики происходит выбор сферы профессиональной деятельности, прогноз имеет дело с осмыслением выбора человека и рассмотрением возможностей приспособления человека в контексте ситуации на рынке труда (Змеев 2012).

Позже теория характерных особенностей школьников получила развитие благодаря добавлению Р. Фредериксоном еще нескольких положений (Frederickson 1982):

- каждый индивид обладает уникальным сочетанием характерных особенностей, которые могут быть точно измерены;
- каждая профессия имеет уникальное сочетание требований, поддающихся измерению, которые необходимы для успешного функционирования в данной профессии;
- возможно совмещение индивидуальных особенностей и специфических требований для той или иной профессиональной деятельности;
- чем более полно совмещены индивидуальные черты с требованиями, предъявляемыми к той или иной деятельности, тем более продуктивной будет профессиональная деятельность человека и тем больше удовлетворения он будет получать от своей работы.

Некоторые формулировки положений актуальны и на сегодняшний день. Но в них есть и уязвимые места, потому что идеи Ф. Парсонса обосновывают только процесс подбора конкретных людей для конкретных видов деятельности на определенных этапах жизни и не отвечают на вопросы, когда человек не знает, кем он хочет быть. Также не раскрыт существует и культурный аспект в построении карьеры. На сегодняшний день рынок вакансий так быстро меняется, что сложно понять, конкретику вакансии о которой писал Ф.Парсонс.

Выросшая из идей Френка Парсонса трейт-факторная теория ставит на первый план принцип соответствия человека и работы, которая подходит способностям человека. Теория была усовершенствована в 90-х годах в работах Д. Холланда. Основоположники этой теории утверждали, что человек уникален и его способности, и черты могут быть измерены и определены в количественных показателях. Удовлетворенность определенным видом деятельности обусловлена наличием способностей человека.

В дальнейшем фокус карьеры начал стремительно расширяться, и ученые начали углубляться в детализацию тех или иных психологических аспектов, влияющих на выбор и создание представлений о карьере.

В 50-х годах американский ученый Е. Гинсберг писал о профессиональном выборе, описывая подход общей теории выбора (Ginsberg 1951).

Д. Сьюпер рассматривал выбор профессии, как событие и процесс профессионального самоопределения (построения карьеры) — как постоянно чередующиеся выборы. Выбор профессии он понимается, как процесс, представляющий собой одну фазу профессионального развития. В основе этого лежит "Я — концепция" личности как относительно целостное образование, постоянно изменяющееся по мере взросления человека.

По мнению Д. Сьюпера, в зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор. Особое внимание Д.

Сьюпер уделяет понятию профессиональной зрелости, уровень которой, по его мнению, определяется тем, насколько человек, выбирающий профессию, учитывает конкретные особенности своей ситуации выбора (Savickas 2005).

В более поздних трактовках теории Сьюпера (Savickas 2002) сильнее делается акцент на влияние социального контекста и взаимодействие личности с её окружающей средой. Савикас, основываясь на утверждении Сьюпера о том, что «теория профессионального развития является по сути теорией личностного процесса конструирования» видит в ней конструктивистские перспективы: "процесс конструирования карьеры — это процесс развития и реализации «Я-концепции» в профессиональных ролях" (Savickas 2002). Но авторы и последователи теории не рассматривали вопрос со стороны, что «Я-концепция» не является статичным образованием, ведь она развивается по мере накопления опыта человеком. И юным людям, которые не обладают не только опытом, а иногда и знаниями о себе сложно сфокусироваться на таком узком аспекте, как карьера.

Линда Готтфредсон создательница *теории исключений и компромисса*. Она предприняла попытку исследовать период профессионального развития, который соответствует стадии «роста» по Сьюперу. Главным автор считает способность учащихся соединять и организовывать информацию о разных видах профессиональной деятельности.

Эта характеристика позволяет выстроить «пазл типов профессиональной деятельности», рассматривая сначала стереотипы окружения, а затем на «я-концепцию». Стереотипы признаются автором теории такие как: пол, престиж и сферы профессиональной деятельности. Именно стереотипы служат базисом для процесса исключений из «пазла» неприемлемых предварительных выборов типа деятельности. Теория не была апробирована по всему миру, лишь только в США. Еще один нюанс данной теории в том, что процесс исключений длится до 14 лет, теория не раскрывает стадии что же происходит с человеком в главных ситуациях жизни после завершения школы и университета.

Эмпирически обоснованная теория была изложена Лофквистом и Дэвисом в совместном труде "Адаптация к работе" ("Adjustment to work"). Согласно этой теории, профессиональное окружение вырабатывает разнообразные паттерны подкрепления, которые вступают во взаимодействие с потребностями и способностями индивидуума. Гибкость, активность, реактивность и настойчивость рассматриваются автором как основные переменные того или иного стиля профессиональной адаптации (как со стороны индивидуума, так и со стороны среды). Теория Р. Дэвиса предлагает специалистам по сопровождению и развитию карьеры возможности и способы определения «точек отсчёта» для оказания поддержки в выборе карьеры и адаптации в ней.

В теории идет отсутствие объявления причин выбора молодым человеком направления обучения и поясняет лишь только реалии рабочей деятельности и процесс адаптации в коллективе. В первых публикациях Холланд обозначал цели: интегрировать знания о профессиональном выборе и стимулировать дальнейшие исследования. В теории Холланда (RIASEC-теории) утверждается, что люди соответствуют одному или нескольким типам личности: Реалистическому (R), Исследовательскому (I), Артистическому (A), Социальному (S), Предпринимательскому (E) или Конвенциональному (C). Соотношение типов имеет графическое выражение в виде хорошо известной сегодня гексагональной модели.

Важным понятием теории Холланда является профессиональная идентичность (Vocational identity), которое появилось благодаря исследованию значения для личности неопределенности в выборе профессии. Идентичность, по Холланду, относится к ясности и стабильности целей и самовосприятия человека, а также к ясности и четкости целей и ожиданий окружения. Не всегда, человеку составляющему свою карьерную формула понятно идентичность самого себя. Как отмечает А.Б. Седых, Холланд был убежден, что школьники и студенты будут лучше подготовлены к профессиональной жизни, если будут иметь возможности оценивать свои

сильные и слабые стороны. Но как известно, уровень рефлексии у школьников разный и когда более эффективнее проводить оценки сильных или слабых сторон до сих пор не ясно.

Н. Джисберс и Э. Мур предложили понимание карьеры как процесса саморазвития в течение жизни через интеграцию ролей, окружающей среды и событий в жизни человека (Gysbers, Moore 1987).

Затем, К. Мак-Дениэлз приходит к выводу, что карьера — это стиль жизни, который включает в себя совокупность профессиональной деятельности и других видов деятельности в свободное время, которые человек выполняет в течение всей своей жизни (McDaniels 1992).

В начале текущего века появляется теория социальной когнитивной карьеры (SCCT) (Lent 2000). Эта теория подчеркивает конструкцию когнитивного человека, такую как самоэффективность, ожидаемые результаты и личные цели, а также подчеркивает, как эти конструкции взаимодействуют с личными ресурсами (например, пол, этническая принадлежность, способность и личность) и контекстуальные факторы (семья, культура, гендерно-ролевая социализация), чтобы помочь сформировать курс развития карьеры, но все же многие моменты рассматриваются относительно социальных групп, а не самого субъекта создающего карьеру. В теории рассматривается сверх зависимости от социума, что и создает личные конструкты человека, но во втором десятилетии 21 века рассматривают индивидуализм и талантливых учащихся, затем сотрудников, которые не подвластны общественным мнениям, веяниям. Ученные и консультанты не останавливаются, но последнее время более активно разрабатывают инструментарий для проведения консультаций, а некоторые даже планируют заменить реальных консультантов на электронных помощников по выбору и построению карьеры.

Про создание, развитие карьеры больше всего работ опубликовано в США 45% от общего объема статей за последние 40 лет (Savickas, Mark 1987).

За последние 2016, 2017 года в англоязычных источниках количество публикаций про развитие карьеры выросло в 2 раза относительно периода с 2000 по 2004. Долгое время шли споры о принадлежности карьеры к направлению науки. Как показывает анализ зарубежной литературы, за 2 последних года в 2 раза больше работ создано, чем за 4 года в начале 21 века в направлении психологии, что дает основание сделать вывод о важности дальнейшего исследования развития карьеры с психологической стороны.

Американская Национальная ассоциация развития карьеры (National Career Development Association), входящая в состав Американской ассоциации консультирования (ACA — American Counseling Association), достаточно нейтрально обозначает карьеру как общую сумму работ и свободного времени, которую человек зарабатывает в течение всей своей жизни.

В течение века ученые на западе исследовали такой феномен, как карьера. На те временные периоды теории, представлялись исчерпывающими, сейчас мы видим некоторые нюансы в теориях, и они на сегодняшний день отвечают не на все вопросы, которые задает общество и нуждающиеся люди в определении карьерного пути в нем.

**Российские авторы** начали рассматривать карьеру с конца 90-х годов 20 века. Отличает работы отечественных авторов, что многие пишут о самоопределении, такие как А.Н. Демин, Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов, А.Б. Седых рассматривали карьерное самоопределение.

Анализ литературы позволяет заключить, что в отечественной психологии большинство авторов связывают самоопределение с самосознанием и жизненной позицией личности (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Божович, И.С. Кон, Е.Ю. Коржова, А.К. Маркова).

Согласно С.Л. Рубинштейну человек выступает активным субъектом самоопределения, сознательно определяя свое отношение к миру и к самому себе (Ромашова, 2013). Тем самым подчеркивается свойственная только человеку детерминация через сознание, то есть преломления мира и собственного действия через сознание. К.А. Абульханова-Славская полагает,

что самоопределение личности независимо от его вида заключается в поиске оптимальных жизненных позиций, которые смогут открыть субъекту жизненные перспективы и направить на них его активность (Латуха 1999). Так Л.И. Божович отмечает, что самоопределение заключается в осознании себя в качестве члена общества, при этом субъект обретает новую общественно значимую позицию (Божович 1997). Самоопределение начинается в подростковом возрасте, когда субъект становится перед необходимостью планировать свое будущее.

В зарубежной психологии понятие самоопределения используется достаточно редко, но вместе с тем многие исследователи затрагивают те или иные аспекты данной проблемы. При этом большинство авторов также связывают самоопределение с самосознанием и с процессами саморазвития и обретения собственной идентичности (А. Маслоу, Г. Олпорт, В. Франкл, Э. Фромм, Э. Эриксон). При этом большинство зарубежных исследователей сходятся на том, что в результате самоопределения человек обретает идентичность, а также происходит повышение личностной зрелости. Поэтому можно выделить российской спецификой термин самоопределения, который во многих российских работах освещается.

С теоретической стороны В.В. Травин, В.А. Дятлов определили науку о карьере как подробное изучение мотивации к достижению успеха, изучение самого себя, успех и самоотдачу, самоконтроль и работоспособность и т.д., то есть процесс успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием и являющийся результатом продвижения по служебной лестнице (Травин, Дятлов 2002). Авторами выдерживалось понятие самоопределения, что важно для людей и на сегодняшний день, но представления про продвижение было описано строго продвижение вверх по служебной лестнице. Не все сотрудниками себя считают себя служащими и не все строя карьеру продвигаются вверх по карьерной лестнице. Этот зазор в теоретическом аспекте дает нам возможность добавить важные позиции в построении карьеры на сегодняшний день.

А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич выделяли следующие компоненты психологического наполнения карьеры. Это характер целей, которые ставит человек в конкретном виде деятельности, система мотивов, побуждающих к выполнению общественно значимой деятельности и включающая в себя систему ценностей, а также степень актуализации при реализации способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма (Бодалев, Рудкевич 1997).

В.Н. Яценко в 1997 году указывал на недостаточность изучения типологии проявлений (видов) карьеры, рассматривал стадии прохождения карьеры, но указывал, что необходимо больше практического аспекта в рассмотрении карьеры. Автор исследовал источники, движущие силы, механизмы, условия и факторы её успешного развития, социальные индикаторы карьеры (статус, должность, повышенная зарплата и т.п.). Исследователь показал, что в практическом плане все острее встают вопросы эффективного управления карьерой. Им обсуждалась проблематика мобильности, которая заключается в том, что люди последнее время чаще стали менять место жительства, место работы, что не всегда положительно сказывается на развитии их карьеры.

А.Я. Кибанов (2006) писал о карьере как об индивидуально осознанных суждениях человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника, осуществляемой в рамках установленных деловой этикой принципов (Кибанов 2006).

Отечественные авторы чаще всего пользуются в создании теорий принципами как профессиональное продвижение от выбора профессии к ее овладению, после чего происходит овладение профессиональным мастерством и творчеством. Результатом успешной карьеры в этом случае

является профессионализм, достижение признанного профессионального статуса. А зарубежные исследователи теории и концепции чаще всего в более широком смысле, понимая под процессом создания и продвижения карьеры связанный с работой жизненный путь человека, разбитый на определенные промежутки времени.

Вообще большинство концепций о карьере раскрывают важность социальных ролей человека, безусловно производственная, профессиональная деятельности и др. Одним из основных видов деятельности является обучение. В настоящее время обеспечению, всесторонней поддержке формирования представлений карьеры уделяется столь значительное внимание со стороны самых различных ученых (психологов, философов, социологов, экономистов, юристов, специалистов в сфере образования) в университетах создаются новые программы индивидуальных траекторий, около 3 тыс. в год выпускается научных статей про создание и важности трудового, карьерного пути. В связи с этими факторами в диссертационной работе будем рассматривать целевой исследуемой аудиторией именно студентов.

### ***1.2.2. Анализ зависимости тем диссертаций от общественных событий***

Проведен анализ диссертационных работ российских авторов, посвященных развитию представлений о карьере для поиска новых научных направлений, которые требуют усовершенствования. Работы были рассмотрены с 1997 по 2012 года. Названия научных работ приведены в таблице 1, и упорядочены в хронологическом порядке. Выбраны были 4 категории сравнения: название диссертации, год защиты, ФИО автора и комментарий. По результатам анализа повторяющихся работ не обнаружено, также авторов, повторяющихся в рассмотренных работ, не было. А вот год выпуска показал интересную закономерность. Анализ показал, что научное сообщество очень чувствительно к общественным явлениям. Место защиты работ не проявило никакой закономерности, возможно это вследствие гибкости диссертационных советов. Ученый может писать работу в своем

университете, а приехать защищать в другой город и последнее время — это нормальная практика.

За последние 15 лет было опубликовано 15 работ (см. таблица 1). Первая работа, выпущенная в 1997 году, написана в более общих чертах. Описывается психологическая готовность студентов к профессиональной деятельности. Первые две главы раскрывают теоретическую и методическую часть вопроса, а в третьей автор показывает возможные механизмы по изменению внутренних позиций студента в процессе психологической подготовки.

Затем наблюдаем тренд с 1999 по 2004, в составе которого 5 работ: «Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих», «Политическая карьера», «Карьера стратегического руководителя», «Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: Особенности, факторы управления», «Психологические особенности формирования политического лидерства в Руанде». По темам работ заметна государственная, политическая ориентация. Мы сможем смело определить чувствительность диссертантов к общественным событиям того времени. Как раз менялась власть, к руководству страны пришел до этого момента мало кому известный управленец. И начал выстраивать свою иерархию власти. Очищая и заменяя ряды чиновников, руководителей на стратегически важных должностях.

Таблица 1.

Сравнительный анализ российских диссертационных работ  
за период 1997-2012 года

№	Тема диссертации	Год защиты	Автор	Комментарий
1	Психологические основы подготовки к профессиональной деятельности	Нижний Новгород 1997	Захарова Людмила Николаевна	Одна из первых диссертационных работ, которая показывает важность профиля и это подготавливает к использованию такого термина, как карьера.
2	Карьера как фактор профессионального развития	Москва 1999	Васильев Игорь Геннадьевич	Первая работа, когда карьера описывается в государственных структурах.

	государственных служащих			
3	Политическая карьера	Ростов-на-Дону 2000	Макеев Василий Васильевич	Открыто рассматривается политическая тематика. Именно в 2000 году в РФ сменился президент.
4	Карьера стратегического руководителя	Саратов 2000	Круглов Денис Сергеевич	Вторая работа этого же года, в которой рассматривается стратегический руководитель и максимально примеры сводятся к политическому устройству государства и его управлению.
5	Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: Особенности, факторы управления	Орел 2001	Орлова Валентина Николаевна	Годом позже перовой работы про политическую карьеру начинает развиваться и происходит в демократическом строю эмансипация женщин относительно руководящих должностей.
6	Социально-трудовая адаптация лиц с нарушениями слуха: На примере создания службы "Карьера" в специальной школе	Москва 2002	Ярошевич Наталья Олеговна	Работа со специфичным направлением, но описывает создание одной из государственных структур и описывает там карьерный рост сотрудников.
7	Психологические особенности формирования политического лидерства в Руанде	Санкт-Петербург 2004	Нзабонимпа Жак	Как можно заметить, что в 2004 году продолжается интерес к политическому лидерству, еще авторами не явно выражающими, что это построение карьеры.
8	Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании	Ростов-на-Дону 2006	Шерет Татьяна Дмитриевна	Работа, в которой видим исследование о разных видах карьеры, большее число сотрудников, которые приходили в страховую кампанию были служащими в государственных структурах. Что подтверждает наш тренд построение карьеры через призму государственных структур.
9	Личностные аспекты построения карьеры руководителя: социально-философский анализ	Краснодар 2006	Кушнарера Ирина Юрьевна	Обзор определения карьеры, деятельности руководителя. Во второй главе рассматривается феномен власти и успешности построения карьеры. Проводится линия между карьерой и властью (варианты реализации).

10	Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления	Москва 2010	Плотников Михаил Анатольевич	Был осуществлен теоретический анализ, дана характеристика карьеры, как акмеологического механизма проф. самореализации кадров. Разработана система акмеологического сопровождения проф. реализации.
11	Теоретико-методологические основы заблаговременной устойчивости будущих офицеров запаса к условиям военно-профессиональной деятельности	Москва 2011	Маркелова Татьяна Владимировна	В работе исследовался офицерский состав и их переходы от звания к званию. Методы исследования. В ходе работы использовался широкий круг методов: теоретический анализ литературных источников и нормативно-правовой документации, касающихся разрабатываемой проблемы, организационные (комплексный), наблюдательные (наблюдение), психодиагностические (тестирование, анкетирование, опрос, беседа), экспериментальные (формирующий и констатирующий эксперименты), праксиметрические (профессиография, метод экспертных оценок, теоретическое моделирование), обработки и интерпретации результатов (количественный и качественный анализ, содержательная интерпретация).
12	Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры молодых специалистов	Москва 2011	Дмитриева Жанна Рубеновна	В первой главе работы раскрыты теоретико-методологические основы, социально-психологического обеспечения планирования карьеры молодых специалистов. Во второй разрабатывается методика. Рассматриваются многие варианты от построения профиля карьерных компетенций по планированию карьеры до наставничества и тренингов.

				Апробация проведением 2-х тренингов: планирование карьеры и карьерная самопрезентация.
13	Психология женской карьеры: личностный и этнический модулы	Сочи 2011	Семенова Файзура Ореловна	Автором работы разбирается психология женской карьеры, чем пользуются женщины при выборе перехода на следующую ступень карьерной лестницы. Апробация на группах студенток в моделируемых ситуациях.
14	Воспитательная компетентность будущего педагога: психологические механизмы и условия развития	Нижний Новгород 2011	Сорокоумова Галина Вениаминовна	В данной работе представлена новая концепция развития воспитательной компетентности будущего педагога, механизмов ее становления и условий развития. Приводится теоретическое обоснование психологического содержания понятия «воспитательная компетентность», принципы и методы ее формирования в условиях образовательной среды, описываются результаты экспериментально-психологических исследований, направленных на проверку ее жизнеспособности; объясняется значение данной концепции для практики современного образования.
15	Система психологической подготовки студентов — будущих педагогов в инновационной образовательной среде педагогического вуза	Нижний Новгород 2012	Зобнина Татьяна Венеровна	В работе рассматривались понятия профессионализма и профессионализации личности, проблемы продуктивности в образовании, творческая деятельность педагога и психологическая компетентность. В практической части показывается примеры обучения в педагогическом вузе и развитие личности студента. Автором построена модель подготовки будущих педагогов в инновационной образовательной среде.

Рассмотрим более подробнее диссертацию «Политическая карьера», автор В.В. Макеев, 2000 г. В первой главе карьера рассматривается как предмет политико-философского анализа, автор выясняет понятия социокультурного пространства политической карьеры. Во второй главе исследователь обращается к истории от античных обществ до настоящего времени альтернативных форм карьеры, что показывает желание автора тщательно погрузиться в тематику и увидеть возможные ответы на вопросы того времени в исторических событиях. В третьей главе автор переходит к самому объекту — кто совершает действия и рассматривает личностно-психологические составляющие карьериста. Завершает главу параграфом, отражающим состояние общества в начале 21 века «политическая карьера в условиях радикальных социальной трансформации», автор описывает возможности появления персон из неоткуда. В завершающей главе описывается сама политическая карьера, механизмы ее формирования и государственная бюрократия. Завершая работу параграфом о политической карьере современной России. Такой подробный просмотр работы был необходим для раскрытия тренда в научном сообществе в начале 21 века. Другие работы из этого же тренда построены по похожей логике рассматриваемой работы выше.

С 2006 по 2010 авторы работ стали рассматривать руководителей, считая их карьеристами, не рассматривая простых служащих как потенциал карьерного роста. Из фенологического сбора данных исследователей выразилась одна метафора «у кого власть, тот и прав», что аргументирует их интерес к руководящему составу персонала из разных сфер от страховых компаний до офицеров.

За последние рассматриваемые 2 года 2011 и 2012 исследователи обращались к студенческой выборке, апробируя свои работы и проверяя гипотезы несмотря на то, что брали темы не совсем ориентированные на студентов. К примеру «Психология женской карьеры: личностный и этические модусы», «Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры

молодых специалистов» все равно в большей части для проведения апробации работы привлекались студенты.

В России быстрый путь по изучению карьеры, он не является копированным с Европейских или Восточных стран. Весь мир изучает этот феномен около века, а в России лишь последние 30 лет. В основе брались идеи Западных разработок и соединяли элементы российского менталитета, правил общества и получали совсем другие результаты по созданию и развитию карьер. Научное сообщество очень быстро откликается на вызовы гражданского общества. Наука создается не ради науки, а ради ответа на вопросы людей и помощи обществу дальнейших действий по развитию.

### ***1.2.3 Подходы к формированию профессиональных представлений в разных странах мира***

Результат исследования российских диссертаций дал возможность предположить, что не только в России индивидуальный путь развития профессионального становления человека. Что на представления о карьере влияет не только социальные, но и культурные особенности, менталитет. В ряде западных стран обсуждается идея важности формирования представлений, что может оказаться важным фактором наличия карьерных представлений у людей. Это знание может дать новый взгляд на изучаемый вопрос исследования. Для комплексного рассмотрения вопроса разности формирования профессиональных представлений, было принято решения выделить подходы к формированию представлений в разных странах.

Первыми кто заинтересовался вопросом карьеры, были исследователи из США. Анализ современных подходов американских учёных различных направлений к консультированию для карьеры позволил систематизировать информацию и сделать выводы, которые имеют важное значение при осмыслении и теоретической разработке ряда актуальных проблем, стоящих перед отечественной консультационной работой, в частности: спецификация цели и задач консультирования для карьеры, конструирование его содержания,

формирование психологической и социальной готовности студентов, взрослых к профессиональному росту.

Система карьерного консультирования в США децентрализована и имеет множество организационных схем. Согласно закону от 1981 года консультирование по карьерном, профессиональным вопросам идет на протяжении всего времени обучения, по окончании обучения, передается в службу занятости (Гриншпун 2005).

В последнее время в США понятие «профессия» все чаще заменяется словом «карьера» (Гриншпун 2004). Для американских выпускников наряду с уровнем оплаты труда важен интерес к работе и возможность личностного развития. В этой связи появились и эффективно используются образовательные программы «Академия X» и «От школы к работе», нацеленные на адаптацию выпускников к взрослой жизни.

Активно действуют и центры по трудоустройству, причем как государственные, так и частные, в которых можно получить информацию по вакансиям на рынке труда, пройти проф. тестирование и даже взять направление на работу.

В Канаде тоже много уровневая система в профессиональном самоопределении студентов, активно используются инновационные принципы. В последние годы внедрены новые формы помощи выбора карьерного пути (рассчитанные не только на учащуюся молодежь, как было ранее, но и на взрослую аудиторию), налаживается ее тесная взаимосвязь с другими направлениями государственного регулирования подготовки и использования рабочей силы.

Стало очевидным, что в современных общеобразовательных организациях не в состоянии только своими силами организовать профессиональную ориентацию на должном уровне — дать молодежи адекватное представление о всем разнообразии видов трудовой деятельности, о новых профессиях, о том, какие из них пользуются наибольшим спросом и как можно получить необходимую специальную подготовку.

Интенсивные структурные сдвиги в экономике, широкое внедрение микропроцессоров и робототехники, реализация управленческих нововведений — все это потребовало новых подходов к процессу подготовки кадров. В условиях, когда значительно сокращаются "сроки жизни" профессий, быстро устаревают полученные ранее знания и навыки, возникает необходимость в более массовой и приспособленной к нуждам самых различных категорий населения системе, которая с одного раза научит клиента вести себя эффективно в любой проблемной ситуации. Более того – управлять самой ситуацией, а не просто пытаться найти выход из ситуации.

В связи с этим в Канаде создана новая, многоступенчатая система определения профессии и карьерных ориентации, построенных на иных, чем прежде, принципах. Работа с учащимися начинается в раннем подростковом возрасте, но не замыкается в стенах школы и становится более разнообразной по форме. Центр тяжести перенесен в специально созданные для этой цели учреждения. Большое развитие получила консультативная помощь взрослым работникам — ей отведена одна из ключевых ролей в процессе их адаптации к изменяющимся условиям развития экономики (Шульц 2010).

В настоящее время в Канаде действует около 70 «центров содействия найму» (т.е. в среднем один приблизительно на 200 тыс. человек экономически активного населения или на 60 тыс. человек в возрасте от 15 до 24 лет). Часть из "центров выбора" постоянно расположена там же, где и ЦСН, другие временно перемещаются на территорию многолюдных в летние месяцы выставок и ярмарок.

Параллельно был составлен так называемый перечень индивидуальных профессиональных интересов и склонностей, психологи внесли изменения и уточнения в набор тестов для оценки карьерных ориентаций.

Как показала практика, большие затраты на автоматизированные "центры выбора" оправдали себя. Самый широкий спектр представляемых профессий, оптимальная по объему и содержанию, доходчиво изложенная информация, по-своему занимательные формы ее подачи, высокая пропускная

способность "центров выбора", работающих по методу самообслуживания, — все это подняло профессиональную ориентацию на качественно новый уровень. Результаты нововведений несравнимы с теми, что достигались прежде путем прикрепления к школам инструкторов, лучшие из которых могли привлечь внимание школьников лишь к небольшому числу профессий, а худшие — превратить занятия по профориентации в пустую формальность. Основные "орудия труда" консультантов — тесты-опросы, игры, тренинги, разработкой которых занимается специальная научно-исследовательская группа при Федеральном министерстве занятости и иммиграции. Тесты, составленные с учетом возрастных, образовательных и прочих характеристик различных категорий клиентов, позволяют более быстро и точно диагностировать их проблемы, наметить возможные варианты решения.

Для многих клиентов консультирование заканчивается кратким инструктажем относительно того, где и как им стоит искать работу. Остальные, нуждаясь в более интенсивной помощи, получают направление на участие в государственных программах, предназначенных для групп населения, которые испытывают особые сложности при устройстве на работу и построения карьеры.

Это молодые люди, не прошедшие полный курс обучения в школе, женщины, возвращающиеся к работе после длительного перерыва, представители национальных и этнических меньшинств (зачастую недавние иммигранты), инвалиды, бывшие заключенные. Несколько лет назад во всех провинциях были созданы комиссии по трудоустройству этих групп. В зависимости от конкретной группы предусмотрен тот или иной курс профессионального обучения и инструктажа по "технике трудоустройства", поскольку дело касается тех, кому особенно нелегко вести конкурентную борьбу за рабочие места. Частным компаниям, организующим производственную практику, государство выплачивает специальные субсидии. Наиболее способных практикантов затем нередко нанимают на весьма выгодных для работодателя условиях: получив постоянное место, такие люди

стремятся его сохранить, трудятся с большой отдачей, не претендуя на высокую заработную плату.

Система в Японии весьма структурирована и централизована контролирующему органу ГСОЗ. В стране восходящего солнца существует структура привилегированных учебных заведений — от школы до университета — во многом предопределяет выбор и дальнейшую профессиональную карьеру *японской молодежи*. Поступление в подобные учебные заведения практически предопределяется социально-экономическим положением семьи. Кроме того, в школах, и особенно в университетах, Японии традиционно существует так называемая неформальная система профориентации, когда преподаватель несет ответственность за будущее "своих" учеников. Эти особенности определяют сравнительно слабое воздействие формальных институтов на профориентационную работу среди учащейся молодежи.

Система пожизненного найма, действующая только на самых крупных предприятиях, в свою очередь, не способствует развитию государственной системы профориентации в Японии, что существенно сужает возможности основной массы работников в выборе профессии и сферы профессиональной деятельности, ограничивая профориентационную работу рамками предприятий.

Основной государственной системы помощи в выборе карьеры в Японии является Государственная служба обеспечения занятости (ГСОЗ) в которой предоставляют также карьерное консультирование бесплатно. В Японии жесткая система ответственности работы со студентами по вопросу выбора будущей работы и постановке рабочих целей, контролирующей орган ГСОЗ. Четкость и структурированность дает японцам большие преимущества.

Во Франции широко распространена сеть специализированных центров определения своей профессии и помощи построения карьеры более 500 единиц по всей стране (Grinshpun 2005).

В Германии, Англии, Франции, Канаде, Японии и многих других странах системы занятости оснащены самой современной электронно-вычислительной техникой, системой трудоустройства, методиками карьерных ориентаций, банками данных о состоянии рынка труда на местах и в национальных масштабах, имеют четкую организацию выплаты пособий по безработице. Службы труда и занятости организуют работу по профориентации, профотбору, подготовке и переподготовке. В Российской Федерации точкой роста является структурированность и системность работы в направлении карьерного консультирования и использования новейших компьютерных технологий для решения профессиональных и карьерных вопросов граждан.

Был проведен литературный обзор в соответствии поставленных задач исследования: понимания глубины уровня изучения сфер в карьеры в научной литературе, обзор концепций и гипотез поднимаемые авторами в психологии на тему карьерных представлений. Найдены новые возможности развития научного направления аспектов карьерных представлений студентов. Выделены особенности подходов выбора профессии и построения карьеры.

### **1.3 Теоретическое содержание смыслозарождающих процессов**

#### ***1.3.1. Уточнение «карьеры» как научного понятия***

Чтобы приступить к частному обзору исследования представлений карьеры, необходимо определиться с терминологией с главными терминами. Исследование было проведено Е.В Курпатовой (2008) по сравнению терминов «карьера», что привело к пониманию в единой траектории о совершенствовании человека, идущего вперед.

Но у авторов в научной литературе понятие карьеры воспринимается иногда и весьма субъективно. Как видим из книги «Профессиональное ориентирование — карьерное консультирование» (Плотников 2011), понимание карьеры автором, как самоцель развития личности человека.

Помимо словарного значения понятия разрабатываются и авторские трактовки карьеры. Так, А.К. Маркова понимает карьеру как профессиональное продвижение, профессиональный рост, как этапы восхождения человека к профессионализму, как процесс профессионализации — от выбора профессии к овладению ею, упрочнению профессиональных позиций и достижению мастерства (Маркова 1996). Дж.Л. Холланд и Р.Л. Кричевский рассматривают карьеру с точки зрения достижения результата как переход человека с одной должности на другую (Киселева 2010). О.О. Богатырева определяет карьеру как явление профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной сфере (Богатырева 2008). А.Н. Толстая определяет карьеру как индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с трудовым опытом и профессиональной деятельностью (Толстая 1991).

Г.В. Десслер и Ю.П. Хьюринен понимают карьеру как профессиональный путь человека, в процессе которого развивается он сам (Киселева 2010).

Составляющими карьеры, определяющие ее направленность и характер достижения, могут являться различные факторы, среди которых выделяют самовосприятие человека, мотивы и желания, которые не всегда осознаются, но нередко действуют как направляющие силы или «якоря». Так, Э. Н. Шейн полагал, что личностные ценности влияют на способность успешно решать карьерные задачи. Чем лучше люди осознают собственные карьерные мотивы и ценности, тем выше мотивация и удовлетворение получаемое от работы. В своей концепции «якорей карьеры» Э. Шейн выделил основополагающие ценности, на которые, прежде всего, ориентируется человек при реализации карьеры: профессиональная компетентность, организаторская компетентность (менеджмент), автономия (независимость), служение, вызов, предпринимательская креативность, стабильность, интеграция стилей жизни (Шейн 2007).

Исследователи профессиональной карьеры, связывают ее с мировоззрением личности, ясным пониманием собственных ценностей, сложившейся индивидуальной концепцией мира и своего места в нем. Это отражено в ряде философских концепций, например, в концепции А. Маслоу, вводящей понятия «дефицитарных» мотивов и мотивов «роста» или фундаментальной оппозиции бытийного и потребительского модуса человеческой жизни, раскрываемых в философии Э. Фромма, где первый модус представляет собой путь человека выбравшего ответственность и риск, а не иллюзорную безопасность, предлагаемую современным социумом как плату за отказ от свободы. Другими словами, мировоззрение, ценности и морально-этическое развитие в структуре направленности личности, становится фактором, обуславливающим выбор способов реализации карьеры и специфику профессионального развития (Фромм 2011).

Всплеск активности исследований карьерного выбора и развития карьеры различных сотрудников организации в зарубежных странах обнаруживается, начиная с 70-х 20-го века (Сьюпер 1976).

В России близкие по тематике исследования в основном начались несколько позже — в 90-е годы и проводились в основном в рамках изучения личностных качеств руководителей (Журавлев, Терехов 1977; Молл 1994; Кибанов 1995; Филлипов 1984; Кирт 2000).

Если говорить о проблемах, то размах их весьма значителен. Изучалась мотивация карьеры (McClelland 1975; Winter 1988), постановка карьерных целей (Кибанов 1998; Гусева 1998), механизмы карьерного процесса (Осипов 1968; Hall 1968; Гусева 1998), возможности управления карьерой персонала в организации (Hall 1976; Шейн 1990; Кибанов 1995; Ладанов 1997 и др.), факторы, способствующие успешному развитию индивидуальной карьеры (Lambing, 1994; Clauzen, 1981; Hunt, 1997; Деркач 1996; Могилевкин 1998; Сафонова 1999 и др.), становление и развитие личности в ходе карьерного продвижения (Маркова 1996; Молл 2000; Деркач 1996; Сьюпер 1971), а также

создание исследовательского инструментария (Holland 1983; Шейн 1990; Tittle 1983 и др.).

Отечественные исследования представлены изучением личностных факторов профессиональной карьеры государственных служащих (Деркач, Зазыкин 1996; Дьячков 1996; Катаева 1996; Могилевкин 1998 и др.).

Карьера в современном научном мире рассматривается как активная жизненная стратегия, разрабатываемая человеком, обладающим лидерскими установками и глубокими представлениями о трех фундаментальных факторах, определяющих эффективное построение карьеры: структура властных отношений и организационная культура; вектор карьеры, осознанно выбираемый человеком на каждом значимом витке жизненной стратегии; ценностные ориентации индивида.

Вместе с тем, более детальный анализ научной литературы показывает различие подходов Американских исследований и в России. Это различие в исходных позициях и видении способов решения проблем, встающих в процессе карьерного роста сотрудников.

В англоязычной литературе исследователи занимают технологическую позицию.

Научные обсуждения о карьере появились до признания этого феномена в обществе. Ведь когда человек двигается вперед улучшает свой социальный, духовный, материальный статус развивает для достижения поставленной цели различные умения, раскрывает личностный рост человека, что очень смежно определению карьеры.

Много исследований посвящено развитию личности, но вот в начале 20 века начали вводить понятия карьеры. Карьерой в широком смысле следовало считать обогащение и получение известности. Успех в любом из направлений способствовал успеху в других. Карьеру можно было понимать и как жизненный путь вообще, не обязательно ведущий к более высокому положению. Восхождение на моральную высоту и пребывание на ней вопреки соблазнам — тоже своеобразный успех, кстати, при некоторой

неосторожности, удачливости или предприимчивости способный принести и славу, и влияние, и даже мученическую смерть. Психологические исследования в этой области достаточно разнообразны.

Затем Г. Десслер, Ю.П. Хьюринен, начали считать, что карьера — это профессиональный путь, и уже начали принимать во внимание сущность человека. И в современности формируется мнение учеными и экспертами, что карьера — это и есть одна из важных составляющих человеческой деятельности, т.е. его самого.

Интересно, что развитие **определения карьеры** получило большую динамику во второй половине 20 века. Многие рассмотренные источники развитие карьерной тематики (см. табл. 2) трактуют именно с тех времен. Таблица была актуализирована и дополнена из исследования Е.В Курпатовой.

Таблица 2.

#### Обзорная информация о карьерной терминологии

№	Определение	Источник/автор
1	Карьера определяется как «путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также как само достижение такого положения»	В словаре С.И. Ожегова
2	Карьера скорее трактуется в негативном смысле, как карьеризм или отрицательное общественное явление, предполагающее погоню «за личным успехом в служебной, научной или другой деятельности, вызванной корыстными целями в ущерб общественным интересам»	В Советском Энциклопедическом Словаре и словаре Ушакова
3	Эгоистическое стремление к успеху в деятельности и должностному продвижению, связанное с мотивацией достижения	В психологических словарях «карьеризм» трактуется
4	Карьера как профессиональное продвижение, профессиональный рост, как этапы восхождения человека к профессионализму, как процесс профессионализации — от выбора профессии к овладению ею, упрочнению профессиональных позиций и достижение мастерства	А.К. Маркова
5	Рассматривают карьеру с точки зрения достижения результата как переход человека с одной должности на другую.	Дж.Л. Холланд и Р.Л. Кричевский
6	Карьера как явление профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной сфере	О.О. Богатырева

7	Карьера как индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с трудовым опытом и профессиональной деятельностью	А.Н. Толстая
8	Рассматривает карьеру с нескольких точек зрения: с экономической точки зрения, карьера — последовательность позиций, занимаемых личностью в имущественной иерархии и измеряемых уровнем дохода, который приносит та или иная деятельность; с социологической точки зрения, карьера — последовательность ролей исполняемых личностью, в которых природа, характер каждой роли, способ исполнения и ситуация, в которой эта роль исполняется, имеет некоторое отношение к характеру предшествующей и последующей роли, отражая социальную мобильность человека; с психологической точки зрения, карьера также рассматривается как серия исполняемых личностью ролей, выбор которых и успех в их исполнении детерминированы частично установками, интересами, ценностями, потребностями, частично предшествующим опытом и ожиданиями в будущем	Д. Сьюпер
9	Понимают карьеру как профессиональный путь человека, в процессе которого развивается он сам	Г. Десслер, Ю.П. Хьюринен
10	Определяют карьеру как мотивацию к достижению успеха, знание самого себя, успех и самоотдачу, самоконтроль и работоспособность и т.д., то есть процесс успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием и являющийся результатом продвижения по служебной лестнице	В.В. Травин, В.А. Дятлов
11	Определяет карьеру как индивидуально осознанные суждения человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника, осуществляемой в рамках установленных деловой этикой принципов.	А.Я. Кибанов

Определения карьеры в словарях обычно ставят акценты на достижении индивидом статусных, профессиональных позиций, как целей трудовой деятельности, затрагивая в некоторых случаях морально-этические аспекты. Занятно увидеть, что за рубежом разновидности обсуждения важности карьеры с разными аспектами пик интенсивности публикаций научных статей с конца 80-х начало 90-х, в России с 2009 начался рост количества научных статей.

Более полными и отражающими реальности ситуации в научном и практическом мире считаем 2 определения представлений о карьере Р.

Харвейя и Д. Супера. Чаще всего в научной литературе используется определение карьеры Дональда Супера, который обозначает ее как *цепь событий*, которая составляет жизнь индивида; последовательность занятий и жизненных ролей, которые являют в своей совокупности общую направленность на его саморазвитие; последовательность оплачиваемых и неоплачиваемых должностей, которые занимает человек, начиная с периода ранней юности и до пенсии, и, наконец, это — его жизненные роли, соотносящиеся с работой напрямую (студент, работник, пенсионер) и косвенно (родитель, гражданин) (Super 1988). Из которых заимствуем объединяющий элемент цепь элементов, событий, которые происходят также планируются человеком.

В результате, можно утверждать, что понятие «карьера», которое всё чаще используется в научной литературе и на практике, представляет собой *цепь элементов, представляющих структурированные представления о жизненном пути человека, как выборе профессиональной деятельности и реализации ряда социальных ролей в соответствии с ценностными ориентациями, смысловыми представлениями, социальным опытом, обеспечивающих самореализацию человека.*

### ***1.3.2. Существующие теоретические подходы в проблемном поле карьеры***

В главе 1.2 были рассмотрены различные теории о создании карьеры и полный анализ научных источников дал возможность более тщательнее разобраться в подходах используемых при карьерном консультировании.

Существуют пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры — *согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный* подход. Согласовывающие подходы — эта категория включает теории и методы, опирающиеся на дифференциальную психологию и ситуационные теории; к последним относятся структурный подход, контекстуальный подход и подход с позиций социализации.

Дифференциальные подходы — этот подход краткосрочного консультирования и классифицирования персонала, что проявилось во время работы с ветеранами, возвращавшимися к гражданской жизни и пытавшимися найти себе применение в условиях мирного времени. Ситуационные теории — когда учитывается социоэкономический статус родителей, иногда служащий важной детерминантой будущего взрослого профессионального статуса ребенка, своей учебной работой молодые люди сами закладывают фундамент для обретения собственного независимого социоэкономического статуса и самостоятельного продвижения вверх по карьерной лестнице.

Феноменологические подходы базируются на теории Я-концепции, которая концентрируется на индивидууме как субъекте принятия решения, признавая, что представления о себе — это не концепции себя в вакууме, но себя в ситуации. Этот подход отвечал духу времени 1950 — 60-х гг. и породил большое количество соответствующих исследований. Подходы с позиций развития обуславливаются тем, что рост — это стадия детства, в ходе которой формируются Я-концепции, однако в представлениях о профессиях преобладают идентификации с ключевыми фигурами, фантазиями и эйдосами детства. Подходы с позиций принятия решений — возникли в эпоху 1970-х гг., основаны на понятии стиля решений, каждый из которых может использоваться в определенный момент времени данным человеком, если даже ему в большей степени присущи контекстно- или содержательно-ориентированные стили. Отечественный субъектно-деятельностный подход позволяет рассматривать во взаимосвязи карьерные ориентации, являющиеся актом сознания, карьерные планы, действия, направленные на реализацию карьерных ориентаций.

В трейт-факторном подходе Ф.Парсонс описал, что человек уникален и его способности, и черты могут быть измерены и определены в количественных показателях. Удовлетворенность определенным видом деятельности обусловлена наличием способностей человека. Основываясь на этих данных, мы при выборе метода сбора информации были ближе к

количественным методам. Поэтому чтобы не потерять контекстный смысл долго и тщательно выбирали сам опросник.

Так как исследование международного характера, поэтому была потребность использовать валидизированную методiku. Выбор останавливался на десятке работ. Затем мы рассматривали структуру и контекст использованных утверждений в каждой.

Нам важно было проверить гипотезы, выдвинутые в нашем исследовании.

1. Существуют кросс-культурные различия у студентов в представлениях о построении предстоящей карьеры.
2. Ожидаемые кросс-культурные различия соответствуют типологии культурных измерений Г. Хофштеде.
3. Стабильность профессиональных целей положительно связана с самоэффективностью в карьере.

В результате теоретических исследований было предложено создание представлений у людей происходит центростремительно от внешних конструктов к глубинным смыслам. Модель уровней образа создания представлений у людей в несколько уровней:

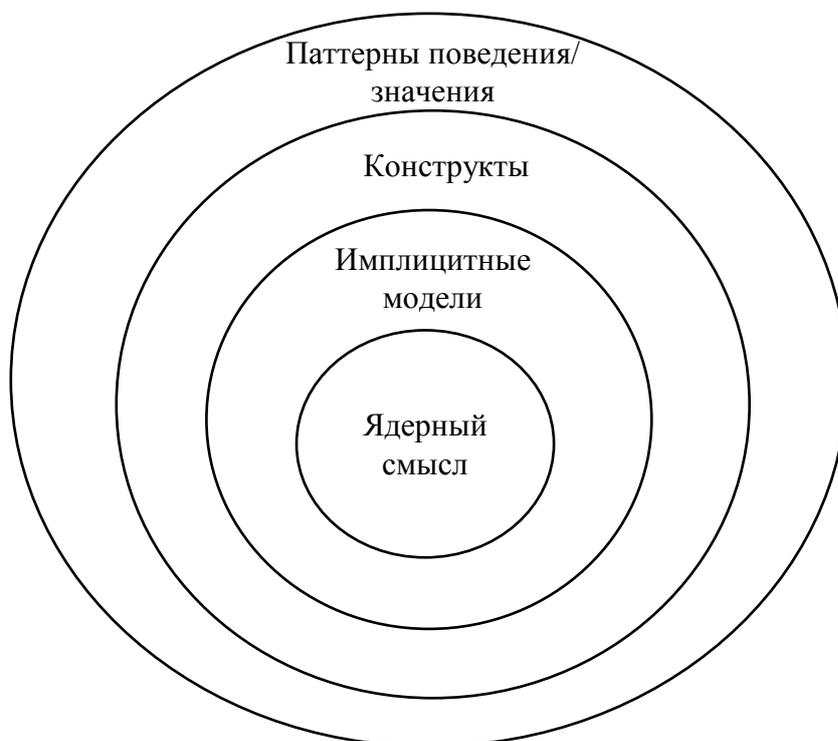


Рисунок 1. Уровни создания представлений у людей

Смыслы есть в 4 направлениях, как ядерный смысл, имплицитные модели и конструкты, паттерны поведения/ значения.

### ***1.3.3. Формирование карьерных представлений в кросскультурном аспекте***

На стыке 20 и 21 веков Д. Парсонс и Э. Холланд, основываясь на концепции выученной беспомощности М. Селигмана и теории локуса контроля Дж. Роттера, основали общую модель для карьерного вмешательства в 21 веке. В этой теории раскрывается насколько влияют сами создатели карьеры на вмешательство в уже заложенную системой карьерную траекторию. Затем Д.Сьюпер рассматривал последовательность и комбинацию ролей, которые люди используют в жизни, и оказалось, что большинство ролей связано с развитием и работой. Весьма интересно модернизировать выбор и принятие ролей через представления о них, что автор не упомянул в работе. С опорой на общественное восприятие с 2001 года К. Купер с соавторами начинает публиковать статьи о воздействии окружающих факторов на построение карьеры. И более подробно он с коллегами к второму десятилетию сформулировал теорию, получившую название альянс увязывания нескольких миров (BMWА — bridging multiple worlds alliance), когда под мирами понимал социальные группы, институты, которые нас окружают. Опираясь на психологию, антропологию и образование (Cooper et al., 2011) модель BMWА описывает, "как культурно разнообразная молодежь перемещается по своим культурным мирам на пути от детства и представлений о работе до взрослости и устремлений в карьере".

Модель раскрывает, как социальные системы влияют на молодежь, например, семья, школы и другие социальные институты, что обычно является разными мирами. Теория «увязывания нескольких миров» исследует, как развиваются поколения и отдельный человек под влиянием окружающей среды. Авторы утверждают, что в первые 25 лет люди чаще всего меняют свои социальные роли, получают первый опыт взаимодействия с окружающими и

социальными институтами и т.п. Начинается формирование представления профессионального пути реализации собственного потенциала с детства, когда детям в детском саду рассказывают про разные профессии и спрашивают: «А кем ты желаешь стать, когда вырастешь?», и до взрослой жизни, когда возникает момент выбора компании в которой будет складываться дальнейшая карьерная история. Фокус исследователей на учащихся, в котором для нашего исследования интересен сегмент студентов, рассматриваемый в данной теории. Эта модель с течением времени отслеживает *пять параметров*, позволяющие понять, как этнически разнообразная молодежь создает пути в направлении образовательной и профессиональной карьеры, не отказываясь от своих связей с семьями и культурными особенностями. Более подробнее см. на рис 2.



Рисунок 2. Модель BMWA (the bridging multiple worlds alliance / альянс увязывания нескольких миров)

Модель на рисунке 2 описывает "как культурно разнообразная молодежь перемещается по своим культурным мирам на пути от детства и представлений о работе до взрослости и устремлений в карьере".

Под параметром *демографии* рассматривают уровни образования родителей и прародителей. Семейные особенности и характеристики членов семьи в направлении образования, полученной профессии и опыта работы. Так, к примеру, для более глубокого понимания этого параметра авторы исследовали 60 мексиканских семей, где родители были иммигрантами.

Исследователи были заинтересованы насколько этот факт в семейной биографии повлиял на будущее детей их мысли и цели (Azmitia & Cooper, 2001; Azmitia, Cooper, Brown, 2009). Также интерес был в том, как родители могли определять своим детям достойный жизненный путь. Были исследованы абитуриенты медицинских, юридических и управленческих направлений. Обычно их родители были более скромных профессий, нередко имеющих лишь средне-специальное образование (Cooper, Brown, Azmitia, & Chavira, 2005). Этот факт понятен, когда родители проецируют свои желания через детей и удовлетворяют потребности вкладывая, все то, чего им самим не хватило в жизни. И этот факт дает возможность при консультационном процессе на профессиональную ситуацию в семье обращать внимание для более эффективного результата.

Второй линией в исследовании — *собственные желания и устремления к идентичности*; лонгитюдное исследование были вовлечены 150 студентов в возрасте с 18 до 25 лет, респонденты обследовались с 11 лет. Использовались методы сбора интервью с учащимися и родителями, интернет-анкетирование, создание школьных стенограмм. В результате выявлено, что учащиеся, которые имели желания и склонны были к идентичности и конструированию своей личности, более успешней справлялись с построением образовательной и профессиональной карьеры (Azmitia 1996, Cooper, Dominguez, & Rosas, 2005).

В долгосрочных исследованиях ежегодно исследовательской группой читались дисциплины гуманитарных направлений (английский язык и второй иностранный) и математике. Было замечено, что студенты, планирующие развивать свою карьеру, особое внимание уделяют математическим дисциплинам, а студенты, не основательно представляющие свою карьеру, проявляли интерес к языкам, подкрепляя мотивацией и общением с людьми из разных стран. Авторы использовали метод создания карт испытуемыми, как математический и языковые пути встречаются и будут встречаться в жизни (Cooper et al., 2005).

Данный факт дает возможность распределить на генеральную совокупность идею, что люди, желающие получить высокооплачиваемую должность, склонны получать профессию с углублённым изучением и анализом данных в профессиональной деятельности.

Четвертым параметром авторы рассматривают *ресурсы и вызовы сквозь миры*, как испытание студента, сталкивающегося и находящего новые возможности для построения и изменения своего академического и профессионального пути. И пятым — вспомогательные *партнёрства* на профессиональном и жизненном пути.

Работа с этой моделью показывает, как выстраивается взаимодействие окружающего мира с обыденными представлениями студентов. Пять рассмотренных параметров авторы получили эмпирически. Исследователи не комментируют, возможно ли появление еще факторов, но, чтобы упорядочить существующие в контексте рассматриваемой темы аспекты карьерных представлений, можно три первых параметра отделить и расположить как три разные жизненные сферы семейная, молодежная или академическая, каждая из которых больше или в меньшей степени влияет в разных культурах по-разному.

Остальные два параметра модифицируют влияние культуры на формирование взаимодействий на пути построения карьеры: студенты сталкиваются с испытаниями и входят в партнерские отношения для решения проблем на их академическом или профессиональном пути.

Эти *пять переменных* позволяют понять специфику возможного воздействия национальной культуры для раскрытия в исследовании более подробно аспектов карьерных представлений студентов разных культур.

Рассмотрим типологию культурных измерений. Она разработана Гертом Хофстеде и является основой для любого кросс-культурного исследования. Используя информацию, полученную из факторного анализа, которая описывает влияние культуры общества на индивидуальные ценности своих членов, и как эти ценности влияют на их поведение. Типология основана на

идее о том, что ценность может быть распределена по пяти измерениям культуры. Г. Хофштеде подчеркивает, что измерения культур являются лишь основой, помогающей оценить конкретную культуру для облегчения принятия решений. Существуют и другие факторы, подлежащие рассмотрению, например, личные качества, семейная история и личное благосостояние. Предложенные измерения не могут предсказать поведения отдельных индивидов. Теория Г. Хофштеде используется в различных областях в качестве парадигмы для исследований, особенно в кросс-культурной психологии, международном менеджменте и кросс-культурной коммуникации. Эту типологию можно считать наиболее известной и популярной, что объясняется удачно найденным набором универсальных параметров.

В 70 странах мира были изучены национальные культуры и были выявлены составляющие пять переменных Г. Хофштеде начало исследований было в 1960 и завершили исследование в 2005 году.

Таблица 3.

Результаты по пяти переменным Г. Хофштеде

Страна	Дистанция власти	Индивидуальность	Мужественность	Стремление избежать неопределенности	Долгосрочность ориентации
США	40	91	62	46	29
ФРГ	35	67	66	65	31
Япония	54	46	95	92	80
Гонконг	68	25	57	29	96
Китай	80	20	50	60	118
Россия	95	50	40	90	10

Дистанция власти, это когда сотрудник не имеет возможности сказать руководителю, что он думает по улучшению производственных вопросов, проблем, либо авторитарность преподавания в университете. Более высокие показатели по дистанции власти в России, Китае, Индонезии и Западной Африке. Обсуждать вопросы коллегиально принято в ФРГ и США, Голландии. Это показывает предпочтение населения к демократическому стилю.

Параметр индивидуальности — это преобладание коллективистской культуры в обществе, и он низкий в Китае, Гонконге, раскрывая коллективистский устррой общества.

Стремление избежать неопределенности дает самый большой показатель в России, а самый малый — в Гонконге. То есть в России более консервативны люди, «сегодня живём и слава богу», а в Гонконге все стремятся к новому и новому. Сопrotивляемость изменениям в Японии.

Индекс Долгосрочность ориентации характеризует учет интересов будущего, настойчивость в достижении целей. Он максимален в Китае, ведь лишь в этой стране есть государственный план развития на 5, 10, 15, 50 и даже 500 лет. У России не большие показатели, что говорит о том, люди живут сегодняшним днем. Краткосрочная ориентация свидетельствует об учете уроков прошлого и интересов настоящего, выполнении социальных обязательств государством.

Вторая группа исследователей, которые писали о карьере, фокусируются на внутренних составляющих человека, который строит свою карьеру. Еще в 1970 годах А. Бандура создал теорию самоэффективности, в которой раскрывал силу личности, эффективности собственных действий и т.п.

В продолжение М. Савицкас взял ориентир на развитие самооценки «Как мы видим себя в качестве фундаментального аспекта карьеры». В соавторстве с Робертом Лентом они показывали научному сообществу возможности самоэффективности человека на карьерном пути. После успешных исследований Роберт Лент представил новую теорию социально когнитивную о карьере. SCCT (Social Cognitive Career Theory) обычно фокусируется на индивидуальном и реляционном уровнях.

Например, вера человека в самоэффективность и ожидания результата имеют ключевое значение. Согласно SCCT (Lent, 1994), интересы не могут быть порождены опытом только благодаря возможности усвоить этот опыт, как часть собственных убеждений. Прямой опыт социального обучения с положительными результатами, такими как работа с преподавателем

математики и правильно решении проблемы домашнего задания, как высшее чувство эффективности эти задачи и возросшие ожидания аналогичных будущих результатов (Lent, Brown, Hackett, 2000). Если убеждения и ожидания самооффективности положительны, студенты с большей вероятностью выберут место учебы — это как цель, создает план и предпринимает шаги к достижению цели (см. рис. 3). Но возникает вопрос насколько должна быть стабильна цель, чтобы учащийся мог идти к уверенно к ней и считать себя самооффективным создателем карьеры. И это мы рассматриваем в своей работе.

И проверив частично, как влияет самооффективность на цели учащихся с выборкой Латиноамериканских студентах, теория имеет ограничение не зная, что происходит с студентами в других культурах.

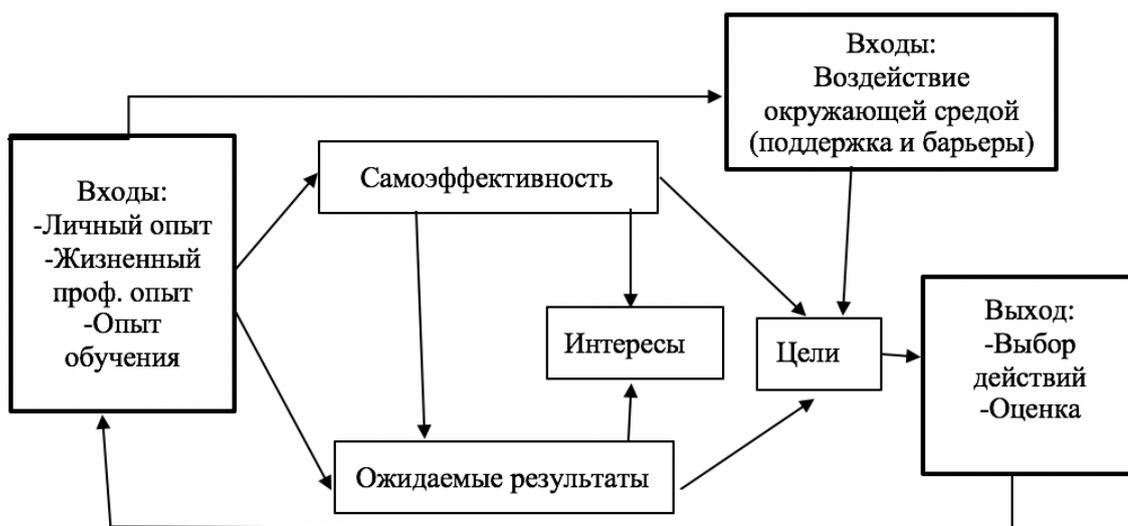


Рисунок 3. Структура взаимосвязи социально-когнитивной теории карьеры

Резюмируем рассмотрение существующих моделей и теорий о карьере. Есть контексты вокруг, которые просто оказывают давление на людей, у каждого создателя карьеры есть опыт и ресурсы, есть особые виды ресурсов, которые кому-то доступны, а кому-то нет (BMWA, Cooper, 2009). И это сообщества, где можно разделять и скрывать свои личностные характеристики. Но, помимо внешних параметров, которыми создатель карьеры может

воспользоваться, а может не воспользоваться, есть его внутренние интенции и устремления (SCCT, Lent, 1994) и карьера строится на стыке между ними.

#### **1.4. Применение теорий о карьере в консультационном процессе**

Анализ литературных источников и публикаций, посвященных различным аспектам формирования карьерных представлений, также представлений о профессиональном пути, показал, что как правило, карьеру представляют частью организационной культуры, и весьма редко индивидуализируют. Были выявлены ряд других теорий, которые применимы в процессе психологического консультирования клиентов:

При анализе литературы, посвященной различным аспектам карьеры, было выявлено теории, посвященные внутренним и внешним параметрам развития карьеры.

К примеру, собственные устремления и желания противостоят мнению родителей. С помощью внутренних вещей человек делает выбор поддаться трендам, которые задает общество или эмансипироваться. Главным становится весовой вклад: человек может редуцировать себя и отдаться на волю внешним силам, или пойти своей дорогой. Если консультант выявляет этот размах возможностей клиента, то эффективность работы повышается.

Модель BMWA подчеркивает богатую перспективу, которая появляется, когда студенты рассматриваются целостно, взаимосвязано и в рамках их культурной экосистемы (Cooper, 2011). Этот факт побудил к рассмотрению дополнительных исследований в направлении кросс-культурных исследований, таких как у Г.Хофштеде. Модель BMWA напоминает исследователям и практикам ценность учитывающих культурных особенностей партнерств, включая семью и малые социальные группы, наряду с университетом и школьной системой.

Возможные ограничения модели BMWA (Cooper, 2011) состоит в том, что пять измерений индуктивно выводятся из антропологического наблюдения студентов и семей в сообществах, представляющих интерес, и,

следовательно, конструкции не определены оперативно и общие принципы могут соблюдаться не во всех случаях. Кроме того, эта модель широко описывает экологию, или множественные миры, заселенные студентами, но не обеспечивают фокус оперируя понятиями как или где эффективно вмешиваться в этих сложных условиях. Рамки могут быть не столь полезны для количественных исследователей или экспертов, которые могут быть распространены более широко. Генерализуемость невозможна при меньших качественных выборках.

Исследовательская группа BMWA предложила примерные вопросы оценки и формы оценки на каждое из пяти измерений модели, собирая начальную описательную исследовательскую поддержку для этих реляционных, индивидуальных и системных компонентов. Например, некоторые аспекты представлений оцениваются путем запроса, "Каковы ваши трудности в достижении Ваших целей?" и ответы закодированы для создания качественного портрета студенческой жизни.

В то время как модель BMWA фокусируется на экосистемах и отношениях, а SCCT обычно фокусируется на индивидуальном и реляционном уровнях.

При консультировании можно использовать вводные вопросы и затем переходить к консультированию на основании одной или другой модели используя схемы, представленные на рисунках 2,3 относительно состояния клиента, возвышая клиента от ситуации, в которой он находится.

## Выводы по 1 главе

Изучение представлений студентов создает некую сложность поскольку в направлении карьеры не многие авторы, которые проводят исследования в данным направлении, пишут об этом. Теоретический анализ карьеры позволил определить, что в качестве представлений называются самые разные психологические феномены, такие как: ожидания, траектории карьерного пути, идеи, установки, побуждения, от которых зависит целенаправленный характер действий, соображение, по которому субъект должен действовать.

Создание карьерного пути побуждается системой представлений и мотивов, образующие определённый образ, в рамках которой можно говорить о смыслообразующих аспектах представлений о карьере. В русле психологической науки проводятся многочисленные научные исследования карьеры (Акбиева, Терновская, Шнейдер, 2008; Егоршин, Филимонова, 2006; Могилевкин, 2007; Молл, 2003; Толстая, 1991; Betz, 2004; Greenhaus, 2003; Hall, 1976; Judge, 1999; Schein, 2006 и др.). По идеям некоторых авторов, несмотря на регулярность проводимых исследований, их результаты остаются разрозненными и не объединенными общей теоретико — методологической базой вследствие различного смыслового уровня операционализации самого понятия карьеры (Молл, 2003; Хаммер, 2008; Чернышев, 2008).

1. Был проведен успешный поиск и выделены основные направления исследования карьеры и плана в современной зарубежной и отечественной психологии. Сформулирован собственный термин карьеры.

2. Проведен анализ научных зарубежных и ответственных подходов к изучению карьеры, определено место карьерных представлений в общей структуре научных разработок.

3. Выявлены основные смысловые аспекты карьерных представлений у студентов в других странах с теоретической стороны.

## ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СМЫСЛОПОРОЖДЕНИЯ В КАРЬЕРЕ

**Цель исследования** — изучить карьерные представления студентов в различных культурных контекстах.

### **Задачи:**

1. Создать единый концепт валидных международных опросников.
2. Провести апробацию процедуры выявления карьерных представлений, позволяющих сравнить в разных культурах.
3. Собрать эмпирический материал о карьерных представлениях у студентов.
4. Дать содержательное толкование полученным в ходе эксперимента результатам.
5. Консолидировать полученные результаты с аналогичными исследованиями, выполненными в других культурных контекстах.
6. Обсудить возможные перспективы использования результатов в консультативной работе.

### **Гипотезы:**

1. Существуют культурные различия у студентов в современных представлениях о построении предстоящей карьеры.
2. Ожидаемые культурные различия соответствуют типологии культурных измерений Г. Хофштеде:
  - а) российские студенты ориентируются на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, чем китайские студенты;
  - б) китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские;
  - в) китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские.
3. Стабильность профессиональных целей положительно связана с самоэффективностью в карьере.

## 2.1. Планирование исследования

В начале исследования с 2016 года сбор эмпирических данных был запланирован на конец 2017 и начало 2018 года.

Эмпирической целью являлось проведение исследования и сбор исходных данных для проверки гипотез.

Эмпирические задачи:

1. Подобрать подходящие для исследования методики
2. Определить выборку испытуемых
3. Провести исследование и обработать результаты
4. Проинтерпретировать результаты и сделать выводы

***Независимые переменные:***

1. Культурная принадлежность респондентов.

Уровни независимой переменной: российские студенты из Санкт-Петербургского университета, Московского университета и китайские студенты из университета в Гонконге. Вузы подбирались равные друг другу, чтобы различие было лишь в национальности студентов. А именно, обучающие учреждения были выбраны по критериям вхождения в 4 ведущих мировых рейтинга: Европы — THE и QS, США — U.S. News, Азии — Шанхайский рейтинг. Составители рейтинга Times Higher Education исследовали вузы из 79 стран и выбрали лучшие университеты мира по качеству преподавания и исследовательской деятельности, уровню распространения знаний и инноваций. Также эффективность вузов и качество их материальной базы оценивается THE на основе финансовых показателей. К примеру, составители рейтинга лучших вузов мира QS World University Rankings оценивают университеты по шести показателям: исследовательская деятельность, преподавание, мнение работодателей и карьерный потенциал, количество иностранных студентов и преподавателей.

Американское новостное агентство U.S. News — авторитетный составитель рейтингов университетов мира. Цель международного рейтинга

Best Global Universities — дать информацию об их исследовательской и академической репутации.

И четвертый рейтинговый список вузов Academic Ranking of World Universities (ARWU) больше известный как Шанхайский рейтинг, составлен азиатским агентством ShanghaiRanking Consultancy. Этот рейтинг сфокусирован на научной и академической деятельности вузов, чтобы снизить влияние особенностей национальных систем образования на итоговую оценку.

Таким образом мы нейтрализовали другие переменные в возможной разнице студентов, которые обучались хороших/ плохих вузах. Уровень получился примерно одинаковый. А национальная принадлежность осталась различной.

2. Самоэффективность студентов в учебной деятельности (как аналог карьерного роста). Уровни независимой переменной: низкий, средний и высокий.

*Зависимая переменная* — представления студентов о построении предстоящей карьеры.

#### ***Средства фиксации независимой переменной***

Первая переменная (культурная принадлежность) фиксируется в ответах студентов из Китая и России. Были выбраны студенты последних курсов, уже имеющих опыт построения относительно продолжительной деятельности, дающей социально значимый результат. К исследованию были привлечены студенты из ТОП-500 вузов мира, чтобы соизмеримо можно было сравнивать процесс достижения результатов.

Вторая переменная (самоэффективность в карьере) фиксируется с помощью опросников GIS (опросник нестабильности целей) и CDSSES-SF (опросник самоэффективности карьеры-короткая форма).

Методику GIS (the goal instability scale) создали С. Роббинс и Дж. Паттон для операционализации оценки конкретного аспекта идеализации линии развития, основанная на принципе, что человек, который испытывает

трудности в построении карьеры и выбора профессии, испытывает страх (разной степени выраженности) к постановке долгосрочным целей.

Опросник стабильности целей состоит из 10 пунктов, каждый из которых имеет 7 степени согласия с ним респондента. Согласие было измерено инструментом семи бальной шкалой Ликерта (1 = сильно согласен и 7 = сильно не согласен), который измеряет «...общую нестабильность или отсутствие ориентированных целей». Более высокие баллы указывают более высокий уровень направленности цели. В исследовании были использованы русские и китайские версии GIS. Все вопросы прямые, по шкале формируется единственный балл, отражающий общий показатель субъективной оценки личностной эффективности. Предполагается, что студенты из разных стран имеют разные показатели устойчивости целей. Бланк опроса представлен в приложении 3.

CDSSES-SF (the Career Decision Self- Efficacy scale — Short Form) Д. Хакетт и Н. Бетц (1981) впервые адаптировали конструкцию самоэффективности в исследовании карьеры и добавили идею карьерной самоэффективности. Соответственно, вырос и интерес к применению теории самоэффективности А. Бандуры к области развития карьеры и консультирования (Betz, Klein, 1996). Самооценка человека (оценка своей эффективности) имеет решающее значение при выборе карьеры и важности, поскольку она, как было замечено, играет важную роль в выборе рабочих параметров.

В первой версии методики было 50 вопросов, которые охватывали 5 направлений в области компетенций по выбору профессии: адекватная самооценка, сбор профессиональной информации, выбор цели, планирование и решение проблем. Респондентам предлагалась оценивать пункты опросника от 0 до 10 баллов уверенности. Высокие баллы указывали на высокий уровень профессиональной эффективности карьеры в отношении задач принятия решений в области карьеры. В работе с этим опросником было выявлено, что он избыточно длинный, поэтому К. Бейцом и группой исследователей была

создана короткая форма (CDSE-SF) с 25 утверждениями и ответами по 5-балльной шкале. Исследователи в области консультирования по вопросам карьеры последнее время все чаще используют эту шкалу коротких форм (Betz, Klein, 1996). Сама методика используется для фиксации зависимой переменной (см. ниже).

### ***Средства фиксации зависимой переменной***

Метод сбора информации был выбран через опросы, потому что выбранные формы валидизированы и апробированы в многих странах мира. Было важным моментом признание форм вопросов в международном научном сообществе.

Сбор данных от респондентов, как зависимой переменной берется от Шкалы самооффективности карьеры (CDSES-SF — the Career Decision Self-Efficacy scale-Short Form). Но некоторые шкалы рассматриваются, как независимые переменные в исследовании.

CDSES-SF основан на теории самооффективности. Это один из наиболее часто используемых опросников в области консультирования по вопросам карьеры. Самооффективность — это убеждение человека в своих личных возможностях для создания определенных уровней производительности по конкретным задачам (Бандура А., 1997). Эти системы убеждений позволяют людям осуществлять контроль над выбором поведения, настойчивости, эмоциональных состояний и мыслительных процессов. Поэтому те, кто обладают сильным чувством эффективности в отношении конкретной задачи, будут проявлять больший интерес к выполнению этой задачи, будут упорствовать, преодолевать препятствия, и, следовательно, могут добиться успеха с этой задачей.

В области мышления высокая самооффективность облегчает процесс принятия решений и проявляется в разнообразных общих способностях, включая академические достижения. Самооффективность может повысить или снизить мотивацию к осуществлению активных действий, особенно в трудных ситуациях. Люди с высокой самооффективностью предпочитают

браться за более сложные задачи, они ставят перед собой более высокие цели и упорнее их добиваются. Оптимистические или пессимистические сценарии развития событий у людей также возникают в соответствии с уровнем их самооффективности.

Исследования с помощью CDSES-SF показывают, что данные, получаемые с помощью пересмотренного опросника более короткой версией, являются надежными среди разных народов, возрастов и популяций (Betz, Klein, 1996). Авторы статьи из Будапешта описывают проверку опроса, где подробно рассматривались исследования из разных стран за последние 10 лет (Франция, Америка, Китай, Австралия и т.п.) (Шабалина Н.Г., 2008). Этот факт международной апробации и объективного понимания респондентов утверждений, включенных в опросник, дает основание включить ее в дизайн нашего исследования. Используемая форма опросника представлена в приложении 2.

В научном пространстве необходимо новое видение вопросов развития карьеры растущего поколения исходя из изменения структуры, задач общества и человека в общем. На это направлено следующее исследование, которое направлено на индивидуальный комплексный подход к каждому человеку.

## ***2.2. Организация исследования***

В качестве респондентов привлекались студенты возрастом от 19 до 23 лет. Данный возраст выбирался по причинам того, что по периодизации Эриксона это период юности, когда люди обучаются в университете и затем выпускаются из него.

Таблица 4.

Структура выборки в зависимости от принадлежности к культуре до  
среднего возраста

	Студенты из Китая		Студенты из России		Итого
Экспериментальная группа — студенты, обучающиеся на третьем и старше курсах	50		52		102
Гендерное распределение респондентов	М	Ж	М	Ж	
	24	26	27	25	
Средний возраст респондентов	22,6	21,5	22,1	20,3	

В исследовании приняли участие 50 студентов из Китайского университета и 52 студента были из России 2-3 курсов. Гендерное распределение описано в таблице 4.

В ходе исследования были использованы 2 версии опросников на русском и китайском языках. Образцы представлены в приложении 3.

**Способ привлечения респондентов.** Куратор исследования, который проводил опросы, связывался с респондентами очно и предлагал принять участие в исследовании. Каждый участник исследования заполнял бланк информационного согласия о прохождении опроса и разрешение использования данных авторами исследования, пример которой расположен в приложении 1. Исследование было направлено на лучшее понимания того, как люди представляют свой профессиональный путь (карьеру), какие аспекты в представлениях доминируют.

Тест в бланковой форме с дополнительной графой, касающейся демографических характеристик, предлагался испытуемым для заполнения с коротким устным введением относительно цели исследования. Часть испытуемых получала бланк для заполнения в свободное время от учебного процесса. В студенческих группах сбор материала проходил в форме группового бланкового эксперимента. Экспериментаторы при этом

стремились свести к минимуму помехи в ходе выполнения теста. Заполнение бланков с двумя опросниками одним респондентом длилось 40 минут (пример бланка для заполнения респондентов см. в приложении 3).

### **2.3. Статистический анализ данных**

Проверка содержательных гипотез была проведена через статистический анализ. Для начала были рассчитаны показатели надежности собранных результатов, так  $p$ -уровень (significant level/sig.), который указывает на случайность полученного результата гипотез исследования. Во всех случаях  $p$ -уровень меньше 0,05, что свидетельствует о минимальном уровне случайности полученных результатов в исследовании — обнаружены статистически достоверные различия. Измерительные шкалы были заданы методиками как абсолютные, что обеспечивает максимальные возможности для математических преобразований; этот тип шкал не накладывает ограничений и на интерпретацию результатов исследования.

Были рассчитаны показатели асимметрии и эксцесса для проверки нормальности распределения данных. Ниже приведены значения асимметрии и эксцесса, они отличны от нуля, что показывает наше распределение не идеально нормальной нормы, но при этом асимметрия и эксцесс по модулю не превышают единицы. Они укладываются в заданные границы, что позволяет говорить распределение метрических переменных похоже на нормальное распределение. У нас достаточно оснований рассчитывать среднее значение и это значение будет достаточно корректным.

По выборке китайских студентов: GIS  $As_x = -0,78 < -1$   $Ex_x = -0,79 < -1$   
CDSE-SF  $As_x = -0,37 < -1$   $Ex_x = -0,39 < -1$

По выборке российских студентов: GIS  $As_x = -0,24 < -1$   $Ex_x = -0,26 < -1$   
CDSE-SF  $As_x = -0,40 < -1$   $Ex_x = -0,41 < -1$

На выборке в целом и отдельно для мужчин и женщин был рассчитан коэффициент внутренней надежности теста, корреляции каждого утверждения теста с сырыми значениями в целом по тесту и значения коэффициента  $\alpha$

Кронбаха ввиду необходимости удаления одного утверждения, смысл которого в русском переводе больше касается внешних причин и обстоятельств трудностей с осуществлением намерений, чем самоэффективности как таковой.

Так как в исследовании были рассмотрены 2 выборки и как выше доказано, что распределение приблизительно нормальное, то мы имеем возможность использовать метрические переменные и применять методы сравнения средних. Для сравнения средних был выбран критерий t-Стьюдента (для одной выборки, для двух независимых и двух зависимых выборок).

Для проверки **первой гипотезы** — *существуют кросс-культурные различия у студентов в представлениях о построении предстоящей карьеры*, были взяты первичные данные (см. приложение 2). Нулевой статистической гипотезой устанавливаем, что наши средние по выборкам равны, и стремимся статистически опровергнуть эту гипотезу для проверки возможности существования первой содержательной гипотезы. Для дальнейшего расчета критерия t-Стьюдента, проведем необходимую процедуру выявления среднего расчета СКО и результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Результаты расчета среднего для двух выборок исследования

CDSE-SF	Страна	N	Среднее	СКО	СКО среднее
	Россия	52	103,00	10,12	1,85
	Китай	50	109,00	12,01	2,27

P-уровень значимости превышает 0,05, значит дисперсия отличается статистически не достоверна, в таком случае критерий t-Стьюдента применим, в таблице 6 представлены результаты расчета критерия. Во второй части таблицы представлены значения t-критерия, степени свободы и статистическая значимость. Мы видим, что уровень значимости меньше 0,05 и таким образом вправе сделать вывод, что существует разница между данными, полученными от российских и китайских студентов. Значения по 5 подшкалам самоэффективности построения карьеры у китайских студентов в

целом выше, чем у российских. Таким образом, что первая гипотеза статистически достоверна и действительно существуют статистически значимые различия между студентами из Китая и России о собственных карьерных представлениях. Подробное рассмотрение результативных данных в разделе 2.4.1.

**Вторая гипотеза** состоит из трех пунктов: *Ожидаемые кросс-культурные различия соответствуют типологии культурных измерений Г. Хофштеде:*

*а) российские студенты ориентируются на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, чем китайские студенты;*

*б) китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские;*

*в) китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские.*

Для проверки второй гипотезы сначала выяснялось, существуют ли вообще отличия между двумя культурами в рамках выбранных компонентов типологии культурных изменений в направлении карьерных представлений; для этого был использован метод анализа частот с помощью таблиц сопряженности. Затем была выполнена проверка каждого подпункта с помощью метода Мак-Нимара (McNemar).

Основной описательной моделью является таблица сопряженности (см. табл. 6), которая показывает, отличаются ли по элементам типологии культурных изменений в аспекте представлений о карьере студенты из Китая и России. В таблице 6 строки соответствуют одной номинальной переменной «Национальности» и столбцы другой «Элементы типологии культурных изменений в аспекте представлений о карьере» и каждая ячейка содержит соответствующую частоту. Основным критерий, который используется для анализа таблицы сопряженности и проверки гипотезы, является хи-квадрат. Для каждой ячейки была рассчитана теоретическая частота — сумма частот в

строке умножается на сумму частот по столбцу в каждой ячейке и результат делится на общее количество наблюдений.

Таблица 6.

Структурированные частоты в таблице сопряженности Национальность\*

Типологии культурных изменений

			Элементы типологии культурных изменений в аспекте представлений о карьере			Всего
			Долгосрочность ориентации	Стремление избежать неопределенности	Индивидуальность	
Культурная принадлежность	Китай	Количество	<b>24,0</b>	4,0	22,0	50,0
		Ожидаемое количество	25,8	6,0	18,2	50,0
	Россия	Количество	11,0	<b>20,0</b>	<b>21,0</b>	52,0
		Ожидаемое количество	8,2	23,1	20,7	52,0
Всего	Количество	34,0	28,0	37,0	102,0	
	Ожидаемое количество	34,0	28,0	37,0	102,0	

Для подпунктов второй гипотезы мы не узнаем из анализа таблиц сопряженности необходимую информацию для проверки их, поэтому мы используем метод попарных сопоставлений, а именно метод Мак-Нимара (McNemar). Будем проводить измерения между китайскими и российскими студентами. Использование хи-квадрат не корректно, потому что нам необходимо не сопоставлять суммы частот по столбцам и по строкам, а проводить сопоставление по диагонали полученной таблицы. Уровень значимости определяли по таблице стандартных нормальных вероятностей.

Таблица 7.

Результаты попарных сопоставлений для проверки  $H_{2.a}$

		Студенты из Китая		
		Долгосрочность ориентации	Краткосрочность ориентации	Сумма
Студенты из России	Долгосрочность ориентации	9	<b>2</b>	11
	Краткосрочность ориентации	<b>18</b>	21	39
	Сумма	27	23	50

Рассмотрим нулевую статистическую гипотезу  $H_0$  — Временные ориентации не важны для представителей двух культур при построении своей карьеры. Данные промежуточного расчета указаны в таблице 7.

А содержательная гипотеза второго порядка составлена таким образом  $H_{2.a}$  — *российские студенты ориентируются на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, чем китайские студенты;*

$$Z=17/4,47=3,1 ; \alpha=0,05$$

По таблице стандартных вероятностей находим значения площади под кривой единичного нормального распределения.  $P=0,0008$ , уровень значимости меньше, чем установленная критическая точка ( $p < \alpha$ ), поэтому мы в праве отказаться от нулевой статистической гипотезы и принять гипотезу альтернативную, потому что различия между нашими группами статистически достоверно. Российские студенты действительно ориентируются на более короткую перспективу, чем китайские студенты.

Таблица 8.

Результаты попарных сопоставлений для проверки  $H_{2.6}$

		Студенты из Китая		
		Избегание неопределенности	Оптимальное восприятие неопределенности	Сумма
Студенты из России	Избегание неопределенности	21	<b>16</b>	37
	Оптимальное восприятие неопределенности	<b>9</b>	19	28
	Сумма	30	35	65

$H_0$ -Неопределенности не важны для представителей двух культур при построении своей карьеры.

$H_{2.6}$  — *китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские.*

Данные промежуточного расчета указаны в таблице 8.

$$Z=8/4,69=1,7; \alpha=0,05$$

По таблице стандартных вероятностей находим значения площади под кривой единичного нормального распределения.  $P=0,0401$ , уровень значимости меньше, чем установленная критическая точка ( $p < \alpha$ ), поэтому мы в праве отказаться от нулевой статистической гипотезы и принять гипотезу альтернативную, потому что различия между нашими группами статистически достоверны.

Таблица 9.

Результаты попарных сопоставлений для проверки  $H_{2.в}$

		Студенты из Китая		
		Индивидуализм	Коллективизм	Сумма
Студенты из России	Индивидуализм	8	<b>36</b>	44
	Коллективизм	<b>18</b>	12	30
	Сумма	26	48	74

$H_0$ -Временные ориентации не важны для представителей двух культур при построении своей карьеры.

$H_{2.в}$  — *китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские.*

Данные промежуточного расчета указаны в таблице 9.

$$Z=17/7,35=2,31; \alpha=0,05$$

По таблице стандартных вероятностей находим значения площади под кривой единичного нормального распределения.  $P=0,0094$ , уровень значимости меньше, чем критическая точка ( $p < \alpha$ ), поэтому принимается альтернативная гипотеза.

Таким образом вторая гипотеза получила статистическое подтверждение.

**Гипотеза 3** — *Стабильность профессиональных целей положительно связана с самооффективностью в карьере.*

Чтобы осмысленно выбрать релевантный нашей задаче корреляционный коэффициент, мы провели процедуру оценки типа связи, моделируемой в

полученных данных. Для этого рассчитали коэффициенты корреляции и построили диаграмму рассеивания. (рис 4).

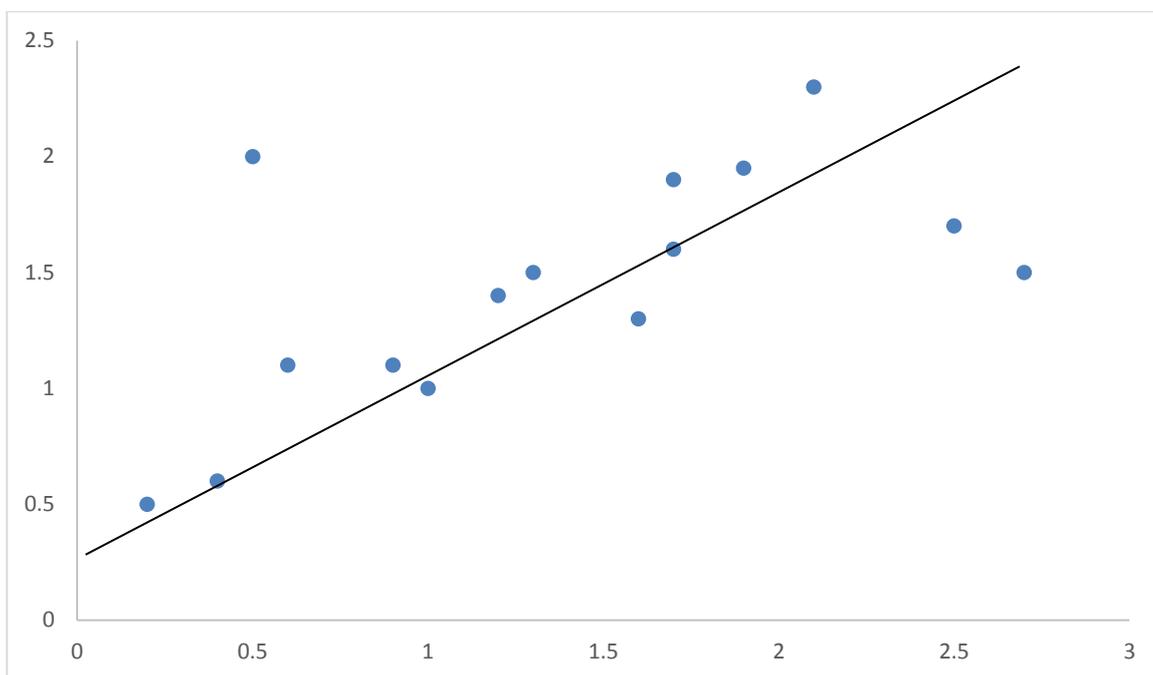


Рисунок 4. Диаграмма рассеивания коэффициентов корреляции

Изменение одной переменной на одну единицу всегда приводит к изменению другой переменной на одну и ту же величину, функция является линейной, как проявилось на рисунке 4.

Таким образом, искомая связь между переменными является линейной, но существуют и выбросы — из-за сложности явления мы не можем гарантировать наличие лишь 2 обозначенных переменных. Есть вероятность, что исследуемые переменные не консолидированы и могут разбиваться на подпеременные. Чтобы обеспечить возможность их проявления, воспользуемся коэффициентом корреляции Спирмена, так как, в отличие от коэффициента корреляции Пирсона, он является более гибким и не имеет ограничений по невозможности воздействия третьей переменной. Расчеты коэффициента корреляции Спирмена показывают  $r_s = 0,29$ . Корреляционная связь сильная и положительная.

Следующим этапом нужно было удостовериться, что она достоверна на выборке. Для этого мы сопоставили значения эмпирического коэффициента

корреляции Спирмена со значениями этого коэффициента в критических точках и убедились, что коэффициент высоко значим. По таблице критических значений получаем данные:

$$r_{0,05} = 0,197 \quad r_{0,01} = 0,256 \quad r_{0,001} = 0,324$$

$$r_{0,05} < r_{0,01} < r_{0,001}$$

$$r_s = 0,29$$

С помощью статистического анализа были проверены все выдвинутые гипотезы на предмет наличия статистически значимых различий между исследуемыми переменными.

### ***Факторный анализ***

Кроме формального статистического анализа была проведена процедура для выявления конструкторов, составляющих представления студентов о своем карьерном пути. Для этого были проведены факторный и кластерный анализ исходных матриц утверждений, которые расположены в приложении 3.

Факторному анализу подвергали матрицу данных, представленную в приложении 2. В ней столбцы являются параметрами, а строки испытуемыми. Она была расщеплена две матрицы отдельно по каждой выборке: студенты из Китайского университета и студенты из Российских ВУЗов. Факторизация была проведена по утверждениям.

В результате факторизации были выявлены три фактора по каждой выборке, интерпретация которых подробно раскрыта в результатах исследования пункт 2.4.2. Промежуточные показатели расчета факторов указаны в таблицах 11 и 13.

Первым этапом факторного анализа был подбор переменных, были взяты утверждения из первого опросника по самоофективности в карьере. Они были проверены на нормальность распределения. Затем оценка пригодности корреляции. И потом предварительная оценка числа корреляции. Проверка меры адекватности выборки (КМО) = 0.733 свидетельствует о возможности использования факторного анализа. Информация представлена в таблице 10. Через критерий сферичности Бартлетта проверяли нулевую

гипотезу о том, что корреляция в корреляционной матрице равна нулю, соответственно мы получили статистически достоверный результат это означает, что корреляция в матрице статистически отличается от нуля и матрица подходит для факторного анализа.

Таблица 10.

Оценка пригодности корреляционной матрицы для факторного анализа по выборке студентов из Китая

Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО)		0.733
Критерий сферичности Бартлетта	Примерная хи-квадрат	190,37
	Ст.св.	45
	Значимость	0.00

График, изображенный на рисунке 5 был использован для предварительной оценки числа факторов. Мы рассматривали критерий Кайзера (критерий собственного значения) являющийся единицей в данном случае. По графику на рис 5 видно, что стоило выделять три фактора. Другой критерий каменистой осыпи Кеттела был рассмотрен, потому что график имеет характерную форму с точкой излома, после которой график собственных значений переходит на более пологую прямую. Но точка излома на графике находится также на третьей компоненте, что означает максимальное количество факторов равно трем.

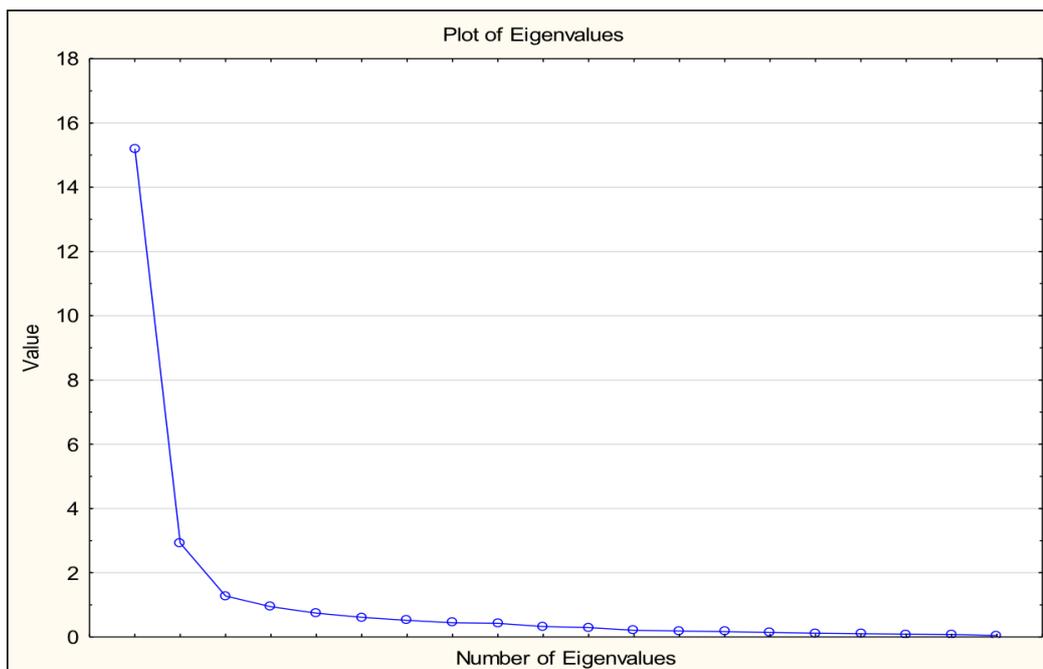


Рисунок 5. График для предварительной оценки числа факторов по выборке студентов из Китая

В качестве метода факторизации был выбран метод максимального правдоподобия. В таблицах 11, 13 расположены промежуточные расчеты факторного анализа.

Таблица 11.

Матрица факторных нагрузок после вращения по выборке китайских студентов

№ Переменной	Факторные нагрузки <sup>1,2</sup>			Общность ( $h^2$ )
1	-0,21	<b>-0,80</b>	-0,09	0,70
2	-0,21	<b>-0,61</b>	-0,06	0,42
3	0,05	<b>-0,80</b>	0,18	0,68
4	0,05	<b>-0,68</b>	0,51	0,73
5	0,34	<b>-0,63</b>	0,09	0,52
6	0,29	-0,28	<b>0,69</b>	0,63
7	0,33	0,02	<b>0,85</b>	0,83
8	0,48	-0,11	<b>0,70</b>	0,73
9	<b>0,77</b>	-0,16	0,05	0,62
10	<b>0,85</b>	-0,10	0,01	0,73
11	<b>0,82</b>	-0,03	0,04	0,68
12	<b>0,87</b>	-0,08	0,21	0,81

13	<b>0,82</b>	0,03	0,27	0,75
14	<b>0,88</b>	0,04	0,26	0,84
15	<b>0,84</b>	-0,04	0,36	0,83
16	<b>0,91</b>	0,07	0,17	0,86
17	<b>0,84</b>	0,13	0,34	0,85
18	<b>0,90</b>	0,02	0,26	0,87
19	<b>0,88</b>	0,04	0,33	0,89
20	<b>0,90</b>	0,07	0,35	0,93
21	<b>0,91</b>	0,01	0,30	0,92
22	<b>0,89</b>	0,10	0,27	0,87
23	<b>0,90</b>	0,08	0,26	0,88
24	<b>0,93</b>	0,05	0,21	0,91
25	<b>0,91</b>	0,07	0,31	0,93
СКН	13,56	2,71	3,13	19,40
Процент дисперсии	54,24	10,82	12,53	77,60

1- После Варимакс-вращения

2- Метод выделения факторов: метод максимального правдоподобия.

Каждый элемент этой матрицы — это факторная нагрузка, имеющая смысл корреляции переменной с фактором. Каждая строка соответствует переменной, а столбец фактору. В таблице 13 в последней колонке просчитаны общности, каждая из которых является долей дисперсии переменной, которая обусловлена влиянием выделенных факторов.

СКН-сумма квадратов факторных нагрузок по столбцу, которая является вспомогательным расчетом для выявления доли дисперсии. Она необходима для расчета информативности фактора. Просуммировав все дисперсии получаем полноту факторизации 77,6 %

Первый шаг определения для каждого фактора группы переменных, которые имеют максимальную величину нагрузки по фактору. Интерпретация факторов описана далее в разделе 2.4.2.

Подобная процедура была проведена с матрицей исходных данных студентов из России приложение 2, которая более сжато описано далее по тексту.

Была проведена проверка нормальности распределения переменных и оценка пригодности, числа факторов. График, изображенный на рисунке 6 был использован для предварительной оценки числа факторов.

Проверка меры адекватности выборки (КМО)= 0.681, что более чем 0,5 это свидетельствует о возможности использования факторного анализа и по второй выборке. Информация представлена в таблице 12.

Таблица 12.

Оценка пригодности корреляционной матрицы для факторного анализа по выборке студентов из России

Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО)		0.681
Критерий сферичности Бартлетта	Примерная хи-квадрат	170,82
	Ст.св.	41
	Значимость	0.00

С помощью графика, изображенного на рисунке 6 была проведена предварительная оценка числа факторов. По графику видно, что ярко выражено три фактора. По критерию каменистой осыпи Кеттела до точки излома было выбрано три фактора.

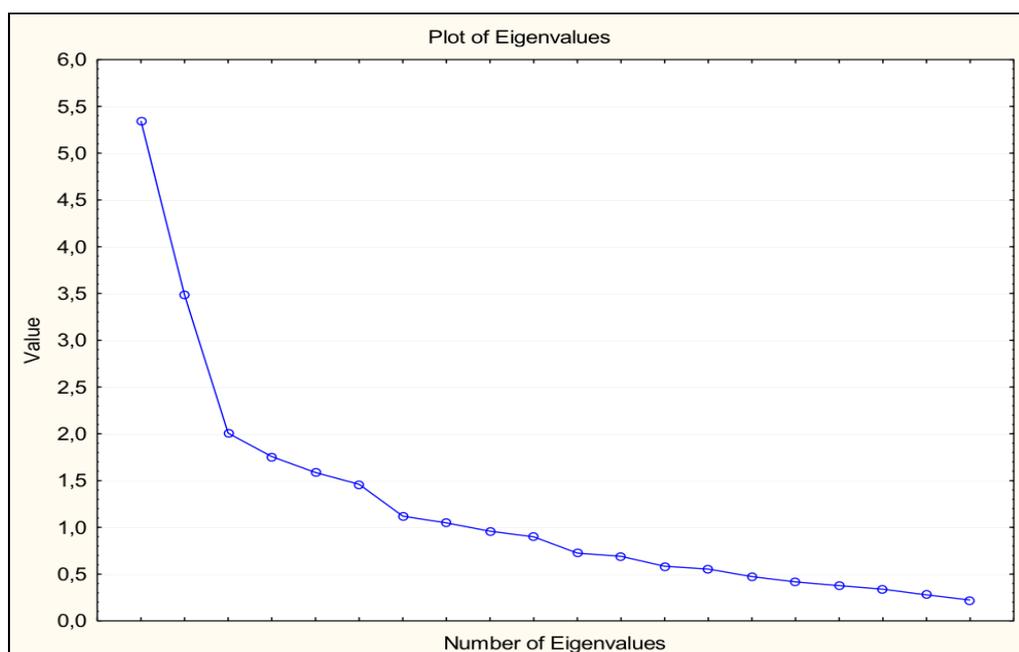


Рисунок 6. График для предварительной оценки числа факторов по выборке студентов из России

Затем было проведено вращение факторов с целью достижения принципов простой структуры. В расчетах был применен метод вращения — варимакс с нормализацией Кайзера.

Таблица 13.

Матрица факторных нагрузок после вращения по выборке российских студентов

№ Переменная	Факторные нагрузки <sup>1,2</sup>			Общность ( $h^2$ )
1	0,05	-0,13	0,02	0,02
2	0,15	-0,21	-0,09	0,08
3	0,03	0,10	0,01	0,01
4	0,15	<b>0,62</b>	-0,01	0,40
5	0,11	<b>0,27</b>	-0,07	0,09
6	0,08	<b>0,49</b>	0,13	0,26
7	-0,05	<b>0,77</b>	0,02	0,60
8	0,15	<b>0,81</b>	0,05	0,68
9	0,05	-0,06	0,14	0,03
10	-0,03	-0,01	0,23	0,06
11	0,07	0,06	0,89	0,80
12	0,06	0,19	0,11	0,05
13	-0,04	0,06	-0,05	0,01

14	0,18	0,23	0,18	0,12
15	-0,02	0,28	0,17	0,11
16	0,15	-0,46	0,24	0,29
17	0,27	-0,04	<b>-0,44</b>	0,27
18	0,28	0,10	<b>0,38</b>	0,24
19	<b>0,69</b>	0,23	0,06	0,54
20	<b>0,63</b>	0,10	-0,14	0,43
21	<b>0,42</b>	0,31	-0,08	0,28
22	<b>0,82</b>	-0,05	-0,13	0,69
23	<b>0,82</b>	-0,10	0,08	0,68
24	<b>0,59</b>	-0,18	0,34	0,50
25	<b>0,73</b>	0,29	0,13	0,64
СКН	3,588	2,699	1,572	7,858
Процент дисперсии	14,352	10,795	6,287	31,434

1- После Варимакс-вращения

2- Метод выделения факторов: метод максимального правдоподобия.

В таблице 13 в последней колонке просчитаны общности, каждая из которых является долей дисперсии переменной, которая обусловлена влиянием выделенных факторов.

СКН-сумма квадратов факторных нагрузок по столбцу, который является вспомогательным расчетом для выявления доли дисперсии. Она необходима для расчета информативности фактора. Просуммировав все дисперсии получаем полноту факторизации 31%. Интерпретация факторов по выборке студентов из России описана далее в разделе 2.4.2.

### ***Кластерный анализ***

Был использован кластерный анализ к исходной матрице, которая находится в приложении 2 для более подробной структуризации полученных данных.

Используя метрику Евклида, получили симметричную исходной матрицу расстояний, которая явилась основой для кластерного анализа. Для группирования использовалась стратегия «группового среднего». Расчеты велись отдельно для каждой выборки.

Результат применения агломеративного иерархического метода кластерного анализа к полученной матрице — дерево классификации — представлен в разделе 2.4.2.

## 2.4. Результаты исследования и их обсуждение

### 2.4.1. Обсуждение результатов статистической проверки гипотез

В таблице 14 представлены результаты сравнения двух выборок, которые более детальнее мы описывали в разделе 2.3.

Таблица 14.

Свод расчетов критерия Т-Стьюдента для независимых выборок

Подшкалы	Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий равенства средних		
	F	Знч.	t	Ст.св.	Значимость (2х стронная)
1	2	3	4	5	6
Профессиональная информация	2,034	,057	7,171	95	,000
Самооценка	1,034	,063	3,105	74	,001
Выбор цели	0,034	,051	9,278	82	,004
Планирование	3,034	,073	5,270	63	,000
Решение проблем	2,084	,066	4,145	81	,001

Критерии равенства дисперсий Ливиня, показывают отличия дисперсии двух выборок между собой; если бы эти критерии различались, то мы не имели право проводить расчеты t-критерия Стьюдента. Так как они не отличаются в данном случае по всем подшкалам, то мы были в праве использовать этот критерий в нашем случае. Третья колонка таблицы 16 показывает значение значимости, и оно должно быть  $>0,05$  для правомерного использования критерия Стьюдента. Эмпирические значения: t Стьюдента по первой шкале 7,171, количество свободных степеней 95. Для того чтобы узнать отличаются ли группы между собой и значимо ли эмпирическое значение t Стьюдента, мы проанализировали значимость (5) данного эмпирического значения. Значимость во всех случаях подшкал меньше 0,05, это показывает, что между

группами существуют различия. Если значимость была бы больше 0,05, то между группами не существовало бы значимых различий. В данном случае по выборкам большинства шкал выборки отличаются между собой, от куда делаем вывод о существующей кросс-культурной разнице представлений о построении предстоящей карьеры. Это подтверждает первую гипотезу.

С 50-х годов 20 века фокус изучения в научном сообществе карьеры расширился в первой главе описаны около десятка признаны теории. Д. Сьюпер рассматривал выбор профессии, как событие и процесс профессионального самоопределения (построения карьеры) — как постоянно чередующиеся выборы. Выбор профессии он понимается, как процесс, представляющий собой одну фазу профессионального развития. По мнению Д. Сьюпера, в зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор. Но автором не было раскрыто понятия разности построения карьер и выбора профессий в разных культурах. В теории Холланда важным понятием является профессиональная идентичность. Оставался открыт вопрос: будет ли представитель восточной культуры и европейской иметь разные или схожие представления о карьере? Авторы похожих исследований изучали чаще не обращали большого внимания на этот аспект. В результате нашего исследования выявилось, что существуют кросс-культурные различия у студентов в представлениях о построении предстоящей карьеры. И далее с помощью комплексного (факторного и кластерного) анализа мы показываем разность структур этих представлений.

Вторая гипотезу проверяли через сопряжённую таблицу и с помощью метода Мак-Нимара.  $H_2$ : *Ожидаемые кросс-культурные различия соответствуют типологии культурных измерений Г. Хофштеде:*

*а) российские студенты ориентируются на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, чем китайские студенты;*

б) китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские;

в) китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские.

В результате расчета статистической значимости второй гипотезы была составлена таблица сопряженности и рассчитан хи-квадрат.

Таблица 15.

Результаты расчета критерия Хи-квадрат

	Эмпирическое значение	Степени свободы	Асимпт.значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона ( $\chi^2$ )	11,827*	4	,019
*Для числа ячеек «Стремление избежать неопределенности» (11%) предполагается значение, меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 4,86.			

Основные результаты представлены в таблице 15.

Во-первых, обращаем внимание на эмпирическое значение критерия хи-квадрат, число степеней свободы, асимптотическая значимость. Асимптотическая значимость (0,019) на уровне  $\alpha = 0,05$ , позволяет утверждать, что связь культурной принадлежности и элементов типологии культурных изменений аспекте представлений о карьере статистически достоверна. Другими словами, студенты из Китайского университета и Российских университетов различаются по своим представлениям о карьере.

Ограничением на применение Хи-квадрат для таблиц сопряженности является количество ячеек в таблице сопряженности, в которых частота менее 5. Для таблиц сопряженности могут иметь не более четверти ячеек, в которых такая малая частота. В сноске под таблицей 15, указано условие расчета, в нашем случае ограничение не превышено, поэтому мы можем доверять результатам. Если бы таких ячеек менее 5 было более четверти, то результату критерия хи-квадрат, мы не могли бы доверять и нам пришлось бы воспользоваться точным критерием.

В результате мы получили Хи-квадрат ( $\chi^2$ ) = 11,83;  $df = 4$ ;  $p < 0,05$ ; ( $p=0,019$ ). Студенты из Китая и России статистически достоверно различаются по элементам типологии культурных изменений в аспекте представлений о карьере.

Таблица 16.

Свод показателей по трем подпунктам второй гипотезы

№п	Наименование	$\alpha$	z	p
2а	Российские студенты ориентируются на заметно более короткую перспективу при планировании своей карьеры, чем китайские студенты	0,05	3,1	0,00008
2б	Китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские.	0,05	1,7	0,0401
3в	китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские.	0,05	2,3	0,0094

В таблице 16 p-уровень значимости меньше во всех рассматриваемых случаях, чем критическая точка ( $p < \alpha$ ), поэтому мы в праве отказаться от нулевых статистических гипотез (антиподов) и принять гипотезы альтернативные содержательные, потому что различия между нашими группами статистически достоверно.

Гипотеза 3: Стабильность профессиональных целей положительно связана с самооэффективностью в карьере.

Таблица 17.

Корреляции коэффициента Спирмена

		Самоэффективность в карьере	Стабильность профессиональных
	Самоэффективность в карьере	1,000	,294**
	Коэффициент корреляции		,000

		Знч. (2-сторон)		
	Стабильность профессиональных	Коэффициент корреляции Знч. (2-сторон)	,294** ,000	1,000

В  $H_3$  заложено положительное направление, которое подтверждается полученными данными. Подтверждена сильная, прямая высокого уровня достоверная связь (корреляция) переменных «Стабильность профессиональных целей» и «Самоэффективность в карьере» ( $r_s = 0,29$ ;  $N=102$ ;  $\alpha=0,05$ ;  $p < 0,001$ ).

В социально когнитивной о карьере авторы показывают связь цели и самооффективности. Согласно SCCT (Lent, 1994), интересы не могут быть порождены опытом только благодаря возможности усвоить этот опыт, как часть собственных убеждений. Прямой опыт социального обучения с положительными результатами, такими как работа с преподавателем математики и правильно решению проблемы домашнего задания, как высшее чувство эффективности эти задачи и возросшие ожидания аналогичных будущих результатов (Lent, Brown, Hackett, 2000). Если убеждения и ожидания самооффективности положительны, студенты с большей вероятностью выберут место учебы — это как цель, создает план и предпринимает шаги к достижению цели. Мы в гипотезе выдвигали предположение о важности именно, стабильность целей, потому что они в юношеском возрасте обычно быстро появляются и пропадают и связь самооффективности в карьере. Причем мы уверены, чем стабильнее цели тем это положительней влияет на самооффективность в карьере.

Авторами теории SCCT вопрос о стабильности целей был открыт для возможных будущих исследований. Так как они допускали вероятность и большей эффективности быстрой и частой смены стратегий, поведений и целей в юном возрасте связывая предположение с общей нестабильностью молодых людей. Результаты исследования по расчетам общей матрице по

двум выборкам показывает положительное влияние стабильностей целей на самооффективность в карьере.

#### **2.4.2. Особенности имплицитных моделей карьерного пути в зависимости от культурных особенностей**

Опираясь на факторные нагрузки и их знаки (+/-) расположенные в таблицах 17,19 были сформулированы возможные наименования факторов, которые расположены в приложении 4. Из 25 переменных выявили значимые 3 интегральные переменные для каждой выборки.

Был обнаружен ясно выраженный генеральный фактор у китайских студентов — первый признак отличия от российских студентов. Раздельный факторный анализ на выборках мужчин, женщин дал сходные результаты. Факторные нагрузки отдельных утверждений и прочие характеристики факторных структур, полученные на китайской и русской выборках представлены в таблицах 17, 19. Не было обнаружено существенных изменений средних значений уровня самооффективности по разным возрастным группам. Описательные таблицы о формировании названия факторов расположены в приложении 4.

Среднее арифметическое значение по русской выборке составило 31,93, стандартное отклонение — 4,74. Характер распределения значений по тесту на русской выборке (как и на остальных национальных версиях, исключая китайскую) отличается от нормального, однако, незначительно. В таблицах 12 и 13 представлены отобранные факторы и их показатели.

Таблица 17.

#### Наполнение конструкторов у студентов из России

<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b>	<b>ЭКОНОМИЯ СИЛ</b>	<b> ГИБКОСТЬ</b>
<b>0.82</b> — Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.	<b>0.80</b> — Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.	<b>0.89</b> — Вы выбрали карьерный путь, который будет соответствовать вашему образу жизни.

0.82 — При необходимости вы можете найти информацию о успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	0.77 — Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.	0.38 — Вы знаете, на что не готовы, чтобы пожертвовать ради достижения своих целей в карьере.
0.73 — Вы определяете несколько аргументов для принятия решения выбора карьерного пути или направления обучения, если сталкиваетесь с проблемой первого выбора.	0.61 — Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема в теоретическом/академическом аспекте выбранного вами направления (варианта обучения).	0.34 — Вы успешно проходите собеседования.
0.69 — Вы поговорите с человеком, который уже является занятым в интересующей вас трудовой области.	0.49 — Возможно выбрать одну профессию из списка потенциальных занятий, которые вам интересны.	-0.14 — Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.
0.63 — Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.	- 0.21 — Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.	-0.44 — Поменяете профессию, если вам не понравится, что вы будете делать
-0.04 — Вы измените профиль обучения, если вам он вам не понравится.	-0.46 — Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно.	
-0.05 — Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.		

В таблице 18 мы попытались структурировать полученную информацию из факторного анализа и назвать факторы. Первый фактор с высокими показателями в двух выборках получил название «результативность».

Таблица 18.

## Свод получившихся факторов из анализа собранных данных

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Российские студенты	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b> Униполярный	<b>ЭКОНОМИЯ СИЛ</b> Биполярный	<b>ГИБКОСТЬ</b> Биполярный
Китайские студенты	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b> Униполярный с тенденцией к биполярному	<b>РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ</b> Униполярный	<b>СКЛОННОСТЬ ЗАВЕРШАТЬ</b> Униполярный

Униполярность первого фактора на китайской выборке показывает архаичность, «ядерность» смыслов, которые несут выражения и конструкты, которые более подробно раскрывают смысл фактора. Полные описания утверждений и изначально структурированы в определенной последовательности представлены в приложении 3, а информация с факторами нагрузками утверждений в таблицах 17,19.

Таблица 19.

## Наполнение конструктов у студентов из Китая

<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b> — POTENCY	<b>РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ</b> — Data processing	<b>СКЛОННОСТЬ ЗАВЕРШАТЬ</b> — COMPLETE
0.92 — Вы успешно проходите собеседования.	0.13 — Поменяете профессию, если вам не понравится, что вы будете делать	0.85 — Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.
0.91 — Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно.	-0.68 — Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема.	0.70 -Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.
0.90 — Вы определяете несколько аргументов для принятия решения выбора карьерного пути или направления обучения, если сталкиваетесь с	-0.80 — Просто составить план своих целей на следующие пять лет.	0.68 — Возможно выбрать одну профессию из списка потенциальных занятий, которые вам интересны.

проблемой первого выбора.		
0.89 — При необходимости вы можете найти информацию о успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	-0.80 — Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.	0.01 — Будете узнавать тенденции в области Вашей трудовой занятости в течение следующих нескольких лет.
0.89 -Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.		-0.05 -Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.
0.89 — Вы знаете, на что не готовы, чтобы пожертвовать ради достижения своих целей в карьере.		-0.09 -Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.
0.88 — Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.		
-0.20 — Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.		
-0.21 -Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.		

Результаты факторного анализа представлены в таблице 18. Первый фактор для двух выборок общий «результативность» несмотря на то, что нагрузки различаются. Этот фактор показывает готовность брать на себя ответственность. Этот фактор характеризуется интернальным локусом контроля.

Второй фактор у русских студентов «экономия сил» биполярный с полюсами от отрицательного «настойчивости» и положительного полюса «активности». Этот фактор близок к стратегии поведения российских студентов, не загружать самих себя сверхработой в учебном процессе.

Второй фактор у китайских и русских студентов отличим, он был назван «работа с информацией» и является униполярным. Это фактор раскрывает

подход китайских студентов к образовательному процессу и построению своей карьеры (искать информацию о лучшей работе, просто о новых предложениях). Ранее в параграфе 1.3.3 более подробно рассматривали исследование Г. Хофштеде, который представил ряд индексов, одним из которых является «стремление избежать неопределенности», и в Гонконге этот показатель один из самых низких. Это говорит о том, люди, проживающие в данном городе, открыты к изменениям и для этого, они всегда работают со сбором и анализом поступающей информации. Также это доказано во второй гипотезе  $H_{2.6}$  данного исследования (*китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские*).

Выборка с российскими студентами по третьему фактору имеет нагрузку в .8 и с китайскими .5, что показывает большей скрупулёзностью студентов из Китая. Более подробная описание факторов с конструктами и нагрузками в таблице 17 и 19.

Третий фактор для российских студентов был назван «гибкость», и он является биполярным. Полюсы фактора характеризуются как, положительный полюс «активность», а отрицательный «краткосрочные, незначительные изменения». И третий фактор у китайских студентов показывает «склонность завершать». В результате мы делаем вывод, что решения, действия составление представлений у двух культур разные, а именно у российских респондентов управление «ручное», возникла проблема приторможу остановлюсь подумаю, измеримости в результатах и стратегии до середины жизни не имеют, стратегия схожа с метафорой «по дороге разберемся». У китайских респондентов управление карьерным путем почти автоматическое, причём с большим процентом возможных изменений, но они чаще доделывают до конца, то есть показывают измеримость каждого решения.

### ***Кластерный анализ***

Необходимость в использовании методов кластерного анализа возникает в том случае, когда задано множество характеристик, по которым

тестируется множество испытуемых; перед нами стояла задача в выделении классов (групп) испытуемых, близких по всему множеству характеристик. При факторном на российской выборке была получена полнота факторизации в 31%, что не является оптимальным показателем и несколько переменных не вошли ни в один фактор. Вследствие вышеописанных трудностей было принято решение провести кластерный анализ для исходных данных.

На первом этапе матрица смешения (оценки людей по различным характеристикам) преобразуется в матрицу расстояний. Для подсчета матрицы расстояния осуществляется подбор метрики, или метода вычисления расстояния между объектами в многомерном пространстве.

В результате кластерного анализа для выборки студентов из России получили четыре явных кластера: Динамичность, Информационная обеспеченность выбора, Образ профессиональной карьеры и Перспектива. Анализ показал интересную зависимость «Жизненной нацеленности» с динамичностью. Результаты представлены на рис. 7,8.

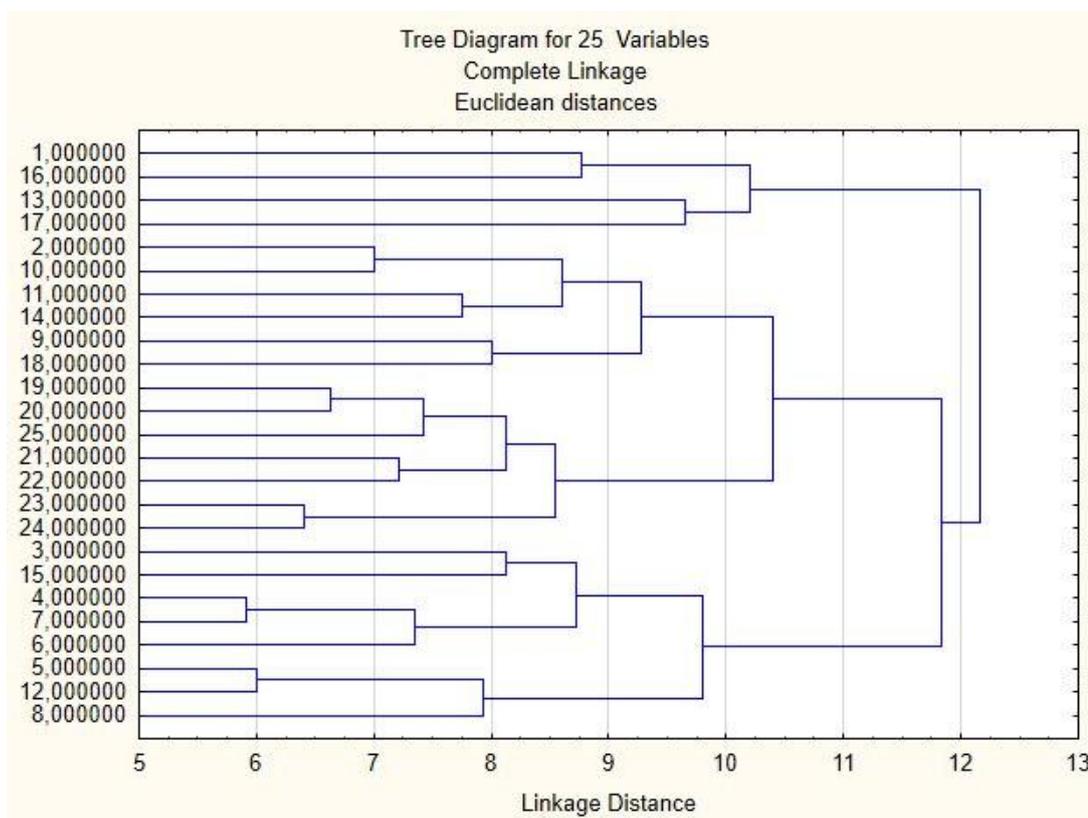


Рисунок 7. Стандартная дендрограмма результатов студентов из России

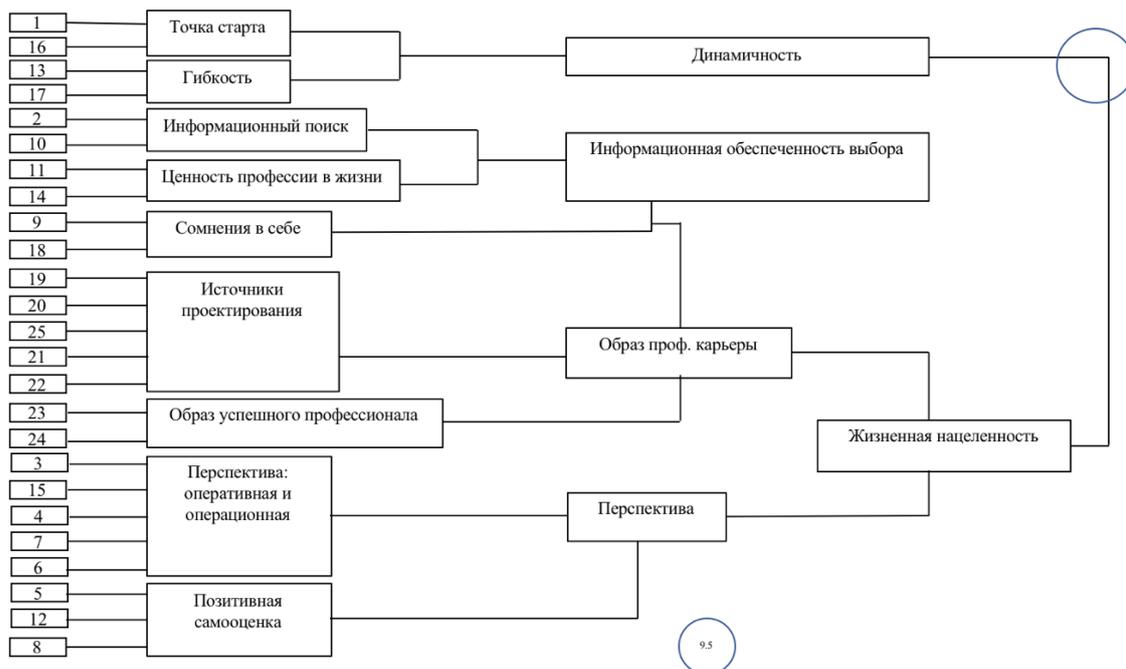


Рисунок 8. Дендрограмма с названиями малых и крупных кластеров у студентов из России

В результате кластерного анализа ответов китайских студентов получили сначала четыре мини-кластера: Информационная обеспеченность, перспектива, динамичное развитие, образ успешной профессии. Затем эти четыре показали более плотные связи в двух ярко выраженных факторах. Эффективное использование современного инструментария для развития и жизненная нацеленность на результат.

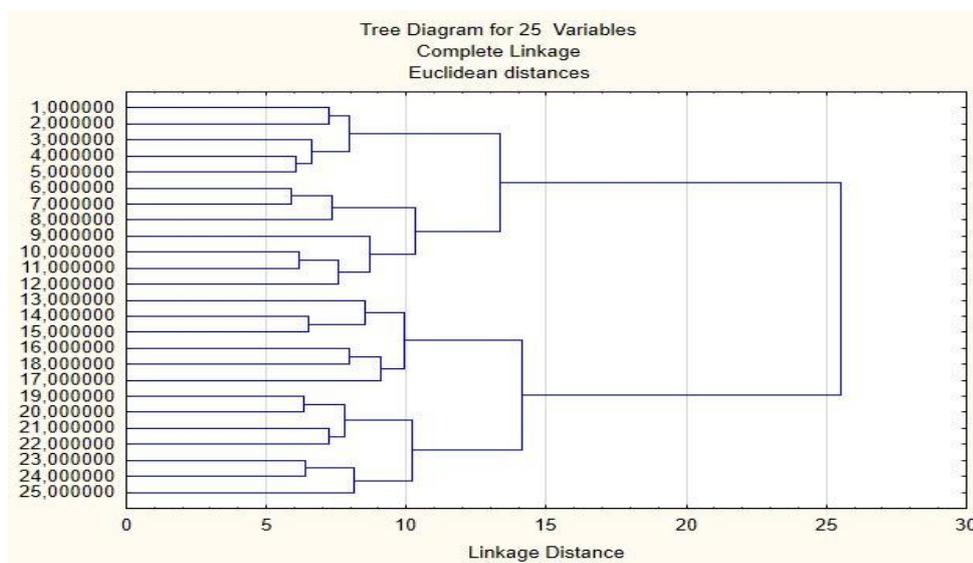


Рисунок 9. Стандартная дендрограмма результатов студентов из Китая

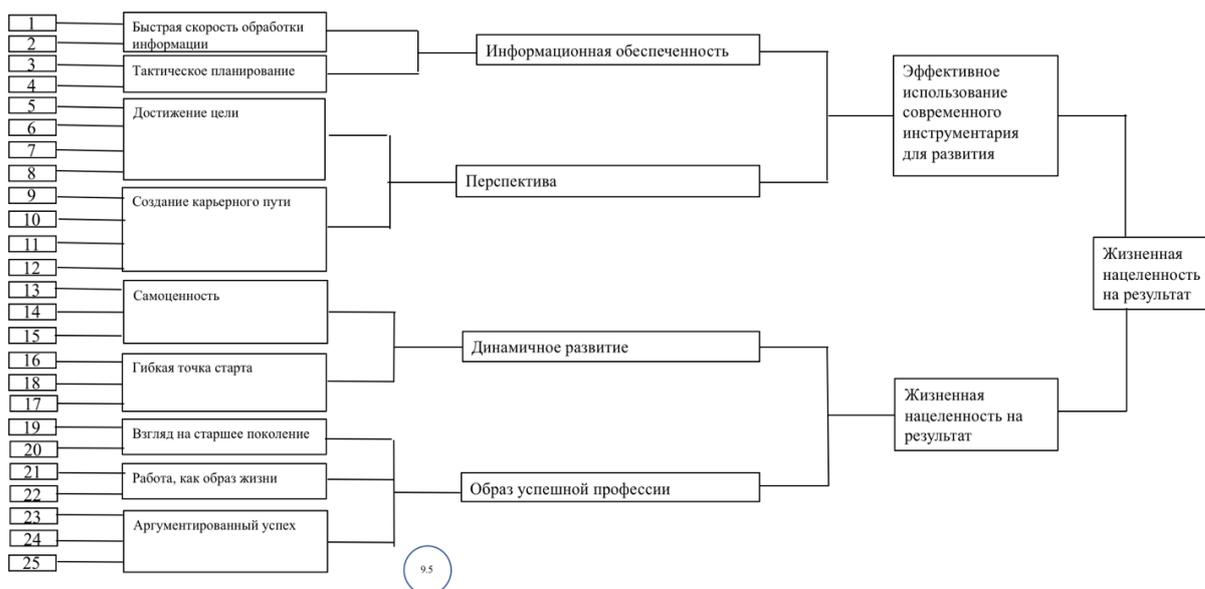


Рисунок 10. Дендрограмма с названиями малых и крупных кластеров у студентов из Китая

Исходя из полученных результатов был проведен комплексный анализ в соединении результатов факторного и кластерного анализа. Описание с нагрузками подробно описаны в приложении 9 и 10.

Таким образом основываясь на теоретическую базу, описанную подробно в первой главе, мы получаем архитектуру имплицитных представлений о карьере (от глубинного до поверхностного уровня) с вариантом для русских студентов и китайских (рисунок 7-10).

### 2.5.Обобщенный анализ полученных результатов

Результаты проведенных опросников из двух стран показали, что разница в показателях не велика. Что дает предположить, о новом способе приспособления к реальным профессиональным, экономическим условиям.

Разработанные структуры карьерных представлений близки к типу построения карьер, как «Карьера без границ». Детальное описание получившихся элементов из исследования расположены на рисунках 11,12.



Рисунок 11. Архитектура имплицитных представлений о карьере (от глубинного до поверхностного уровня) русских студентов



Рисунок 12. Архитектура имплицитных представлений о карьере (от глубинного до поверхностного уровня) китайских студентов

Подтвержденные гипотезы и выявленные структуры из эмпирического исследования дают возможность сконструировать представления для психологического консультирования по вопросам карьеры (рис. 13).

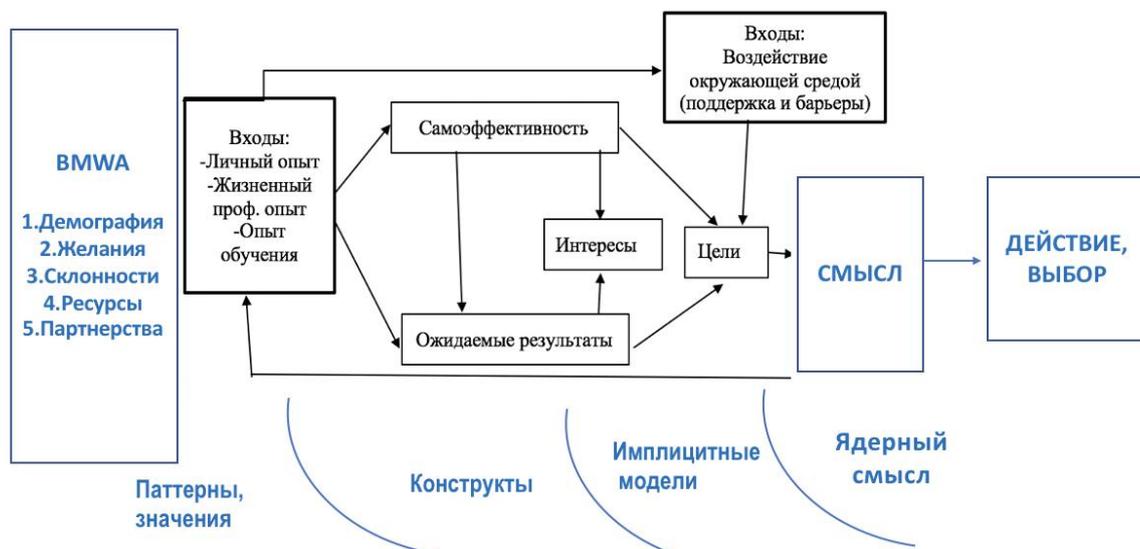


Рисунок 13. Модернизированная теоретическая структура описывающая процесс создания представлений о карьере.

Смеем предположить о новом формате представлений о карьере у студентов. Образ лестницы, у младшего поколения всплывает намного реже чем у старшего поколения. Возможно, это связано с экономическими особенностями, политическими и организационными, когда даже в больших корпорациях не трактуется уже продвижения по иерархической лестнице каждого сотрудника. К сотрудникам начинают подбирать индивидуальный подход. Индивидуальный подход начитается со школы, продолжается в университете, также ставится во внимание и на рабочем месте в организациях.

Данные вопросы требуют дополнительного изучения в рамках последующих исследований.

## Выводы по второй главе

Целью эмпирического исследования было изучить карьерные представления студентов в различных культурах. Для ее достижения были определены методы, соответствующие данному исследованию, выборка испытуемых, проведен сбор данных и обработка результатов, проинтерпретированы полученные данные и сделаны выводы об современных карьерных представлениях студентов Китая и России.

Был создан единый бланк валидных международных опросников, который представлен в приложении 3. Процедура выявления карьерных представлений, позволяющих сравнить в разных культурах, была проведена сначала со сбора исходных данных, а затем до статистической обработки и математического моделирования. Сбор эмпирических данных был совершен в планируемом размере в итоге приняли участие 102 респондента. В ходе исследования результаты получали содержательное толкование. Консолидация с рассмотренными теориями в первой главе описана в параграфе 2.5.

Результаты проведенного эмпирического исследования подтвердили выдвинутые гипотезы. С помощью статистической проверки, которая была проведена на основе результатов, полученных в ходе обработки двух опросов, было выявлено:

1. Значимости и показатели t-критерии Стьюдента по всем проверяемым шкалам показали, что между группами респондентов существуют различия. Вследствие этого первая гипотеза статистически достоверна и действительно существуют статистически значимые различия между студентами из Китая и России о собственных карьерных представлениях. Подробное рассмотрение результативных данных представлено в разделе 2.4.1.

2. Расчеты значений критерия хи-квадрат и анализ результатов с помощью таблицы сопряженности, позволяет утверждать, что связь культурной принадлежности и элементов типологии культурных изменений в

аспекте представлений о карьере статистически достоверна. Другими словами, студенты из Китайского университета и Российских университетов различаются по своим представлениям о карьере.

Подпункты второй гипотезы были проверены с помощью метода попарных сопоставлений Мак-Нимара, через z-критерии выявлены в подпунктах а-б-в, что уровни значимости меньше, чем критические точки ( $p < \alpha$ ), поэтому мы в праве принять гипотезы, потому что различия между нашими группами статистически достоверна. Российские студенты действительно ориентируются на более которую перспективу, чем китайские студенты. Китайские студенты в большей степени готовы иметь дело с неопределенностью в своем карьерном росте, чем российские и китайские студенты более коллективистичны в своих карьерных представлениях, чем российские. Таким образом, можно сделать вывод, что элементы типологии культурных изменений отражаются и в карьерных представлениях.

3. С помощью расчетов коэффициента Спирмена проявилась статистически значимая и положительная корреляции между исследуемыми переменными стабильность целей и самооффективность в карьере, что было подтверждением 3 гипотезы. Это показывает верность предположения важности этой связи, которая рассматривалась в социально-когнитивной теории.

В результате факторного анализа было выявлена невысокая полнота факторизации для выборки студентов из России. Кластерный анализ показал более точную структуру выборки, но все же несколько параметров были со слабой связью. Это было истолковано как то, что студенты из России имеют не четко структурированные представления о будущей своей профессии.

С помощью факторизации собранных данных были выявлены сходства (одинаковый фактор «Результативность») и различия смысловых аспектов карьерных представлений студентов из России («Экономия сил» и «Гибкость») и Китая («Работа с информацией», «Склонность завершать»).

С опорой на результаты факторного и кластерного анализа выявлены глубинные основания карьерных представлений двух культур.

Важный фактор в представлениях российских студентов – «Экономия сил» (с тенденцией к лени), что стереотипно для культурных особенностей россиян. Фактор «гибкости» у российских студентов показывает стратегию поведения в привычной экосреде. У китайских студентов обозначенных факторов не выявилось, поэтому можем назвать это российской особенностью карьерных представлений. У китайских студентов выявлены факторы «работа с информацией» и «склонность завершать», что показывает специфику достижения результативности этого народа. Они находятся в состоянии поиска нового и доведения до конца начатых дел. У российских студентов обозначенных факторов, как у китайских, не выявлено, поэтому можем считать это китайской особенностью ядерных смыслов карьерных представлений. Они считают, если не завершил дело, то значит не сделал его. При принятии решения или при учебном процессе максимально собирают всю информацию, которая доступна для выполнения задачи.

У российских студентов выявлены кластеры «Короткой и позитивной перспективы», «Информационной обеспеченностью выбора» и «Жизненной нацеленностью». Работа и создание карьеры для них имеет смысл образа жизни, а не отдельной части жизни. По результатам анализа для китайских студентов в современных представлениях о карьере тренд жизненной нацеленности также присущ, как и российским студентам, что показывает современный аспект карьерного представления, что работа и ряд событий, приносящий достижения, являются важной и неотъемлемой частью жизненного пути.

Но в отличии от русских, как выяснилось из анализа китайским студентам свойственно представление, что нужно быть эффективными, чтобы построить карьеру.

Намечены перспективы совершенствования формирования карьерных представлений. Созданы рекомендации для консультантов (приложение 7) на основе полученных данных в исследовании.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с целью исследования были изучены карьерные представления студентов в различных культурных контекстах.

Основанием для этого выступил поиск и выделение основных направлений исследования карьеры и плана в современной зарубежной и отечественной психологии. Был выполнен анализ научных зарубежных и отечественных подходов к изучению карьеры, что позволило определить место карьерных представлений в общей структуре научных разработок в выбранной области. Было показано, что существуют традиционные схемы построения карьеры, которыми пользовались и психологи консультанты и сотрудники HR-служб, но в современное время уже действуют по другим схемам построения карьеры.

Теоретический анализ научной литературы посвященных аспектов карьерных представлений людей показал, что ранее исследователи рассматривали карьеру, как инструмент. Поэтому схемы консультирования по вопросам карьеры не включали знания о своевременных карьерных представлениях. В ходе создания классификации возникновения карьерных представлений выявилась центростремительная архитектура имплицитных представлений о карьере, которая описана в 1.3. Также структурность карьерных представлений подтверждена в практической части исследования с помощью кластерного и факторного анализа, которые наполнили смыслами урони для китайских и русских студентов.

В результате эмпирического исследования были выявлены различия современных смысловых аспектов карьерных представлений студентов из двух стран, что позволило поддержать первую гипотезу: *Существуют кросс-культурные различия у студентов в современных представлениях о построении предстоящей карьеры.*

По результатам исследования, проверки 2 гипотезы, мы можем утверждать, что элементы типологии культурных изменений отражаются и в карьерных представлениях. На особенности связей разных культурных

измерений Г. Хофштеде возможно дальнейшее конструирование смыслов студентов и из других стран, кроме России и Китая (Гонконга).

В рамках исследования была подтверждена и третья гипотеза: *Стабильность профессиональных целей положительно связана с самооффективностью в карьере.*

Этот факт подтверждает наличие связи, и что автор теории социально-когнитивной о карьере оставлял открытым вопросом, как связаны стабильность целей и самооффективность в карьере, определяется положительным. В современном быстроменяющемся мире новому поколению сложно иметь цели, но если они их имеют, то преуспевают в карьере. Из результатов факторного анализа, преимущества китайских студентов ставить большие цели и выполнять намеченный план, проявляется факторами «Результативность» и «Склонность завершать», что свойственно и культуре. В России не склонны строить стратегические планы, зато российские студенты «гибки», таким образом быстро ориентируются по тактическому плану.

Была выявлена неожиданная менее структурированность представлений о карьере у русских студентов, чем у китайских. В исследовании получилось изучить состояние и наметить перспективы совершенствования формирования карьерных представлений для дальнейшего создания карьерного конструирования.

Было установлено 4 уровня представлений о карьерном пути (общего характера знания, конструкты, имплицитные модели и ядерный смысл) классификация была представлена в виде мишени образной схемы. Знания, по-другому можно назвать качества, которые не конкретны и незначительно влияют на человека, лишь придавая общую характеристику располагаются на внешнем ареале, затем чуть ближе к центру конструкты, которые уже более конкретны и устойчивы. Далее имплицитные модели, которые почти не осознаваемы человеком и ядерный смысл, к которому подобраться очень трудно. Не каждый человек его осознаёт в актуальном состоянии. *Именно эта*

*структура является другой относительно предыдущих идей ученых, которые изучали человека-карьеры лишь на уровне знаний, конструкторов.*

За последнее время актуализировались такие факторы, как работа с обработкой информации и решения проблем. Возможно, **более детально их рассмотреть с другими респондентами и сравнить полученные результаты.**

В данной работе заявлено противоречие между навыками и умениями российских консультантов с возросшим потоком китайских студентов, сотрудников, которым необходима помощь в адаптации и трудоустройстве для этого разрешения были созданы рекомендации по консультированию (приложение 7) на основе результатов исследования. Если российскому консультанту придется работать с китайским гражданином, то на выделенные структуры в исследовании стоит обратить внимание. По поверхностным качествам уходить в глубинные смыслы в консультативном процессе.

Клиенты, которые обращаются за психологической консультацией проживают на евро-азиатской территории (России). При консультировании консультант уточняющими вопросами, которые будут основываться на выделенных нами качествами (паттернами поведения). По ответам консультант может выяснить клиент больше с азиатскими или европейскими представлениями о карьерном пути. После этого создавать условия на консультациях, чтобы клиент приподнялся и пополнил свою имплицитную модель новыми параметрами, которые придадут силу (выбора, решения, стратегии).

Карьерный путь, чаще всего у нового поколения не воспринимается карьерной лестницей. Возникает образ **перепутья перед людьми**, когда нужно быстро работать с информацией и решать каждую минуту возникающие проблемы в формате борьбы. Молодежь мечтает быть свободной и независимой, поэтому децентрализованные системы так сильно набирают обороты в популярности и проникают в карьерные представления.

## Перспективы практического применения результатов

*Для психологов-консультантов* они заключаются в возможности использования классификации месторасположения современных представлений человека о своем профессиональном пути. При проведении личных консультаций, психологи могут использовать структуру представлений (созданную по результатам работы) для диагностики положения клиента. С помощью уточняющих вопросов с верхних уровней представлений спроектировать путь к глубинным смыслам клиента. В процессе консультации возможно выявить уязвимое место, где клиент не может справиться, а где нужно направить, надстраивая смыслы профессионального пути.

Данные, полученные в результате исследования, могут быть использованы *психологами* разных профилей, например для работы со студентами при коррекции восприятия профессиональной сферы учащихся, либо сотрудниками в компаниях. Конкретно, это может использоваться при составлении индивидуальных планов по психологическому сопровождению студентов, коррекционной и психопросветительской работе со школьниками и студентами, а также при составлении лекций и тренинговых занятий.

Выявленные знания с некая структурность представлений аспектов карьерного пути будет полезна карьерным консультантам для более подробного составления рекомендаций для клиентов и диагностики с чем и на каком уровне работать.

*HR-службами* для консультирования сотрудников по профилю деятельности используя минимальное количество времени на диагностику. Информация из практической главы будет полезна для создания кадровой политики и индивидуальных траекторий развития сотрудников в организации.

На уровне *организационных структур*, результаты работы, помогут лучше понимать современные запросы людей по построению их карьеры и жизненного пути в организации в условиях глобализации.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксенова Е.П. Технологии карьерного консультирования/ Е.П. Аксенова//Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2009.-№11.- 281-283.
2. Александрова М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: Автореф. — Великий Новгород, 2007. — С. 20-21.
3. Бичева И.Б. Формирование карьерной компетентности бакалавров экономики/ И.Б.Бичева // Вестник Мининского университета. — 2014. — №2. — С.11-16.
4. Васильев И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих: дис. канд. психол. наук. М., 1999.
5. Вишнякова М.А. FAQ по карьере/ М.А. Вишнякова// Справочник по управлению персоналом. — 2013. — № 7. — С. 112-115.
6. Ворона М.А. №Перекресток семи дорог": жизненно-стилевые стратегии работающих студентов/ М. А. Ворона// Отечественный журнал социальной работы. — 2013. — № 1. — С. 130-138.
7. Гончарова Н.А. Аксиологическое содержание карьерных ориентаций личности / Н.А. Гончарова//Проблемы современного педагогического образования.- 2016.-№51. -С.318-324.
8. Горелова Т. И. Гендерные особенности педагога в профессиональном карьерном росте/ Т. И. Горелова// Сибирский учитель. — 2012. — № 6. — С. 34-37.
9. Гриншпун С.С. «Академия Х»: подготовка американцев к жизни и труду/ С.С. Гриншпун // Педагогика. — 2004. -№4. -С.103-108.
10. Гриншпун С.С. Подготовка учащихся к жизни и труду в США/ С.С. Гриншпун // Педагогика. — 2005. -№9. — С.65-72.
11. Гумеров Д.В. Проблема карьерных ориентаций в пространстве профессионального развития личности/ Д.В. Гумеров//Вестник университета российской академии образования. — 2012. — №1. — С.53-56.

12. Дмитриева Ж.Р. Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры молодых специалистов: дис. канд. психол. наук. М., 2011.
13. Ершова Ю.Е. Профессиональное самоопределение подростков и юношей разной направленности/ Ю.Е. Ершова//Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. — 2013. — №6. -С.72-76.
14. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2008.
15. Замолоцких Е.Г. Мониторинг целенаправленности профессиональной карьеры стипендиатов Правительства Москвы/ Е. Г. Замолоцких, Е. Б. Пучкова, Л. В. Темнова// Социология образования. — 2013. — № 6. — С. 40-51.
16. Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд-ние, 1991. — С. 442.
17. Захарова Л.Н. Психологические основы подготовки к профессиональной деятельности: автореф. дис. д-ра психол. наук. Нижний Новгород, 1999.
18. Зеер, Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. №5.
19. Зоблина Т.В. Система психологической подготовки студентов — будущих педагогов в инновационной образовательной среде педагогического вуза: дис. канд. психол. наук. Нижний Новгород, 2012.
20. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2000.-21 с.
21. Комаров Е.В. Управление карьерой / Е.В. Комаров // Управление персоналом. — 1999. -№ 1. — С. 37-42.
22. Костенко Ю.С. Время управлять карьерой/ Ю. С. Костенко// Полиция России. — 2013. — № 4. — С. 12-13.

23. Котоманова О.В. Профессиональная карьера как путь личностного развития женщины/ О. В. Котоманова// Вестник Бурятского государственного университета. — 2013. — № 5. — С. 102-106.
24. Круглов Д.С. Карьера стратегического руководителя: дис. канд. соц. наук. Саратов, 2000.
25. Кушнарера. И.Ю. Личностные аспекты построения карьеры руководителя: социально-философский анализ: дис. канд. филос. наук. Краснодар, 2006.
26. Магдаласов.Я. Нематериальная мотивация с учетом интересов сотрудников/ Я. Магдаласов// Справочник по управлению персоналом. — 2013. — № 5. — С. 12-14.
27. Макеев В.В. Исторические формы карьеры в контексте политической культуры постстарного общества/ В. В. Макеев// Философия права. — 2013. — № 2. — С. 63-67.
28. Макеев В.В. Политическая карьера: дис. канд. философ. наук. Ростов-на-Дону, 2000.
29. Маркелова Т.В. Теоретико-методологические основы заблаговременной устойчивости будущих офицеров запаса к условиям военно-профессиональной деятельности: автореф. дис. д-ра психол. наук. М., 2011.
30. Мартынова М.А. Самодетерминация в структуре личностного потенциала современной российской молодежи/ М.А. Мартынова, С.А.Богомаз// Вестник Томского государственного университета.-2012.-№2.-С.164-166.
31. Наследов А.Д., IBM SPSS Statistics 20 и AMOS Профессиональный статистический анализ данных/ А.Д.Наследов. . — М.: Директ-Медиа, 2013. — 72 с.
32. Нзабонимпа Ж. Психологические особенности формирования политического лидерства в Руанде: дис. канд. психол. наук. СПб., 2004.
33. Овчинникова Ю.В. Взаимосвязь карьерных ориентаций и структуры ценнсотей у студентов факультета экономики и управления / Ю.В.Овчинникова, А.В.Гычев, Н.К.Грицкевич//Вестник ТГПУ. — 2013. — №6. — С.152-156.

34. Орлова В.Н. Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: дис. канд. психол. наук. М., 2001.
35. Плотников М.А. Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления: дис. канд. психол. наук. М., 2010.
36. Римский В. Л. Как действуют институты политических и государственных карьер в российских регионах/ В. Л. Римский// Мониторинг общественного мнения. — 2013. — № 3 (115). — С. 78-81.
37. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Владивосток, 2009. -24 с. — С. 13.
38. Самойлова И.И. Внедрение системы саморазвития в компании/ И. И. Самойлова// Справочник по управлению персоналом. — 2013. — № 7. — С. 80-84.
39. Семенова Ф.О. Психология женской карьеры: личностный и этнический модусы: автореф. дис. д-ра психол. наук. Сочи, 2011.
40. Симакова А.А. Корпоративное образование: практики российских компаний/ А. А. Симакова// Политика и общество. — 2013. — № 4 (106). — С. 461-464.
41. Синягин Ю.В. Ориентации в организационно-командном поведении и индивидуальные карьерные стратегии/Ю.В.Синягин// Вестник Академии при Президенте РФ.- 2011.-№1.-С.16-24.
42. Скороумова Г.В. Воспитательная компетентность будущего педагога: психологические механизмы и условия развития: автореф. дис. д-ра психол. наук. М., 2011.
43. Сорокин П.С. Дисциплинарные подходы к изучению профессиональной карьеры в бизнес- организации и перспективы применения общих социологических теорий/П.С.Сорокин// Вестник ЮРГУ. — 2013. -№1. -С. 2 — 9.
44. Теглецова Т.А. Новая тенденция — карьера достижений/ Т. А. Теглецова// Служба кадров и персонал. — 2013. — № 6. — С. 19.

45. Терехова Т.А. Проявление карьерных ориентаций у студентов-психологов/ Т.А. Терехова//Гуманитарный вектор. — 2011. — №1. — С. 120-125.
46. Шабалина Н.Г. Карьера как междисциплинарный феномен: концептуальный анализ/ Н.Г. Шабалина// Вестник Новгородского государственного университета. — 2008. — № 45. — С.70 — 72.
47. Шапиро С.А. Критерии планирования карьеры профсоюзных работников/ С. А. Шапиро, М. О. Тюрмер// Труд и социальные отношения. — 2013. — № 3. — С. 87-94.
48. Шаповалов В. К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека // Психология личности и ее бытия / Под ред. З. И. Рябикиной, А. Н. Кимберга, С. Д. Некрасова. -Краснодар, 2005. — С. 216.
49. Шерет Т.Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании: дис. канд. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2006.
50. Ярошевич Н.О. Социально-трудовая адаптация лиц с нарушениями слуха: На примере создания службы "Карьера" в специальной школе: дис д-ра психол. наук. М., 2002.
51. ACA (American Counseling Association) World Conference // Collection of materials. — Pittsburg, 1996. — 123 p.
52. Bandura, A. 1986. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. — — — . 1997. Self-efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
53. Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. Evaluation of a short form of the career decision-making self-
54. Brown, S. D. and Lent, R. W. 1996. "A Social Cognitive Framework for Career Choice Counseling." Career Development Quarterly 44:354-366.
55. Dawis, R. V. Person-environment-correspondence theory. In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development 4th ed., San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2002. pp. 427 — 464.

56. Dawis, R. V. The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* 2005. pp. 3 — 23.
57. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press 1984. pp.103.
- efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 1996. pp 47 — 57.
58. Gottfredson G. D., Savickas M. L. Holland's Theory (1959-1999): 40 years of Research and Application. *Journal of Vocational Behavior*. 1999. Vol. 55. pp.1.
59. Gottfredson, L. S. Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2005. pp. 71 — 100.
60. Gottfredson, L. S. *Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]*. *Journal of Counseling Psychology*, 1981., 28, pp.545 — 579.
61. Gottfredson, L. S. Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice*. 1996, 3rd ed., pp. 179 — 232.
62. Gottfredson, L. S. Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development*, 2002., 4th ed., pp. 85 — 148.
63. Hackett, G. and Betz, N. E. 1981. "A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women." *Journal of Vocational Behavior* 18:326-336.
64. Hackett, G. and Byars, A. M. 1996. "Social Cognitive Theory and the Career Development of African American Women." *Career Development Quarterly* 44:322-340.
65. Herr, E. L. Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *The Career Development Quarterly*, 45, 2007. pp.238 — 245.

66. Hesketh, B., & Rounds, J. International cross-cultural approaches to career development. In W. B. Walsh & S. H. Osipow, *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*, 2nd ed., 1995. pp. 367 — 390.
67. Holland, J. H. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* 3rd ed. 2007. pp. 58.
68. Holland, J. L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* 2nd ed. 1985. pp.105.
69. Lent, R. W. A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2005. pp. 101 — 127.
70. Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. 1994. “Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance” [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior* 45:79-122.
71. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, v. 47, 2000. pp. 36-49.
72. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. Social cognitive career theory. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* 4th ed., 2002. pp. 255 — 311.
73. Lent, R. W., Hackett, G. and Brown, S. D. 1999. “A Social Cognitive View of School-to-Work Transition.” *Career Development Quarterly* 44:297-311.
74. Leung, S. A. Methodological issues in conducting vocational psychology research in Chinese communities. Paper presented at the 28th International Congress of Psychology, Beijing, 2004. pp.23.
75. Leung, S. A. A journey worth traveling: Globalisation of counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 31, 2003. pp.412 — 419.
76. Leung, S. A. Career counseling and development: A multicultural perspective. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling*, 1995. pp. 549 — 566.

77. Leung, S. A. Career counseling in Hong Kong: Meeting the social challenges. *The Career Development Quarterly*, 50, 2002, pp. 237 — 245.
78. Lips-Wiersma, M., & McMorland, J. Finding meaning and purpose in boundaryless careers: A framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46, 2006. pp. 147 — 167.
79. Po-Han Wu; Yu-Hsien Huang, *International Journal of Mobile Learning and Organisation (IJMLO)*, Vol. 11, No. 3, 2017. pp. 23.
80. Raymond A. Is Career Management Related to Employee Development and Performance?. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, No. 2 (Mar., 1996), pp. 119-133.
81. Richardson, M. S. Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 1993, pp. 425 — 433.
82. Rogers C.R. A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. *Psychology: A study of a science*. 1959. Vol. 3. pp. 184 — 256.
83. Saickas, M. L., and Hartung, P. J. *My Career Story: An Autobiographical Workbook for Life-Career Success*. accessed 7.3.15
84. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
85. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
86. Savickas, M. L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 2007. pp 247 — 259.
87. Savickas, M. L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* 4th ed., 2002. pp. 149 — 205.
88. Savickas, M. L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* 4th ed., 2004, pp. 149 — 205.

89. Savickas, M. L. The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2005. pp. 42 — 70.
90. Savickas, M. L., Nota, L., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
91. Shaoping Qiu. What factors influence the career choice of hotel management major students in Guangzhou, Vol 8 no 3, 2017. pp 20-26.
92. Stajkovic, A. D. and Luthans, F. 1998. "Self-efficacy and Work-related Performance: A Meta-analysis." *Psychological Bulletin* 124:240-261.
93. Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* 2nd ed., 1990. pp. 197 — 261.
94. Super, D. E., & Sverko, I. Life roles, values and careers: International findings of work importance study, 1995. Pp 26-32.
95. Super, D. W. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 1980. Pp 282 — 298.
96. Super, D. W. Vocational development theory. *The Counseling Psychologist*, 1, 1969. Pp 2 — 30.
97. Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996) 'The life-span, life-space approach to careers', in Brown, D., Brooks, L, & Associates (Eds) *Career Choice & Development*, (3rd Edn), San Francisco, California, Jossey-Bass, pp121-178.
98. Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 1999. Pp 897 — 910.
99. Wong, A. L. Y. Making career choice: A study of Chinese managers. *Human Relations*, v. 60, n. 8, 2007. pp.1211 — 1233.
100. Zunker, V. G. *Career counseling: Applied concepts of life planning* (6th ed.).2002, pp.45-65.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Информационное соглашение

Санкт-Петербургский государственный университет

#### Согласие на добровольное участие в исследовании СМЫСЛОВЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ (КРОССКУЛЬТУРНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ)

Руководитель исследования: Доценко Евгений Леонидович

Исполнитель исследования: Таусенева Мария Сергеевна

Это – исследовательский проект. В исследованиях принимают участие только те, кто дает свое добровольное согласие на это. Вы можете подумать и принять решение.

#### **Почему мы просим Вас принять участие в этом исследовании?**

Мы просим Вас принять участие в исследовании потому, что в исследовании участвуют студенты в возрасте от 19 до 23 лет и опрос, который вы пройдете, выбран для исследования.

#### **Для чего это исследование проводится?**

Это исследование проводится для того, чтобы найти пути консультирования по карьерным вопросам студентов из разных стран.

#### **Сколько человек будет принимать участие в данном исследовании?**

В данном исследовании примет участие около 100 студентов.

#### **Что от Вас потребуется и как много времени это займет?**

Если Вы примете решение участвовать в этом исследовании, прежде всего, Вам необходимо подписать этот документ. Вам будет предложено заполнить короткие формы, содержащие общие вопросы: ваш возраст, образование и т.п.

Далее Вам предложат заполнить несколько опросников, направленных на изучение нестабильности целей и карьерной самоэффективности.

Заполнение данных форм и опросников займет у Вас 30-40 минут.

Вас попросят оставить Вашу контактную информацию (имя, адрес электронной почты) для того, чтобы мы могли прислать Вам обратную связь по результатам исследования.

Вы можете прекратить участие в исследовании в любое время. Если Вы примете такое решение, мы очень просим Вас связаться с нашими сотрудниками и обсудить трудности или вопросы, которые у Вас могли появиться (контактная информация приведена ниже).

#### **Какую пользу принесет мне участие в исследовании?**

Мы верим, что информация, которая будет получена в ходе данного исследования, будет полезна Вам и другим студентам, а также Вам будет приятно сознавать, что Вы внесли свой вклад в разработку новых подходов психологического консультирования в направлении построения карьеры.

#### **Конфиденциальность**

Нами будут предприняты все усилия, чтобы сохранить конфиденциальность Вашей личной информации. Информация о Вас, полученная в ходе исследования.

Эта информация будет использоваться только в исследовательских целях.

#### **Нужно ли платить за участие в исследовании?**

Участие в этом исследовании для Вас бесплатно. Информационные материалы, которые Вы получите в ходе исследования, предоставляются бесплатно.

#### **Какие права я имею как участник исследования?**

Участие в этом исследовании добровольно. Вы можете решить не участвовать или прервать свое участие в любой момент по любой причине. Это не повлечет за собой

никаких последствий для Вас. Также Вы имеете право получить обратную связь по результатам исследования в письменном виде (по электронной почте) в течение 30 дней после заполнения опросников.

Я хочу получить обратную связь по результатам исследования

Адрес электронной почты: \_\_\_\_\_

**С кем я смогу связаться, если у меня возникнут вопросы об этом исследовании?**

Если у Вас есть какие-либо вопросы об этом исследовании или сомнения в связи с исследованием, Вы можете связаться с исполнителем проекта:

Таусеновой Марией Сергеевной: +7 (922) 269-56-10

**Подпись:** Я ознакомил(-ся/-ась) с этим документом, полностью понял(-а) его содержание и принял (-а) решение участвовать в исследовании. У меня была возможность получить ответы на мои вопросы. Я получил (-а) копию этой формы.

Я согласна принять участие в данном исследовании.

Участник исследования  
ФИО \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_

Исполнитель исследования  
ФИО \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_



### Приложение 3. Банки заполнения исследования

Версия 1.0 для студентов из России

#### ИНФОРМАЦИЯ РЕСПОНДЕНТА

Дата:

ФИО:

Возраст:

Пол (1=мужчина; 2=женщина):

На каком году обучения:

1= бакалавр 1-й год; 2= бакалавр 2-й год;

3= бакалавр 3-й год; 4=бакалавр 4-й год;

5=магистратура; 6=аспирантура и выше.

Место обучения (город, название ВУЗа):

Адрес электронной почты:

#### Шкала нестабильности целей (GIS)

Роббинс и Паттон, 1985

Описание: ниже представлен ряд тезисов, которые отражают различные способы, с помощью которых вы можете описать себя. После прочтения каждого тезиса, выберете один вариант и обведите кругом выбранную цифру. Выбор может находиться от 1 до 7 баллов, 1 — означает вы полностью согласны и 7- вы категорично не разделяете идею тезиса.

Нет правильных или неправильных ответов, поэтому, пожалуйста, просто сделайте свой выбор. Попробуйте оценить степень, в которой вы согласны с каждым утверждением. Не тратьте слишком много времени на это задание. Лишь обведите кругом цифру, которая лучше всего подходит для конкретного тезиса. Не оставляйте строки без ответа.

Пожалуйста, обведите номер, который считаете верным для вас:

1	Трудно найти причину для работы.	1	2	3	4	5	6	7
2	Кажется, я не принимаю решения самостоятельно.	1	2	3	4	5	6	7
3	У меня есть путаница в том, кто я.	1	2	3	4	5	6	7
4	У меня больше идей, чем энергии.	1	2	3	4	5	6	7
5	Я теряю чувство руководства над своими эмоциями.	1	2	3	4	5	6	7
6	Мне легче начать, чем закончить проекты.	1	2	3	4	5	6	7
7	Кажется, важного я ничего не собираюсь делать.	1	2	3	4	5	6	7
8	Интересно, куда движется моя жизнь сама по себе.	1	2	3	4	5	6	7
9	Кажется, у меня нет стремления получить работу.	1	2	3	4	5	6	7
10	Иногда я теряю из виду свои цели.	1	2	3	4	5	6	7

#### Шкала самоэффективности (карьерное решение)

Отметьте тот вариант, с которым вы согласны:

№	Утверждение	Нет уверенности	Очень мало уверенности	Умеренная уверенность	Большая уверенность	Полная уверенность
1	Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.	1	2	3	4	5
2	Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.	1	2	3	4	5

3	Просто составить план своих целей на следующие пять лет.	1	2	3	4	5
4	Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема в теоретическом/академическом аспекте выбранного вами направления (варианта обучения).	1	2	3	4	5
5	Точно оцениваете свои способности.	1	2	3	4	5
6	Возможно выбрать одну профессию из списка потенциальных занятий, которые вам интересны.	1	2	3	4	5
7	Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.	1	2	3	4	5
8	Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.	1	2	3	4	5
9	Вы определили, какая идеальная Ваша работа.	1	2	3	4	5
10	Будете узнавать тенденции в области Вашей трудовой занятости в течение следующих нескольких лет.	1	2	3	4	5
11	Вы выбрали карьерный путь, который будет соответствовать вашему образу жизни.	1	2	3	4	5
12	Подготовили хорошее резюме.	1	2	3	4	5
13	Вы измените профиль обучения, если вам он вам не понравится.	1	2	3	4	5
14	Вы знаете, что больше всего цените в выбранной профессии.	1	2	3	4	5
15	Найдете информацию о среднем ежегодном заработке выбранной вами профессии.	1	2	3	4	5
16	Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно.	1	2	3	4	5
17	Поменяете профессию, если вам не понравится, что вы будете делать.	1	2	3	4	5
18	Вы знаете, на что не готовы, чтобы пожертвовать ради достижения своих целей в карьере.	1	2	3	4	5
19	Вы поговорите с человеком, который уже является занятым в интересующей вас трудовой области.	1	2	3	4	5
20	Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.	1	2	3	4	5
21	Определите работодателей, учреждения, относящиеся к возможным в вашей карьере.	1	2	3	4	5
22	Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.	1	2	3	4	5
23	При необходимости вы можете найти информацию о успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	1	2	3	4	5
24	Вы успешно проходите собеседования.	1	2	3	4	5
25	Вы определяете несколько аргументов для принятия решения выбора карьерного пути или направления обучения, если сталкиваетесь с проблемой первого выбора.	1	2	3	4	5

STUDENT DATA SHEET

請填寫你的名字 Name:

日期 Date:

年齡 Age:

性別 Sex: (1 = 男, 2 = 女)

年級 : (1 = 本科一年級, 2 = 本科二年級, 3 = 本科三年級, 4 = 本科四年級或以上, 5 = 研究生)

Year in school (1 = UG 1st year, 2 = UG 2nd year, 3 = UG 3rd year, 4 = UG 4th year or above, 5 = PG)

你來自: (1 = 香港, 2 = 中國內地, 3 = 台灣, 4 = 其他Where do you come from? (1 = Hong Kong, 2 = Mainland China, 3 = Taiwan, 4 =Others:))

電郵地址 Email:

THE GIS (GOAL INSTABILITY SCALE)

Robbins & Patton

以下的句子是一些我們可以用來形容或描述自己的陳述句。請你在仔細閱讀每句句後，指出你有多大程度同意/不同意該句句子的描述。答案無分對錯，請你無需花費太多時間思考，只需按照自己的主觀感覺回答即可。

非常同意	中度同意	少許同意	少許不同意	中度不同意	非常不同意
1	2	3	4	5	6

1	要找到一個工作的動機是很困難的。	1	2	3	4	5	6	7
2	我似乎並不是靠自己去作出決策的。	1	2	3	4	5	6	7
3	我對自己到底是誰感到困惑。	1	2	3	4	5	6	7
4	我的主意和想法比我的幹勁和精力多。	1	2	3	4	5	6	7
5	我失去了我的方向感。	1	2	3	4	5	6	7
6	開始一個工作項目比起完成它來得較為容易。	1	2	3	4	5	6	7
7	我似乎不能開展及實行任何有重要性的工作。	1	2	3	4	5	6	7
8	我對自己的人生方向感到懷疑。	1	2	3	4	5	6	7
9	我似乎沒有把工作完成的動力。	1	2	3	4	5	6	7

10	片刻之間我便會忽略掉我的目標。	1	2	3	4	5	6	7

CAREER DECISION SELF-EFFICACY SCALE-SHORT FORM (CDSES-SF)

請指出你有多大程度的信心 你能夠：		1 完全沒有 信心	2 有少許信 心	3 中度的信 心	4 較大的信 心	5 非常有信 心
1	在圖書館找到一些關於 你感興趣的職業的資 訊。	1	2	3	4	5
2	在一個你有可能會選擇 的學科的清單中選定你 的主修科目。	1	2	3	4	5
3	為未來五年定下目標計 劃。	1	2	3	4	5
4	清楚地知道當你於主修 學科遇上學業困難時你 該做些甚麼。	1	2	3	4	5
5	準確地評核自己的能 力。	1	2	3	4	5
6	在一個你有可能會選擇 的職業的清單中選定你 的職業。	1	2	3	4	5
7	清楚地知道你需要做些 甚麼才能成功地完成修 讀你的主修科目。	1	2	3	4	5
8	在遇上挫折的情況下仍 然能堅持你在主修學科 或事業上的目標。	1	2	3	4	5
9	清楚地知道你的理想職 業是甚麼。	1	2	3	4	5
10	找出某一份職業在未來 十年間的僱用趨勢。	1	2	3	4	5

1 1	選擇一項能夠符合你所喜好的生活模式的職業。	1	2	3	4	5
1 2	準備一份良好的履歷表。	1	2	3	4	5
1 3	在當你不喜歡原有選擇的情況下改變你的主修科目。	1	2	3	4	5
1 4	知道自己在一份工作之中最重視的是甚麼。	1	2	3	4	5
1 5	找出某一份職業的人均年收入。	1	2	3	4	5
1 6	作出一個關於事業的決策後不會擔心這個決策是否正確。	1	2	3	4	5
1 7	在當你不滿於原有選擇的情況下改變你的職業。	1	2	3	4	5
1 8	找出有甚麼是你願意或不願意為了達成你的職業目標而作出犧牲的。	1	2	3	4	5
1 9	跟一名在你感興趣的職業領域裡工作的人士交談。	1	2	3	4	5
2 0	選擇一項能夠符合你的興趣的主修科目或職業。	1	2	3	4	5
2 1	辨認出一些與你將來事業有關的僱主和機構	1	2	3	4	5
2 2	定義出一種你喜歡的生活方式。	1	2	3	4	5
2 3	找到一些關於研究院或專上學府的資訊。	1	2	3	4	5

2 4	成功地完成求職面試。	1	2	3	4	5
2 5	在主修科目或事業上未能取得首選的情況下仍能找到別的替代方案。	1	2	3	4	5

## Приложение 4. Формирование названий факторов

### Показатели устойчивости факторов у китайских студентов

	Eigenvalue	% Total variance Факторная нагрузка	Cumulative Eigenvalue	Cumulative % Кумулятивная нагрузка
1	15,19	60,79	15,19	60,79
2	2,92	11,69	18,12	72,49
3	1,27	5,10	19,39	77,59

#### Первый фактор

Утверждения	Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.	Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.	Просто составить план своих целей на следующие пять лет.
Полюс (-)	Многофункциональность		
Фактор (60,7)	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ С УЧЕТОМ РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ РЫНКА ТРУДА		
Полюс (+)	Стратегическое мышление		
Утверждения	Вы успешно проходите собеседования.	Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно.	Определите работодателей, учреждения, относящиеся к возможным в вашей карьере.

#### Второй фактор

Утверждения	Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.	Просто составить план своих целей на следующие пять лет.	Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема в теоретическом/академическом аспекте выбранного вами направления (варианта обучения).
Полюс (-)	Информационное перенасыщение		
Фактор (11,7)	РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ		
Полюс (+)	Быстрый выбор нужной информации		
Утверждения	При необходимости вы можете найти информацию о	Вы определите тип образа жизни,	Поменяете профессию, если вам

	успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	который вы хотели бы жить.	не понравится, что вы будите делать.
--	---	----------------------------	--------------------------------------

*Третий фактор*

Утверждения	Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.	Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.	Возможно выбрать одну профессию из списка потенциальных занятий, которые вам интересны.
Полюс (-)	Чрезмерная детализация плана, при не свершении пунктов депрессии и суициды.		
Фактор (5,1)	ПЛАНИРОВАНИЕ		
Полюс (+)	Быстрое составление планов, выделение важных и второстепенных пунктов.		
Утверждения	Будете узнавать тенденции в области Вашей трудовой занятости в течение следующих нескольких лет	Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.	Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.

*Показатели устойчивости факторов у русских студентов*

	% Total variance Факторная нагрузка	Cumulative % Кумулятивная нагрузка
1	21,38	21,38
2	13,93	35,31
3	8,02	43,33

*Первый фактор*

Утверждения	Вы измените профиль обучения, если вам он вам не понравится.	Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.	
Полюс (-)	Самонадеянность		
Фактор (21,4)	<b>ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ВЫБОР</b>		
Полюс (+)	Собственное решение		
Утверждения	Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.	При необходимости вы можете найти информацию о успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	Вы определяете несколько аргументов для принятия решения выбора карьерного пути или направления обучения, если сталкиваетесь с проблемой первого выбора.

*Второй фактор*

Утверждения	Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.	Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно	
Полюс (-)	Легкомысленность		
Фактор (13,9)	<b>ОТВЕИСТВЕННОСТЬ ЗА ПЕРВОЕ ДЕЙСТВИЕ</b>		
Полюс (+)	Ответственная серьезность		
Утверждения	Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.	Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема в	Вы знаете, как определить шаги, которые надо совершать, если возникла проблема

		теоретическом/академическом аспекте выбранного вами направления (варианта обучения).	
--	--	--	--

### *Третий фактор*

Утверждения	Поменяете профессию, если вам не понравится	Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.	Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.
Полюс (-)	Завышенная самооценка		
Фактор (8)	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМООЦЕНКА С УЧЕТОМ ЛИЧНОЙ ОСОБЕННОСТИ		
Полюс (+)	Адекватная оценка собственных способностей		
Утверждения	Вы выбрали карьерный путь, который будет соответствовать вашему образу жизни.	Вы знаете, на что не готовы, чтобы пожертвовать ради достижения своих целей в карьере.	Вы успешно проходите собеседования.

## Приложение 5. Комплексный анализ с данными студентов из России

№	Утверждения	Кластеры	Супер кластеры			Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	
1	Возможно найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.	Точка старта	Динамичность			.04			
16	Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно.								
13	Вы измените профиль обучения, если вам он вам не понравится.					Гибкость/пластичность			
17	Поменяете профессию, если вам не понравится, что вы будете делать.								
2	Легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.	Информационный поиск	Информационная обеспеченность	Образ профессиональной карьеры	Жизненная нацеленность	.14	-.21		
10	Будете узнавать тенденции в области Вашей трудовой занятости в течение следующих нескольких лет.								
11	Вы выбрали карьерный путь, который будет соответствовать вашему образу жизни.					Сомнения в себе			
14	Вы знаете, что больше всего цените в выбранной профессии.								
9	Вы определили, какая идеальная Ваша работа.	Источники проектирования			.04				
18	Вы знаете, на что не готовы, чтобы пожертвовать ради достижения своих целей в карьере.								
19	Вы поговорите с человеком, который уже является занятым в интересующей вас трудовой области.								
20	Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.								
25	Вы определяете несколько аргументов для принятия решения выбора карьерного пути или направления обучения, если сталкиваетесь с проблемой первого выбора.								
21	Определите работодателей, учреждения, относящиеся к возможным в вашей карьере.				Образ успешной профессии				
22	Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.								
23	При необходимости вы можете найти информацию о успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	Перспектива: оперативная и операционная	Перспектива			.82			
24	Вы успешно проходите собеседования.								
3	Просто составить план своих целей на следующие пять лет.								
15	Найдете информацию о среднем ежегодном заработке выбранной вами профессии.								
4	Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема в теоретическом/академическом аспекте выбранного вами направления (варианта обучения).	Позитивная самооценка				.14	.61		
7	Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.								
6	Возможно выбрать одну профессию из списка потенциальных занятий, которые вам интересны.								
5	Точно оцениваете свои способности.								
12	Подготовили хорошее резюме.								
8	Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.								
						.07	.49		
						.10			
						.05			
						.14	.80		

## Приложение 6. Комплексный анализ с данными студентов из Китая

№	Утверждения	Микро-кластеры	Мини-кластеры	Медיום-кластеры	Супер-кластер	Ф1	Ф2	Ф3
1	Вы можете найти информацию в библиотеке о интересующих Вас профессиях.	Быстрая скорость обработки информации	Информационная обеспеченность	Эффективное использование современного инструментария для развития	Создание себя в конкурентной среде	-21	-.80	-.09
2	Для вас легко выбрать один вариант профиля обучения в Университете из списка потенциальных вариантов, которые вы рассматриваете.					-20		-.05
3	Просто составить план своих целей на следующие пять лет.	Тактическое планирование					-.80	
4	Вы знаете, как определить шаги, которые необходимо совершить, если возникла проблема в теоретическом/академическом аспекте выбранного вами направления (варианта обучения).						-.68	
5	Точно оцениваете свои способности.							
6	Для вас не просто, но возможно выбрать одну профессию из списка потенциальных занятий, которые вам интересны.	Достижение цели	Перспектива					.68
7	Определить шаги, которые необходимо предпринять, чтобы успешно завершить выбранный вами профиль обучения в Университете.							.85
8	Настойчиво учитесь, если даже встречаете неудачи на своем пути.							.70
9	Вы определили, какая идеальная Ваша работа.	Создание карьерного пути						
10	Будете узнавать тенденции в области Вашей трудовой занятости в течение следующих нескольких лет.							.01
11	Вы выбрали карьерный путь, который будет соответствовать вашему образу жизни.							
12	Подготовили хорошее резюме.							
13	Вы измените профиль обучения, если вам он вам не понравится.	Самоценность	Динамичное развитие	Жизненная нацеленность на результат/успех				
14	Вы знаете, что больше всего цените в выбранной профессии.							
15	Найдете информацию о среднем ежегодном заработке выбранной вами профессии.							
16	Принимаете решение о карьере, а затем не беспокоитесь о том, было ли это правильно или неправильно.	Гибкая точка старта				.91		
18	Вы знаете, на что не готовы, чтобы пожертвовать ради достижения своих целей в карьере.					.89		
17	Поменяете профессию, если вам не понравится, что вы будете делать.						0.13	
19	Вы поговорите с человеком, который уже является занятым в интересующей вас трудовой области.	Взгляд на старшее поколение	Образ успешной профессии					
20	Вы выбираете профиль обучения в Университете или карьерный путь, который будет соответствовать Вашим интересам.					.89		
21	Определите работодателей, учреждения, относящиеся к возможным в вашей карьере.	Работа, как образ жизни						
22	Вы определите тип образа жизни, который вы хотели бы жить.					.88		
23	При необходимости вы можете найти информацию о успешных выпускниках схожего учебного направления, как у Вас.	Аргументированный успех				.89		
24	Вы успешно проходите собеседования.					.92		
25	Вы определяете несколько аргументов для принятия решения выбора карьерного пути или направления обучения, если сталкиваетесь с проблемой первого выбора.					.90		

## Приложение 7. Рекомендации для консультантов

При проведении консультационного процесса, рекомендуется:

- 1) Выявлять является ли проблема клиента с которой он обращается из направления трудовой деятельности и построения карьеры.
- 2) Определить на каком уровне проявлена проблема у клиента (качества-конструкты-имплицитные модели-ядерные смыслы).
- 3) В консультационном процессе переходить от поверхностного уровня к глубинному.
- 4) Выявление глубинных смыслов, создание условий для смыслопораждения клиентом новых смыслов.
- 5) Сопровождение в «точке роста», когда клиент понимает истинные свои ядерные смыслы и находит причинно-следственные связи своих проблем.
- 6) \*После точки сборки совместно с клиентом пройти обратно все уровни от глубинного до поверхностного.
- 7) На каждом уровне при необходимости можно совершать надстройку необходимых конструктов для клиента (возможно иногда и из др. культур).
- 8) Адаптация проведенной работы в жизнь, планирование первых шагов, экологическая проверка.

---

\*- если на консультации китайский гражданин, стоит обратить внимание на присущие конструкты, смыслы для них, которые получены в работе.