ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПБГУ)

Факультет психологии

Выпускная квалификационная работа на тему:

Индивидуальные особенности планирования карьеры (на примере китайских студентов - выпускников)

по направлению подготовки 37.04.01 – Психология

основная образовательная программа «Организационная психология и психология менеджмента»

Выполнил:
Студент магистр 2 курса
Очная форма обучения
Сун Хуэйсин.

Рецензент:
к.фил.н. доцент
Шурупова М.Ф.

Научный руководитель:
к. пед. наук
Воронина О.В.

Санкт-Петербург
2017

Аннотация

Измерялись: Психологические факторы и индивидуальные особенности выбора карьерных ориентаций у студентов из КНР – выпускников российских вузов с различной направленностью образования (гуманитарной и инженерно-технической).

В исследовании использовались личностные тесты: «Интересы», «Ценности профессии», «Отношение ко времени» (из методики «Профиль личности и профессиональное самоопределение» Д.А. Ретц, адаптированный Е.А. Родионовой), использовались методика на выявление карьерных ориентаций (методика Э. Шейна) и анкетный опрос. Обработка данных: сравнительный, корреляционный и факторный анализ. Результаты:

Результаты:

- Для выпускников гуманитариев более характерны высокая академическая успеваемость и удовлетворенность материальной и личной жизнью, наличие филологических интересов с очень высоким уровнем значимости, статистически значимо выше ценность якорей карьеры «Профессиональная компетентность», «Стабильность» и «Автономия».
- Для выпускников техников характерны готовность к постдипломной мобильности и повышенные зарплатные ожидания. В группе «Техников» ниже в негативное отношении к прошлому.
- Юноши чаще предполагают открыть собственный бизнес, готовы к постдипломной мобильности, и им чаще присущи вредные привычки, и большее влияние политических причин на выбор направленности образования, чаще имеют экономические профессиональные интересы, и юноши реже, чем девушки, имеют ориентацию на будущее.
- Девушки отличаются более высокой академической успеваемостью, большей удовлетворенностью своей личной жизнью и материальным положением, высокими потребностями в коммуникации, выше значимость интересов филологических, артистических, а также общественных и

образовательных, выше ценность «конформизма» и «комфорта, уверенности».

Abstract

Measurement: Psychological factors and individual characteristics of the choice of career orientations among students from China –in humanities and engineering major.

The study uses personal test questionnaire: "Interests", "Values of the profession", "Attitude towards time" (from the methodology "Personality profile and professional self-determination" DA Retts, adapted by EA Rodionova). Questionnaire and method are used in this study to identify career orientations (E. Shane's methodology). Data processing: comparative, correlation analysis and factor analysis.

Results:

- Graduates of the humanities are more characterized by high academic achievement and high satisfaction with material and personal life, they also have a high interest in philological spheres. In addition, there is significantly higher in the value of career anchors "functional Competence", "Stability" and "Autonomy".
- The graduates of engineering are characterized by their readiness for postgraduate mobility and high salary expectations. In the group “Engineering " is lower in negative attitude towards to the past.
- Young males are more likely to start their own business, and are ready for postgraduate mobility, however, they are more likely to have bad habits, and more influenced by political reasons to choose the direction of education, furthermore they are interested in economic areas, young men are less likely than girls to have an orientation toward the future.
- Girls are distinguished by higher academic achievement, greater satisfaction with their personal lives and material situation, high needs for communication, higher importance of philological, artistic, social and educational, as well as higher values of "conformism" and "comfort, confidence."

СОДЕРЖАНИЕ

Generating Table of Contents for Word Import ...

ВВЕДЕНИЕ

Выбор карьеры в период ранней взрослости определяет будущее человека. Данный выбор может совершаться с учетом различных факторов: родительских установок, желания реализовать свой потенциал, практических интересов, интереса к профессии, ценностей, которые могут меняться с возрастом.

Глобализация и кризисное развитие мировой экономики в XXI веке, высокая скорость устаревания знаний, миграция рабочей силы, повышение турбулентности и изменчивости внешней бизнес среды, в которой действует современный специалист, ставит вопрос о том, как действовать специалистам в условиях изменчивой занятости, сохранить устойчивый баланс собственной профессиональной идентичности? Как специалисты могут лучше реализовывать и предлагать свои компетенции работодателям не только на территории своих стран, но и на мировом рынке труда? Как управлять развитием своей карьеры, ставшего для современного человека необходимым атрибутом «успешности всей жизни»?

Актуальность исследования. В нашем исследовании мы хотели изучить влияние личностных особенностей китайских выпускников на выбор направленности карьеры. Отсутствие планирования карьеры на раннем этапе, внутреннего стремления к осуществлению определенного карьерного плана может приводить к академической или профессиональной некомпетенции. Недостаточность рефлексии о направленности карьеры, внутреннего стремления к осуществлению заданной деятельности приводит к тому, что выпускник упускает время и ограничивает возможность своего карьерного роста и жизненного успеха в целом.

Цель работы – изучение психологических факторов сформированности карьерных оринтаций у китайских студентов - выпускников гуманитарного и инженерно- технического профиля.

Гипотезы исследования:

1. Сформированные виды карьерных ориентаций у выпускников инженерно - технического профиля отличается от сформированных видов карьерных ориентаций у выпускников гуманитарного профиля.
2. Карьерные ориентации девушек - выпускников отличаются от карьерных ориентаций выпускников - юношей.
3. Профессиональные интересы выпускников соответствуют выбранным ими видам профессионалной подготовки (профессиям).
4. Эффективность формирования карьерных ориентаций обусловлено позитивным отношением к будущему и самостоятельностью профессионального выбора.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач:**

1. Проанализировать результаты анкетирования;
2. Оценить карьерные ориентации в группе выпускников гуманитарных и технических специальностей, провести сравнительный анализ;
3. Оценить личностные особенности в группах выпускников гуманитарных и технических специальностей;
4. Оценить тип временной ориентации в группе выпускников гуманитарных и технических специальностей, провести сравнительный анализ;
5. Проанализировать взаимосвязь показателей якорей карьеры с направленностью образования, направленностью интересов, временной ориентацией, личностными особенностями.

Методы исследования:

1. Авторская анкета для оценки карьерных планов, О.В. Воронина, Сун Хуэйсин;
2. Методика «Профиль личности и профессиональное

самоопределение» Д.А. Ретц, адаптированный Е.А. Родионовой, субтесты «Интересы», «Отношение к времени» и «Ценности профессии»;

3. Методика Э. Шейна «Якоря карьеры», адаптация Mei Guangyao (2007).

Предмет исследования: якоря карьеры, направленность интересов, временная ориентация, личностные особенности.

Объект исследования: студенты - выпускники из КНР, проходящие обучение в РФ, инженерно-технического и гуманитарного образовательного профиля. В исследовании приняло участие 100 респондентов, из них 50 студентов – выпускников инженерно-технических специальностей (35 мужчин, 15 женщин) и 50 гуманитарных специальностей (10 мужчин и 40 женщин). Средний возраст респондентов составил 23 года. Исследование проходило в г. Санкт-Петербурге.

Практическая значимость работы состоит в том, что результаты исследования могут быть применены при разработке программ по адаптации сотрудников в профессиональной деятельности российскими организациями, специализирующимися на привлечении специалистов из Китая.

Отметим также, что результаты данного исследования были представлены на студенческой конференции «Психология XXI века: российская психология в контексте мировой науки» 19 – 21 апреля 2016 года с последующей публикацией в сборнике материалов конференции [«Диагностики карьерных ориентаций у китайских и российских студентов», Психология XXI века: российская психология в контексте мировой науки 19 – 21 апреля 2016 года. СПб.: Изд-во С.Петерб. ун-та, 2016].

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав – теоретической, методологической и практической, выводов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ОБЗОР ТЕОРЕТИЧЕСКИХ И ЭМПИРИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ КАРЬЕРЫ

Студенты из КНР являются вторыми по численности иностранцами в Российских ВУЗах, число китайских студентов за 2016 год выросло с 16 385 до 18 269 человек. *[3]*. Для российских ВУЗов международный рейтинг является важным критерием оценки. В России плата за образование ниже, чем в Китае, и в 5–6 раз меньше, чем в среднем европейском или американском вузе. Ежегодно Россия также выделяет 15 000 мест для бесплатного обучения иностранных граждан. *[4]*. Российские вузы, увеличивая долю иностранцев, компенсируют таким образом недобор отечественных студентов, образовавшийся из-за демографической ямы 1990–2000 гг.

Таким образом, увеличение числа студентов из Китая в России является важным фактором для экономики, что делает наше исследование актуальным.

Мы провели литературный обзор существующих теорий и положений, связанных с теориями карьеры. Несмотря на многочисленные исследования, попрежнему остаются вопросы, в которых нет единого взгляда, например, о взаимосвязи психологических, личностных факторов. Тем самым выявлены предпосылки для проведения эмпирического исследования.

Актуальной прикладной проблемой в рамках психологического обеспечения профессиональной деятельности является проблема возрастной группы 18-25 относительно проблемы выбора карьеры и вопросов, связанных с успешностью применения молодежью собственных способностей, мотивации и ценностей. Таким образом, высокая теоретическая и практическая значимость и недостаток исследований по данной проблеме обуславливают актуальность данной работы.

1.1 Понятие карьеры.

В данной главе мы постараемся рассмотреть эволюцию теории карьеры в 20 – 21 вв.

Одним из необходимых элементов успешной жизни человека, реализации его личностного и профессионального потенциала является целенаправленная рефлексия своих компетенций и возможных путей развития собственной карьеры. Многочисленные психологические исследования относительно вопросов карьеры и профессионального развития проводятся учеными разных стран вот уже не один десяток лет.

В зарубежных странах изучение феномена карьеры началось во второй половине прошлого века и проводилось, в основном, в рамках психологии управления, психологии личности, социологических и экономических наук и включало попытки объяснить этапы карьерного развития и закономерности их формирования.

У понятия «карьера» есть много определений. Так, научный Советский Энциклопедический Словарь дает определение карьеры как «продвижения в какой-либо сфере деятельности, достижения известности, славы, выгоды». *[45*] В психологической энциклопедии: карьера – успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, научной, профессиональной деятельности. *[42].*

Американский психолог Дж. Сьюпер (*Super, D. E, 1963*) рассматривает карьеру как комбинацию исполняемых личностью ролей, дополненных частично интересами, ценностями, потребностями, предшествующим опытом и ожиданиями в будущем, определенными выбором человека и его успехами в жизни. Для Дж. Сьюпера карьера — это процесс профессионального самоопределения, который представляет из себя постоянно чередующийся выбор, основанный на «Я-концепции» личности. *[9]* Другой американский психолог Д. Макклеланд (*D. McClelland)* определяет карьеру как индивидуально осознанные изменения позиции и поведения, связанные с относящимися к работе опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека *[56].*

Д. Холл *(Gr. Hall)*, американский психолог, рассматривает карьеру как продвижение в организационной иерархии, представленное последовательностью выполняемых человеком работ в течение жизни, последовательностью установок и поведения, связанных с опытом работы. *[56]* Со стороны индивидуальной карьеры Д. Холл анализирует возрастное развитие, особенности иерархических уровней, карьерной социализации женщин, социальных ролевых действий. В этих процессах участвуют карьерные решения и мотивация. С личностно-средовой стороны исследованы дуальность карьерного процесса, взаимосвязь производственной и семейной сфер, развивающие воздействия. С общественной стороны карьера связана с общественно-культурными процессами, рынком труда и т. д. *[36]*.

По словам ученых Д.М. Иванцевича и А.А. Лобанова (1993) , карьера — это «рост таланта вместе с накоплением опыта и ответственности». Для специалиста в области управления С. Барлея (1996) понятие «карьера» – это последовательный ролевой опыт. *(Zabusky S. & Barley S., 1996) [36]*.

По И.Д. Ладанову(1997), российскому психологу, карьера определяется как субъективно осознанные суждения персонала о своей трудовой деятельности, ценностях, мотивах, установках. Это движение к цели в виде самореализации и удовлетворенности своим трудом; индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека, достижение определенного положения в обществе. И.Д. Ладанов считает, что карьера – это не только смена должностей, но и процесс реализации человеком себя в условиях профессиональной жизнедеятельности, ведущий к достижениям и социальному признанию. *[30]*. Советский и российский психолог Е.А. Климов стал применять термин «карьера» с точки зрения профессионального самоопределения. Карьеру стали понимать не как продвижение по службе, а как продвижение по ступеням навыков и деятельности, различаемым по предметной области применения и характеру создаваемых результатов. *[23]*

Историк С.И. Сотникова (2000) рассматривает карьеру как индивидуально-осознанную позицию и поведение человека, которые связаны с действием и использованием возрастающего человеческого достояния на протяжении рабочей жизни человека. *[46]*.

А.Н. Терехова (2001) полагает, что карьера — это жизненная стратегия, своеобразный жизненный путь, который зависит от системы ценностей, интересов и жизненной цели человека. Также она зависит и от добросовестности работника, его квалификации и личностных качеств, и смыслом карьеры является продвижение человека в будущее. *[49]*.

Экономист А.Я. Кибанов считает (2005), что карьера – это продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, приводящее к изменению навыков, способности и материального положения. *[26]* По данным авторов Г.Г. Зайцева и Г.В. Черкасской, российских специалистов в сфере экономики, карьера – это индивидуально-осознанное продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности и формирование в соответствии с этим образа жизни, поведения и целей. *[24]*.

Н.П. Беляцкий (2008), российский психолог, определяет карьеру как последовательность занимаемых должностей, продвижение сотрудника по служебной лестнице. *[13]*. Психолог и экономист Н.А. Егоренкова считает, что карьера — это совокупность должностей, которые занимал, занимает на данный момент времени и может занимать в перспективе работник в соответствии с его профессиональным уровнем. Н.А. Егоренкова рассматривает карьеру как совокупность занимаемых должностей на протяжении трудовой жизни работника.

Ряд исследователей, в том числе педагог Н.С. Пряжников, рассматривает карьеру не только как успешность в результате научно-технической деятельности, но и «успешность всей жизни».

По мнению китайского автора Luo Shuangping, карьера осуществляется за счет собственных усилий и способностей человека, который в конечном счете достигает определенного статуса в обществе и профессионального успеха. *[65]*. Другой автор, Zhang Zaisheng, считает, что карьера — это

личное развитие в сочетании с организационным развитием, которое сочетает субъективные и объективные факторы, влияющие на профессиональный выбор, определяет цели карьеры и их возможности в достижении карьерных целей. Планирование позволяет разработать соответствующие задачи для работы и профессиональной подготовки, помогает разумно распорядиться временем, определяет потенциал развития, включая временные возможности и регламент действий. *[63].* Zhang считает, что развитие карьеры приводит к развитию психологических, физических навыков, этики и человеческого потенциала, позволяет сформировать стандарты качества работы и оценку производительности труда.

Некоторые авторы, такие как Л.А. Иванченко и Jin Shuren, утверждают, что в понятие «карьера» можно рассматривать как в узком, так в и широком смысле. В широком смысле понятие «карьера» — это не только продвижение по социально-экономическим и статусно-ролевым позициям, но и состояние жизненного успеха в целом, соотношение личностного и профессионального развития человека. В узком понимании карьера – это общественное разделение труда, активное совершенствование способа жизнедеятельности, работа со специализированными навыками, занятие определенной должности, признание обществом результатов его труда. *[25]*

Доктор психологических наук Елена Молл (2012) считает, что карьера — не только субъективно осознанные собственные суждения работника о своем труде (прошедшем, настоящем и планируемом в будущем), ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенность трудом, например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег. Но также важной частью является жизнь человека вне работы, которая имеет значительное влияние на карьеру. По мнению Молл, карьера — это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. *[36].*

Таким образом, различные исследователи расценивают понятие «карьера» как:

1) продвижение в сфере профессиональной деятельности;

2) последовательность занимаемых должностей;

3) последовательный ролевой опыт;

4) продвижение в организационной иерархии;

5) повышение социального статуса и материального положения;

6) осознанную профессиональную позицию и поведение;

7) процесс профессионального самоопределения;

8) рост таланта вместе с накоплением опыта и ответственности;

9) самореализацию;

10) совершенствование способа жизнедеятельности;

11) общий успех в жизни;

12) жизненный путь.

Как видно из этого перечня, под словом «карьера» может подразумеваться как просто совокупность должностей, которые человек занимал в процессе трудовой жизни, так и более обширные понятия, вплоть до общей успешности в жизни и жизненного пути.

В декабре 2016 года нами был проведен опрос о том, как студенты понимают слово «карьера». Исследование проходило в ВУЗах Санкт-Петербурга (СПбГУ, СПбГПУ, ЛЭТи, СПбГАСУ, СПГГУ), было опрошено 100 китайских и 31 российский студент. 73.3% россиян считают, что «карьера — профессиональная самореализация и успех в профессиональной жизни». 22,6% связывают карьеру с профессиональным развитием и ростом, пополнением знаний и опыта, и 6.7% студентов считают, что карьера – «символ полномочий и зарплата». Мнения китайских студентов распределились так: карьера – это самореализация (20%), интерес (20%), средство удовлетворения материальных потребностей (20%), развитие и

планирование жизнедеятельности (16%), профессиональное развитие (14%), частная жизнь (10%).

Из полученных результатов можно сделать вывод, что структура представлений у китайцев и россиян различна. У китайских студентов представления о карьере многообразнее и шире, включают группу с пониманием собственного управления и влияния на развитие карьеры, собственной ответственности за ее динамику. У российских студентов представления более монолитны и однообразны, представления о собственном влиянии и вкладе в карьеру выражены слабо. Это может быть объяснено тем, что у китайских студентов развивают социально-корпоративные цели и установки самореализации, активность, оптимистичность, социально-значимые мотивы самореализации и конструктивность. Подобные убеждения могут привести к тому, что китайские студенты будут более конкурентоспособны на рынке труда. Но также на полученные различия может влиять неравномерность выборки.

1.2 Изменение представлений о понятии карьеры у психологов.

1.2.1. Период стабильности экономики

Период с 50-х по 70-е гг. двадцатого столетия характеризовался относительной стабильностью мировой экономики. Страны восстанавливались после разрушений Второй мировой войны, в период с 1950 по 1970 годы мы можем наблюдать значительное увеличение глобального ВВП. *[34]*

Подобная стабильность в экономике закономерно порождала теории карьеры, предполагающие стабильное и размеренное продвижение человека вверх по лестнице иерархии внутри организации. Так, в 50-х годах XX века американский профессор социологии и бизнес-администрирования Д. Миллер (*G. Miller)* предложил теорию этапов карьеры, в которой карьера

рассматривается как последовательность этапов, зависящих от возраста работника. Такими этапами он называл устройство, чередование, стабилизацию и уход. Таким образом, критериями успешной карьеры в данной теории представлялись продвижение вверх в организационной иерархии и размер заработной платы. *[27]* Как следует из этого определения, карьера рассматривалась как продвижение в одной организации, то определялась внутренней средой организации и возможностями развития, которые она может предложить.

В 1960-е гг. начал возникать и активно развиваться интерес к профессиональному самоопределению молодежи. *[21]* В СССР в 1960-е гг. проблемами профориентации занимались НИИ теории и истории педагогики АПН СССР, лаборатория профориентации в Киевском НИИ психологии, НИИ трудового обучения и профориентации при Академии педагогических наук СССР. *[33]* В Германии в 1945-1950е гг. произошло восстановление системы профориентации, была возобновлена деятельность бюро профконсультаций при биржах труда. [*50]* В США развивалась организованная профориентация молодежи, в основу которой легла трехфакторная модель Ф. Парсонса *(Frank Parsons)*, в которой определялись черты личности оптантов и предлагались им соответствующие формы профессиональной деятельности. [*12]* В целом в мировой науке началось развитие подхода к самоопределению с позиции теории развития, основанной на теориях Ф. Парсонса, Я-концепции, идеях дифференциальной психологии. В Китае, однако, в те годы вопрос профориентации не поднимался: традиционное общество не предполагало вопрос профессионального самоопределения молодежи в соответствии с индивидуальными особенностями личности.

В 1951 году выходит труд американского психолога Д. Сьюпера (*Super, D. E)*, в котором он пишет о том, что каждый человек проходит через многие этапы развития в своей жизни, параллельно осуществляя движение по стадиям развития карьеры. Так, в юношеский период начинают формироваться карьерные ориентации, которые составляют основу

карьерных целей и планов, от которых зависит успешность карьерно-профессионального развития в целом. *[6]*. В теории профессионального развития Д. Сьюпера важнейшим понятием выступает «Я». "Яконцепция" содержит в себе такие собственные интересы, способности и ценности, которые с позиции планирования жизни являются, по его мнению, первостепенно важными. Интересы, ценности и специальные способности приводят к выбору определенной профессиональной сферы, в которой будет осуществляться построение карьеры. *[7]*. Но, как мы видим, основной акцент производится на профессиональное, а не на карьерное самоопределение

Таким образом, в период стабильности экономики и общего экономического развития 1950-1970-х гг. подход к карьере был достаточно узок: карьера рассматривалась продвижение в иерархии одной организации и увеличение заработной платы. Психологи и социологи занимались вопросами профессионального самоопределения, однако вопросы карьерного самоопределения не поднимались.

1.2.2. Период учащающихся кризисов

В 1980-1990 годах стабильность экономики начинает падать. В мире учащаются экономические кризисы. В 1973 году разразился нефтяной кризис, продлившийся до 1975 года и приведший к кризису во многих капиталистических странах. Следствием этого стала масштабная инфляция и резкое повышение безработицы.

Таким образом, появилось большое количество людей, которые оказались выброшенными из классической схемы устройства на работу, продвижения в одной организации и своевременного ухода. Карьера человека перестала зависеть только лишь от возможностей организации, потому что он мог внезапно потерять работу посреди карьерного пути. Для карьеры стали важны не только возможности организации, в которой работает человек, но и его личностные способности, так же как и организация в период кризиса стала зависеть от личностных способностей работников.

Это ожидаемо отразилось на области исследований в психологии, социологии и экономике. В середине 1970-х гг. американский организационный консультант и специалист по организационной культуре Эдгар Шейн *(Edgar H. Schein, 1966)* разработал концепцию «якорей карьеры». Э. Шейн рассматривал карьеру как результат взаимодействия индивида и организации. Каждый человек обладает своими, отличными от других, знаниями, умениями, навыками и ценностными ориентирами, которые определяют карьерный и личный успех. «Якоря карьеры» – это карьерная ориентация, это ценности, значимые для человека и определяющие его выборы и поведение. Шейн считает, что потенциальные потребности человека и мотивация якоря карьеры отражают личные ценности. Именно «карьерные якоря» показывают, что для человека является самым важным в жизни, его основные жизненные ценности, сформулированные на основании личного опыта, как профессионального, так и достигнутого в процессе социализации. «Якоря карьеры» зависят от потенциала личности и её мотивации, которая будет тем сильнее, чем больше она будет согласовываться с личностными ценностями человека. Карьерные якоря относительно стабильны в течение жизни. Они активно влияют на саму работу, на способность радоваться достигнутым целям в ней.

Э. Шейн выделяет следующие ценностные ориентации (якоря карьеры):

1. профессиональная компетентность;
2. менеджмент;
3. автономия;
4. стабильность;
5. служение;
6. вызов;
7. интеграция стилей жизни;
8. предпринимательство.*[60]*

Таким образом, у каждого человека есть доминирующая карьерная ориентация, и организация, в которую он пытается устроиться (или

устраивается) на работу, может ее принять или отвергнуть. Если ценности человека и организации совпадают, то они начинают длительное и успешное сотрудничество, помогая достигать друг другу поставленных целей; если же ценности не совпадают , то человек и организация испытывают недовольство друг другом и рано или поздно расстаются.

В 1976 году выходит работа Дугласа Холла *(D. Hall)* «Careers In and Out of Organizations», в которой он рассматривает индивидуальное и организационное влияние на процесс и результат выбора профессии человеком и его развитие. Даже из названия («Карьера внутри и вне организации») видно, что карьера начинает рассматриваться не только как процесс продвижения вверх по лестнице иерархии в организации, но и как отдельный процесс в жизни человека, не зависящий от конкретной организации. Д. Холл в своей работе делает попытку дать определение карьере как индивидуально воспринимаемой последовательности аттитюдов и поведения, связанных с опытом работы (D. Hall, 1976), то есть карьера рассматривается с точки зрения субъективно воспринимаемого процесса.

В своей концепции Д. Холл рассматривает три уровня, на которых должна исследоваться карьера человека:

1)микроуровневые факторы. На этом уровне происходит изучение индивидуальных карьерных процессов. Оно включает в себя анализ индивидуальных особенностей социализации, возрастного развития, мотивации, особенностей принятия карьерных решений.

2)уровень личностно-средового взаимодействия. Объект изучения на данном уровне – взаимосвязи семейной и производственной сфер в деятельности и жизни человека, которые развивают влияние профессиональной среды.

3)уровень влияния общественных процессов: актуальное положение рынка труда, социокультурные изменения в обществе. *[20]*

Также Д. Холл предложил 4 критерия для определения успешности карьеры человека: финансовая и/или иерархическая успешность, личное восприятие и оценка карьеры самим работником, карьерная идентичность и карьерная адаптивность.

Появление этой теории изменило восприятие карьеры как только вертикального движения по служебной лестнице, добавив к этому сумму личностных взглядов и отношений индивида к его карьере. Важным становится не столько карьерное продвижение, сколько оценка карьеры. Д. Холл отмечает также, что при оценке успешности карьеры для индивида важно как его личное мнение, так и восприятие его карьеры окружающими.

В 1978 году Д. Холл и американский психолог Дональд Сьюпер предложили модель стадий карьеры, в которой выделили три возрастных периода, соответствующих жизненным стадиям по Э. Эриксону *(E. Erikson)*: 25-45 лет (период ранней взрослости, предполагающий социализацию и продвижение), 46-65 лет (период взрослости и поддержания своего уровня) и от 66 лет и старше (период старости, отхождения от дел).

В эти же годы в зарубежной психологии появляется понятие «карьерное самоопределение», которое изучали Д. Холл, Л.С. Готтфредсон, Р.А. Ноэ, Дж. Гринхаус *(Greenhaus)*, Л.С. Хансен *(Lars Bo Hansen)*, Д.Е. Сьюпер, и др. *[28]* Карьерное самоопределение – это деятельность, реализующаяся в конкретных актах принятия решения, многократных выборах пути. *[31]*. Человек удовлетворен результатами карьерного самоопределения, когда чувствует, что сделал выбор сам, а не принял навязанное извне решение.

Таким образом, в период с 1980 по 1990 годы нарушается стабильность мировой экономики, и это находит отражение в работах исследователей различных областей науки. Психологи начинают рассматривать карьеру не только как последовательное прохождение человеком ступеней организационной иерархии, но также как личностные взгляды человека на собственную карьеру, его отношение к ней, а увольнение из организации не является поводом считать карьеру оконченной. Карьера начинает восприниматься как результат взаимного влияния человека и организации.

Важным фактором является не столько фактическое продвижение по иерархии, сколько субъективная оценка собственной карьеры. Появляется понятие «карьерного самоопределения» как сознательного выбора своего карьерного пути.

1.2.3. Период кризисов в экономике

В 1987 году произошло падение фондового рынка в США, которое стало предвестником последующей череды постоянных финансовых кризисов, затронувших все сферы производства и всех людей развитых стран.

В подобных нестабильных экономических условиях взаимоотношения людей и организаций стали меняться, как и направления исследований психологов, социологов, экономистов. На рынке труда произошли существенные изменения, и теперь речь уже идет о том, что человек вынужден продавать себя, свое время, опыт и таланты различным организациям, должен сам определять развитие своей карьеры и управлять им. Таким образом, главным вопросом теорий развития карьеры становится вопрос, каким образом людям лучше всего использовать свой профессиональный опыт и компетенции, чтобы достичь успеха и признания и не предать при этом свои идеалы. *[27]*

Кроме того, усилилось влияние совершенствования информационных технологий и глобализации. Это приводит как к большей свободе выбора своей карьеры и профессии, так и к высокому уровню их неопределенности. Специалисты вынуждены постоянно повышать свою квалификацию, чтобы оставаться компетентными в своей сфере и востребованными на рынке труда. *[5]*

Также произошли серьезные изменения во взаимоотношениях работника и работодателя. Организации перестали быть стабильными, стали вынуждены вступать в режим жесткой экономии из-за ограниченности материальных ресурсов, что привело к регулярным изменениям в штате сотрудников в целях оптимизации. Таким образом, в сотрудниках стали цениться больше не приверженность организации, а адаптивность, высокая

обучаемость, гибкость. Со стороны работников же изменились карьерные ожидания, они перестали рассчитывать на одну организацию в своем карьерном росте. *[11]* Управление карьерой теперь в большей степени зависит от самого человека, чем от работодателя, и сотрудник для продвижения в карьере должен доказать руководству свою значимость. *[32]*

Неудивительно, что в подобной обстановке получила развитие концепция поливариативной карьеры, предложенная Д. Холлом *(Hall D.T.)* в 1976 году и получившая основное развитие в сотрудничестве с Джоном Бриско (*Briscoe J.P)* в 1998. Авторы приходят к выводу, что поливариативность карьеры отражает ту степень, в которой индивид управляет собственной карьерой в согласии со своими ценностными ориентациями и личными критериями успешности карьеры. Также они отметили, что при доминировании у человека традиционных взглядов на карьерный рост он относится к собственному продвижению пассивно и ждут предложения повышения со стороны организации. *[2]*

Другие исследователи также отмечают значимость личных черт в активном построении карьеры. Так, российский психолог Е.А. Климов стал применять термин «карьера» с точки зрения профессионального самоопределения. Карьеру стали понимать не как продвижение по службе, а как продвижение по ступеням навыков и деятельности, различаемым по предметной области применения и характеру создаваемых результатов. *[23]* Американский психолог Карл Роджерс *(Carl Rogers)* отмечает, что развитие карьеры по существу является стремлением к самореализации. *[61].* Доктор психологических наук Н.С. Пряжников в своих исследованиях рассматривает профессиональное самоопределение как составную часть карьеры. В случае успешной профессиональной карьеры можно сделать вывод об успешном предварительном профессиональном самоопределении, включающем в себя череду преобразований по мере взросления человека. К примеру, человек неоднократно осуществляет важный выбор в своей жизни: после окончания школы, после окончания вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности. *[35]*.

В 1996 году выходит труд авторов Артур Михаэль *(Michael B. Arthur)* и Denise M. Rousseau, в котором они выдвигают новое понятие: «безграничная карьера». По их мнению, суть безграничной карьеры – то, что человек не поднимается последовательно в иерархии одной организации, а работает в различных проектах и командах, приобретая знания, связи и навыки и повышая тем самым стоимость своего труда. *[47, 66]* В 2006 году Sullivan и Arthur предложили два измерения мобильности безграничной карьеры: физическую мобильность (перемещение между организациями, рабочими позициями, профессиями и странами) и психологическую (как восприятие самим человеком карьеры как таковой и своих возможностей строить карьеру).

Признаками бесконечной карьеры, выделенными авторами термина, являются:

1. перемещение между организациями и работодателями;
2. регулярная оценка потенциального развития карьеры в других организациях;
3. поддержание внешней по отношению к нынешнему работодателю информации;
4. нарушение традиционной карьеры как продвижения в организации;
5. доминантность личных или семейных аспектов перед традиционными карьерными возможностями;
6. будущее воспринимается безграничным вне зависимости от структурных ограничений.

Таким образом, безграничная карьера имеет в своем основании личные интересы и ценности, большую мобильность, как физическую, так и психологическую. Она является межорганизационной. *[1]*

В 2003 году выходит монография русского психолога Елены Молл «Управление карьерой менеджера». Автор отмечает, что карьера оказывает важное влияние на удовлетворенность трудом и всей своей жизнью. Успешная карьера определяет финансовое благополучие, а также

удовлетворение некоторых высших потребностей по Маслоу, таких как потребность в самореализации, уважении, власти.

Согласно Е. Молл, активность и адаптивность – одни из основных характеристик успешного менеджера, определяющие успешность их деятельности и продвижений в карьере. Кроме того, важна психологическая поддержка молодых специалистов, потому что ошибки в начале карьеры могут производить сильный негативный эффект.

Е. Молл сформулировала факторы, которые обеспечивают карьерную успешность в нестабильной экономической обстановке:

1) хорошая информационная осведомленность;

2) сильное чувство ответственности;

3) непрерывный процесс обучения;

4) постоянный поиск новых сфер для приложения своих опыта, знаний, способностей и компетенций;

5) активное общение с людьми и поддержание деловых контактов с высококвалифицированными специалистами;

6) проявление интересу к решению имеющихся проблем во всех ситуациях;

7) концентрация власти;

8) инициативность, и др.

В XXI веке китайские ученые на основе зарубежных научно-исследовательских работ разработали теорию карьеры в соответствии с национальными особенностями Китая. Они провели ряд теоретических исследований о развитии карьеры. Построение карьеры подразумевает под собой наличие у человека способностей к работе. Так, используя знания, навыки и взаимоотношения, люди реализуют их в сфере услуг, в создании материальных благ либо с целью развития духовного богатства общества, при этом желая получить за это разумное вознаграждение и удовлетворить свои собственные материальные и духовные потребности (Wu Lin Jun, 2005). Основное содержание, по мнению исследователей, выражается в концепции карьеры, которая включает следующие положения:

1) Карьера рассматривается как история жизненного пути человека.

2) Карьерный путь каждого человека отличен за счет большого количества факторов, которые участвовали в его формировании.

3) Развитие карьеры – динамичный процесс, к ней относится не только продолжительность работы, но и изменение карьеры, развитие опыта профессиональной деятельности, что подразумевает в том числе смену должностей, изменение деятельности и пр. *[63]*.

Развитие карьеры в Китае делится на несколько стадий в зависимости от возраста человека *[65]*. Так, Liao Quanwen выдвинул теорию трехступенчатого развития карьеры, которая отличается от западных представлений тем, что делает акцент на возрасте человека, при этом рассматривая также персонализированные характеристики, такие как гибкость, открытость и др. *[62]*.

Доктор Huang Yingzhong является ведущим исследователем управления человеческими ресурсами Тайваня. В его книге "Управление человеческими ресурсами" значению развития карьеры автор посвятил целую главу. Автор подробно описал свой взгляд на взаимосвязь между потребностями человека и факторами, влияющими на выбор профессии, планирование карьеры и управление карьерой. Исследования данного автора сыграли значительную роль в становлении научного взгляда на феномен карьеры в Китае.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать выводы о том, что большинство китайских исследователей, в какой-либо мере занимавшихся проблемой карьеры, склонялись тому, что карьера представляет собой постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков и способностей у работника. Именно в институте карьеры должны надежно и гармонично соединяться с одной стороны интересы человека как личности, с другой – интересы общества и государства. Карьера может и должна стать способом выделения наиболее способных людей из всех слоев общества и дать им возможность реализовать себя во благо обществу. В этом заключается ее назначение и глубинный смысл. Однако, вследствие позднего обращения внимания исследователей на данную проблему, изученность проблемы карьеры и карьерного

самоопределения в Китае характеризуется сильным отставанием от западного уровня, отставанием теории от практики, малой надежностью и воспроизводимостью экспериментальных данных, широким контекстом психологических исследований, включающим семью, культуру и общество.

Таким образом, начиная с 1990-х годов, мир начинает с учащающейся периодичностью погружаться в экономические кризисы. Это отражается на взаимоотношениях работников и организаций. С одной стороны, организации начинают придавать наибольшее значение не преданности сотрудника, а его способности быстро ориентироваться и адаптироваться в условиях нестабильной экономической среды, предпочитая расставаться с сотрудниками, не обладающими необходимыми в данным условиях качествами. С другой стороны, работники перестают рассчитывать в карьерном росте на одну организацию и постоянно повышают уровень свей квалификации для поддержания собственной стоимости на рынке труда. Авторы Китая, характеризующегося традиционным строем общества, также начинают задумываться о карьерном и профессиональном самоопределении.

1.2.4. Выводы

Взгляды на карьеру и взаимоотношения работников и организации за последние 67 лет сильно изменились вследствие возрастающей нестабильности экономики. В рассмотренных теоретических источниках хорошо прослеживается, как менялись взгляды психологов и социологов на вопросы карьеры, карьерного самоопределения, как постепенно снижалась роль организации в построении карьеры человеком и повышалась роль самого человека. Если в 50-60-е годы двадцатого столетия карьера рассматривалась как статусное и последовательное продвижение в иерархии организации и целиком определялось возможностями этой организации, то в 1980-е уже заговорили о карьерном самоопределении и влиянии жизненных ценностей на карьеру, а начиная с 1990 – о том, что карьера человека целиком зависит от него самого. Даже традиционное общество Китая стало уделять внимание проблеме карьеры и карьерного самоопределения. Таким образом,

важным вопросом, вставшим перед исследователями и деятелями науки в настоящее время, стало карьерное самоопределение молодежи, которому и посвящена наша работа.

1.3 Изучение влияния личностных кризисов на карьерное самоопределение в разных странах

Вопрос карьерного самоопределения, впервые поднятый в 1980-1990 годы в западных странах, в последнее время обрел высокую значимость и поэтому начал активно изучаться исследователями различных стран, в том числе и учеными Китая. Однако представление о кризисах различается в разных странах в связи с социокультурными различиями, что мы и попробуем проследить в этой главе.

1.3.1. Изучение вопросов личностных кризисов западными авторами

Наиболее известным и признанным автором теории возрастных кризисов является германо-американский психоаналитик Эрик Эриксон *(Erik Erikson)*. Его теория получила название «теория психосоциального развития». В ней Э. Эриксон выделяет следующие периоды развития: младенчество (0-12 мес.), раннее детство (1-3 года), дошкольный возраст (3-6 лет), школьный возраст (6-12 лет), юность (12-20 лет), молодость (20-25 лет), зрелость (26-64 года) и старость (от 65 лет). Каждый период имеет конкретную задачу развития и свой кризис. Кризисы присущи всем возрастным стадиям, это «поворотные пункты», моменты выбора между прогрессом и регрессом. По мнению Э. Эриксона, основной кризис идентичности приходится на юношеский возраст. В период юности человек переживает кризис, связанный с необходимостью самоопределения, в виде целой серии социальных и личностных выборов и идентификаций. Эриксон вводит совершенно оригинальный термин – «психологический мораторий», – которым обозначает кризисный период между юностью и взрослостью, в течение которого в личности происходят многомерные сложные процессы

обретения взрослой идентичности и нового отношения к миру. Если юному человеку не удается своевременно разрешить эти задачи, у него формируется неадекватная идентичность. Неоплаченная идентичность – состояние, когда человек принял идентичность, навязанную извне или по стандартам общества или окружения. Развитие человека в подростковом возрасте сопровождается преодолением кризиса, который заключается в поиске самоидентификации, в определении социальных ролей личности.

Если человек может справиться с задачами наилучшим образом в этот период развития, то он сможет пережить кризис и перейти на новую стадию развития, идет плавное развитие психологических особенностей, таких как четкого представления о себе, сформированных амбиций. Признаками неудачного преодоления кризиса подросткового возраста являются: отсутствие целей и направленности жизни, чувство неопределенности и беспомощности. Э. Эриксон считает, что качество жизни молодёжи в будущем во многом зависит от результатов этого периода. *[55]*.

Другая периодизация, предложенная в 1970-е, принадлежит Даниэлю Левинсону *(Levinson, DJ)*, исследовавшему взрослых мужчин. Он выделяет три этапа в жизни мужчины:

1. Молодые взрослые – от 18 до 34 лет. Молодой человек пытается утвердить свою независимость, как психологическую, так и финансовую, и войти во взрослую жизнь.

2. Взрослые среднего возраста – от 35 до 64 лет. Основные задачи, которые выделяет Д. Левинсон для этого возраста, – это смирение с уходящей молодостью, помощь подросткам в обретении ответственности и взрослении и приспособление к старости родителей.

3. Пожилые взрослые – старше 65 лет.

Впоследствии Д. Левинсон рассмотрел эту периодизацию для женщин и установил, что в целом они идентичны, только женщины имеют большую ориентацию на семью. *[40]*

Как мы видим, согласно Д. Левинсону, важнейшей задачей человека в молодом возрасте является обретение финансовой и психологической независимости, что неразрывно связано с освоением профессии и началом работы.

Другой американский исследователь, Р. Гоулд *(Howell)*, полагал, что процесс взросления заключается в отказе от детских иллюзий и приобретении уверенности в своих силах и самопринятия. Таким образом, периоды в жизни взрослого человека он называет по содержанию иллюзий, от которых отказывается человек на этом этапе:

1. 16-22 года. Отказ от положения «Я навсегда связан с родителями».
2. 22-28 лет. Отказ от положения «Успеха можно достичь, следуя по пути родителей, но если я не добьюсь успеха, они мне помогут».
3. 28-34 года. Отказ от положения «Жизнь проста, и ей можно управлять».
4. 35-45 лет. Полное избавление от иллюзий и ложных положений, от потребности в безопасности, достижение вершины развития в полной автономии и самопринятии.

Таким образом, по Р. Гоулду, в период с 22 до 28 лет необходимо профессиональное и, вероятно, карьерное самоопределение, отказ от родительского пути в пользу своего, индивидуального и осмысленного. *[40]*

В целом можно сделать вывод, что американские авторы видят главный кризис человека молодого возраста в обретении независимости и определении собственного жизненного и, как его часть, профессионального пути.

1.3.2. Изучение вопросов личностных кризисов советскими и российскими авторами

В целом советские и российские психологи не предполагали в своих периодизациях жизненные кризисы у людей старше 17-18 лет. Например, великий советский психолог Лев Семенович Выготский в 1932-1934 годах предложил следующую периодизацию развития человека, которая заканчивается пубертатным возрастом и кризисом 17 лет. Кризисы старших возрастов Л.С. Выготский не рассматривает. *[37]*

Однако кризисность развития взрослого человека рассматривает в своей периодизации советский и российский психолог Виктор Иванович Слободчиков, который предложил следующие ступени развития психики человека:

1. Ступень оживления (0 – 12 мес.) - кризис новорожденности.
2. Ступень оживления (1 – 6,5 лет) - кризис младенчества и раннего детства.
3. Ступень персонализации (6,5 – 18 лет). - кризис детства и отрочества.
4. Ступень индивидуализации (18 – 42 года). - кризис юности и молодости.
5. Ступень универсализации (от 42 лет). кризис взрослости и зрелости.

Согласно В.И. Слободчикову, в возрасте 17-21 лет человек переживает кризис юности, который служит началом определения и реализации собственных взглядов на жизнь. Идеализированные представления человека о жизни и окружающем мире встают в острое противоречие с реальностью, и он вынужден их пересматривать, создавая новую систему идеалов, ценностей и мировоззрения. Нормальным разрешением этого кризиса является активное освоение взрослых социальных ролей, обретение друга жизни и освоение профессиональной деятельности. *[44]*

В возрастной периодизации доктора экономических наук Ю.Г. Одегова возраст с 18 до 25 лет определен как стадия молодого

специалиста. Это время адаптации к профессии: изучения содержания работы, норм и правил организации, повышение компетенции, следование поставленным целям; это процесс осознания личностью своих мотивов, целей, реализации представлений о себе (профессиональная Я-концепция), оценки и развития знаний, умений и навыков. На этом этапе молодые люди, получившие профессиональное образование, адаптируются к организационной среде. *[22]* Тем не менее, многие молодые люди на этой стадии редко размышляют о планировании карьеры. *[41]*

В периодизации В.И. Слободчикова мы можем видеть важность профессионального самоопределения человека в возрасте от 17 до 21 года, однако он ничего не говорит о карьерном самоопределении. Доктор экономических наук Ю.Г. Одегов косвенно уделяет немного внимания вопросу карьерного самоопределения, однако для людей возраста 18-25 лет задумываться о планировании своей карьеры несвойственно.

1.3.3. Выводы

Как мы можем видеть из рассмотренной выше литературы, вопросами кризисных периодов в жизни взрослых людей занимались в основном американские авторы, при этом почти никто из них не упоминает о важности карьерного самоопределения в жизни и развитии молодого человека. Это логично, учитывая, что карьерное самоопределение приобрело достаточно высокую значимость только в последние два десятка лет. Тем не менее, все авторы придают высокое значение профессиональному самоопределению и началу работы в кризисный период юности.

1.4 Анализ индивидуальных особенностей становления карьеры в период ранней взрослости

В данной части работы карьерную деятельность мы рассматриваем как индивидуальный процесс, растянутый во времени. *[57]*. Обычно люди связывают понятие «карьера» с жизненной деятельностью и активностью личности именно в профессиональной деятельности.

Итак, рассмотрим некоторые личностные особенности, влияющие на карьерное самоопределение молодежи, и гендерные различия в этой сфере.

1.4.1. Самостоятельность

По мнению петербургского психолога М.Д. Петраш, характеристикой периода ранней взрослости является стремление к самостоятельной, независимой жизни. Во время последних лет пубертатного периода, временная перспектива подростков начинает свое преобразование. Они осознают, что развитие карьеры в работе включает в себя комплекс мероприятий, которые выполняются ежедневно в течение всей взрослой жизни. Кроме того, они становятся более чувствительными к реальности, поскольку могут столкнуться с необходимостью принять решение, способное изменить жизнь в ближайшем будущем. Это позволяет им принимать немедленные конкретные шаги в направлении реалистичных решений, они начинают брать на себя большую ответственность за свои карьерные шаги. Важность этих решений и отсутствие их у подростков вносит свой вклад в появление чувства разочарования и суеты, что характерно для подросткового возраста. Если он сразу находит близкий вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он начинает заботится о безопасности своего существования как взрослого индивида. *[39]*.

1.4.2. Интересы и мотивация

Теория об иерархичности потребностей человека по А. Маслоу *(A. Maslow)* также объясняет мотивации студентов к карьерной деятельности, так как интересы и способности являются двумя наиболее важными аспектами

удовлетворенности карьерой. *[10]*._Молодые люди, как правило, начинают интегрировать понимание собственных интересов, способностей, своих и общественных ценностей в целостную картину себя к концу подросткового возраста и 20-летию. Профессионально-технические интересы начинают появляться в возрасте около 15 лет, и степень стабильности проявляется после 20-летнего возраста, но профессиональные интересы по-прежнему не претерпевают существенных изменений до примерно 25 лет. *[8]*. Например, человек, избравший карьеру врача из-за престижа и финансовой безопасности, впоследствии может начать рассматривать гуманитарные аспекты медицинской профессии. Такое расширенное представление о профессии, в конечном счете, приводит подростков к рассмотрению своих личностных ценностей и ожидаемых результатов относительно профессионального выбора. Интерес может укрепить предполагаемая успешность собственной карьеры. Взаимосвязь между интересом и способностью к деятельности значительно повыщает эффективность карьеры. *[64]*

1.4.3. Самореализация

В гуманистическом подходе существует идея о том, что самореализация является показателем эффективного осуществления деятельности (в том числе поведения, общения и взаимодействия с другими людьми). Принцип детерминизма, сформулированный С. Л. Рубинштейном, советским психологом, гласит, что любые психологические явления порождены внешними и внутренними причинами. Таким образом, развитие личности детерминировано социальными условиями и содержанием жизнедеятельности (Дж. Бьюдженталь, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс).

Большинство китайских студентов были удовлетворены своей самореализацией в ходе получения образования, так как оно предполагало высокие возможности в их родной стране. Для китайских студентов основной сферой самореализации выступает исключительно учебная деятельность, это

связано с особенностями национальной культуры и воспитанием молодых людей. Для китайских студентов высокую ценность имеют такие личностные характеристики, как сила воли и уважение к старшим в соответствии с возрастом и статусом. Именно поэтому им приходится постоянно контролировать себя. Однако, проживая в других странах, китайские студенты вынуждены интегрироваться в культуру, традиции, обычаи и образ той страны, в которой проживают, а это меняет все их привычные схемы поведения и деятельности, что не всегда положительно сказывается на личности. Они испытывают ограничения в самовыражении, потому что крайне мало участвуют в социальных группах университета, что приводит к низкой реализации их потребности в самовыражении. Слабая адаптация, плохое знание языка и культурных особенностей порождают у студентов спад настроения, апатию, неуверенность в себе. Китайские студенты узнают, что приобретенные навыки не соответствуют желаемой профессиональной деятельности. Незнакомая среда, различия в образе жизни и вопрос безопасности существенно снижает успешность их самореализации, повышая зависимость от окружающих людей и внешних обстоятельств.

Самореализация как многоуровневый процесс получает свое раскрытие на разных этапах процесса развития личности. На результат этого процесса существенное влияние оказывают как внутренние установки (мотивы, компетенции, интенсивность устремлений, социальный и профессиональный опыт), так и многие внешние факторы. *[54]*

1.4.4. Гендерные различия

Согласно теории полового диморфизма В.А. Геодакяна (1966), женщины имеют более высокие адаптивные способности (восприимчивость к обучению и воспитанию) и меньшие способности к поиску новых путей и способности принимать решения в условиях дефицита времени и информации, чем мужчины. Однако И.С. Кон в 2004 году отмечал

ослабевание влияния мнения о биологическом детерминизме. *[29]*

По данным А.В. Кудинова (1998), женщинам нужна вся информация, и не важно, актуальна ли она для них именно сейчас; они собирают сведения о мире, чтобы стать более компетентными в общении другими людьми. Для мужчин важнее позаботиться о поиске актуальной информации.

Данные о взаимосвязи организованности и пола также заслуживают интереса. Исследование особенностей организованности юношей и девушек, проведенное А.В. Кудиновым в 2005 году, показало, что в организованности девушек преобладают мотивационно-смысловые и эмоционально-регуляторные характеристики, а у юношей превалируют характеристики, подкрепляющиеся эгоцентрической мотивацией.

В 2013 году была опубликована статья Чжан Пэн Хао и Чжан Тэн, в которой авторы анализируют гендерные различия в самореализации китайских студентов. Так, девушки, по их результатам, отличаются следующими характеристиками:

1) испытывают недостаток времени для организации своих дел;

2) не дальновидны;

3) редко занимаются планированием;

4) небрежно относятся к работе;

5) предпочтут просто поучаствовать в каком-либо мероприятии, чем непосредственно его организовывать;

6) обычно испытывают тревогу из-за собственной неорганизованности;

7) испытывают большие сложности в преодолении собственной неорганизованности.

Юноши же характеризуются следующими особенностями:

1) рационально используют время, планируют свою деятельность, тщательно контролируют и проверяют себя в ходе работы;

2) четко выделяют главное и второстепенное в делах;

3) склонны к сохранению порядка на своем рабочем месте;

4) разумно выделяют время для новых дел;

5) получают положительные эмоции при одобрении и поддержке

организованного поведения, чувствуют удовлетворение и радостное возбуждение.*[52]*

В сфере самореализации также обнаружены гендерные различия. Так, девушки обычно:

1) наибольшую значимость придают сферам творчества, семье, взаимоотношениям, обучению;

2) действуют «по настроению», поддаваясь эмоциям и творческому началу;

3) переживают положительные эмоции в различных сферах жизнедеятельности;

4) эмоционально уязвимы внешним воздействиям.

Для юношей же характерны:

1) сосредоточенность на своих потребностях и эгоистических мотивах;

2) более высокое чувство ответственности;

3) продумывать детали, строить планы на будущее, учитывать мелочи в деятельности и межличностных отношениях.

Для юношей приоритетной сферой выступает профессиональная деятельность, предполагающая карьерный рост, высокую заработную плату, профессионализм, уважение, а для девушек — творчество. *[48]*

1.4.5. Психологические различия студентов, обучающихся на гуманитарных и технических направлениях

Большинство исследователей, занимавшихся темой различий между студентами инженерно-технических и гуманитарных направлений, сходится на том, что таких различий немного. К ним можно отнести:

1. Различия в профессиональной идентичности. Студенты технических специальностей обычно обладают низким уровнем сформированности профессиональной идентичности, однако достаточно высокой степенью идентификации с профессией, активны в обучении и позитивно настроены. Студенты гуманитарных направлений имеют больший уровень сформированности профессиональной идентичности и высокую степень идентификации с будущей профессией, однако менее активны в обучении. (Никифорова А. А., Цихончик Н. В.)*[38]*.

2. Ведущие потребности обучающихся гуманитарных направлений – самоуважение, взаимодействие с людьми, безопасность, любовь и выбор соответствующей специальности. У студентов технических направлений – физиологические потребности, любовь и принадлежность, познание. (Гордиенко Н. Н., Жолобко Л. М., 2009.)*[18]*.
3. У обучающихся гуманитарных направлений больше выражена предметная пластичность и менее – социальная, у обучающихся технических специальностей – ниже предметные эргичность и пластичность. Обучающихся на гуманитарных направлениях демонстрируют меньшую устойчивость отношения к различным (вербальным и образным) стимулам, чем обучающиеся технических направлений. (Н.Н. Гордиенко) *[19]*.
4. Доминирующие жизненные ценности у студентов гуманитарных специальностей – семейные, самореализация, экзистенциальные и служение, у студентов технических специальностей – «процесс жизни» (насыщенность жизни и получение удовлетворения от нее). (Фомина В.С., 2016)*[51]*.

Китайские студенты чаще других иностранцев испытывают культурное утомление , не любят перемещений в пространстве. не выделяют себя как личность из группы, имеют завышенную самооценку, с трудом усваивают фонетический и грамматический строй русского языка, на котором ведётся обучение. сформированность мотивов профессиональной деятельности, позитивное отношение к избранной профессии и университету, желание в будущем заняться профессиональной деятельностью*[14]*

Как можно заметить, эти различия по большей части являются локальными. Глобальных же различий почти не обнаружено. Так, почти все студенты вне зависимости от направления обучения характеризуются нахождением в стадии моратория, положительными эмоциями от процесса обучения и активностью по отношению к выбранной профессии. Профессиональная идентичность студентов формируется в процессе обучения и, таким образом, ее глубина возрастает по мере обучения. Мотивы

выбора профессии у представителей обоих направлений обучения также одинаковы. (Гоголева М.Н., Макарова А.П., 2015)*[16]*.

1.4.6. Отношение ко времени

Согласно К. Левину *(Kurt Zadek Lewin)*, немецко-американскому психологу, давление времени воспринимается как очень значимый фактор для молодёжи. Время включает в себя не только настоящее положение индивида, но и его представления о своем прошлом и будущем. Русский философ Л. Франк определил понятие «временная перспектива» следующим образом: будущее детерминируется настоящим, настоящее контролируется прошлым, прошлое аффилируется, будущее накладывает свои ценности на настоящее. В свою очередь П. Фресс, французский психолог, вводит понятие «временной кругозор», рассматривая его как то, что цельность характеристик развития временных представлений личности в равной мере определяет поведение человека. В этом смысле временной кругозор является показателем освоения личностью временных отношений.

Американский социальный психолог Филипп Зимбардо *(P. Zimbardo)* (1971) выделял два варианта отношения к прошлому: негативное прошлое (прошлое видится неприятным и вызывающим отвращение) и позитивное прошлое (прошлый опыт и времена видятся очень приятными).

Российский психолог и философ К.А. Абульханова-Славская в своей работе «Стратегия жизни» (К.А. Абульханова-Славская. Стратегия жизни. Издательство «Мысль», 1991) указывает, что жизненная перспектива – это не только будущие цели, ценности, но и жизненное движение, развитие и личностные активности. Таким образом, профессия является важнейшим условием самоопределения личности, формирования личностной позиции человека. *[43]*

1.4.7. Самоопределение

Согласно теории советского психолога А.Н. Леонтьева, самоопределение – это глубоко индивидуальный, субъективный взгляд на ценности окружающей действительности, избирательное отношение к миру, самостоятельный выбор личностью видов деятельности (Леонтьев А.Н., 1975). Советский и российский социолог И.С. Кон полагает, что процесс самоопределения начинается в юношеском возрасте и связан с повышением самоконтроля личности. Переход от юности к взрослости в большинстве случаев сопровождается упрочнением, кристаллизацией чувства своей личной идентичности.

Американский психолог Дэниел Левинсон (1968) в своей теории развития взрослого человека (Positive Adult Development) выделяет три основные возрастные группы. Группу людей в возрасте от 18 до 33 лет он называет молодыми взрослыми. Д. Левинсон отмечает, что в этот период молодой человек открывает дверь во взрослую жизнь, стремится увеличить и утвердить свое право на психологическую и финансовую независимость от родителей. Самоопределение молодого человека развивается на протяжении всего этого периода начинаний. Теория Д. Левинсона предполагает, что самоопределение развития происходит на протяжении всего периода начинаний. Начало трудовой деятельности ускоряет взросление, способствует преодолению юношеского эгоцентризма, формированию чувства личной идентичности и социальной ответственности, дает возможность наиболее эффективно конкретизировать свои способности в личной и профессиональной жизни, ощущать удовлетворенность от собственных достижений, что благотворно сказывается и на самосознании молодых людей, и на их чувстве взрослости. Выбор профессии предполагает наличие знаний о мире профессий в целом, о возможностях и требованиях каждой из них, и о себе самом, своих способностях и интересах. (Кон И.С., 1984). *[43]*.

1.4.8. Счастье, отношение к здоровью.

В Китае достичь признания и уважения в обществе молодой человек может через творческую самореализацию, образование и обязательное почитание родителей. Длительная психологическая зависимость от семьи, следование родительским советам и послушание старшим – необходимое условие достижения уважения в китайском обществе.

Многотысячелетняя китайская культура является коллективистской, и личное благополучие, безопасность и счастье для отдельного человека тесно связано с благополучием коллектива. Счастье включает многие психологические факторы (удовлетворенность собой, осознанность смысла жизни, любовь, самореализацию), а благополучие – социальные факторы (взаимопонимание в семье, дом, родителей, финансовое благополучие, здоровье близких и личное здоровье, работу в стабильной организации, успешность в работе). *[15]*

1.4.9. Выводы

Итак, из представленной выше информации можно проследить значительные гендерные различия в самореализации и отношении к карьере у русских и китайских студентов, а также влияние некоторых личностных характеристик, таких как самостоятельность, интересы, мотивация, на отношение к карьере и карьерное самоопределение у молодежи. Можно отметить, что у молодежи профессиональное самоопределение опережает карьерное, а сами психологические особенности данного возрастного периода связаны со стремлением к психологической независимости, которые противоречат традиционным культурным установкам носителей китайской культуры.

1.5. Выводы

Рассмотренная литература позволяет отметить, что:

1. За последние 80 лет теория развития карьеры прошла эволюционный путь от понимания карьеры как организационного явления (линейная, восходящая карьера) к карьере индивидуальной, которой может управлять сам индивид; проблемам профессионального самоопределения в возрастной группе 18-25 уделено большое внимание в психологической литературе, они подробно исследованы и российскими и западными авторами. Проблемы карьерного самоопределения в данный период рассматривает небольшое число авторов и эти работы стали появляться только после 2005 года; в последнее время в научной среде растет интерес к изучению психологических проблем, сопровождающих процесс подготовки и обучения в РФ специалистов из КНР. Изучаются факторы интереса, мотивации и ценностной ориентации, отношения ко времени, здоровью, самоопределения и самореализации.

2. Психологической проблемой возрастного периода 18-25 лет, по мнению европейских, американских и российских авторов, носителей индивидуалистической культуры, является противоречивое стремление: с одной стороны, к психологической, социальной и финансовой независимости и самостоятельности от родительского влияния, с другой стороны – стремление продлить психологический мораторий на ответственность за начало самостоятельной профессиональной и карьерной жизни. Это противоречие не имеет такой остроты у носителей коллективистской культуры. Для студентов из КНР совершенно естественно подчинение родительскому влиянию и выбору. Ответственность за решение родителей о профессиональном и карьерном пути перенимается и принимается гармонично, естественно, без психологического сопротивления. Стремление к психологической независимости противоречит традиционным культурным установкам носителей китайской культуры. *[58,59]*

Нам не удалось обнаружить литературу, изучающую психологические проблемы и особенности карьерного самоопределения у китайских студентов-выпускников, получающих высшее образование в РФ. Тем самым выявлены предпосылки для проведения эмпирического исследования.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Постановка проблемы исследования

Цель работы – изучение психологических факторов сформированности карьерных оринтаций у китайских студентов – выпускников гуманитарного и инженерно- технического профиля.

Гипотезы исследования:

1. Сформированные виды карьерных ориентаций у выпускников инженерно - технического профиля отличается от сформированных видов карьерных ориентаций у выпускников гуманитарного профиля.
2. Карьерные ориентации девушек - выпускников отличаются от карьерных ориентаций выпускников - юношей.
3. Профессиональные интересы выпускников соответствуют выбранным ими видам профессионалной подготовки (профессиям).
4. Эффективность формирования карьерных ориентаций обусловлено позитивным отношением к будущему и самостоятельностью профессионального выбора.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач:**

1. Проанализировать результаты анкетирования;

2. Оценить карьерные ориентации в группе студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей, провести сравнительный анализ;
3. Оценить личностные особенности в группах студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей;
4. Оценить тип временной ориентации в группе студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей, провести сравнительный анализ;
5. Проанализировать взаимосвязь показателей карьерных якорей с направленностью образования, направленностью интересов, временной ориентацией, личностными особенностями.

Методы исследования:

1. Авторская анкета для оценки карьерных планов, О.В. Воронина, Сун Хуэйсин;

2. Методика «Профиль личности и профессиональное самоопределение» Д.А. Ретц, адаптированный Е.А. Родионовой, субтесты «Интересы», «Отношение к времени» и «Ценности профессии»;

3. Методика Э. Шейна «Якоря карьеры», адаптация Mei Guangyao (2007).

Предмет исследования: якоря карьеры, направленность интересов, временная ориентация, личностные особенности.

Объект исследования: китайские студенты - выпускники, проходящие обучение в России, инженерно-технического и гуманитарного образовательного профиля.

2.2 Описание выборки исследования

В исследовании приняли участие 100 респондентов, из них 50 студентов – выпускников инженерно-технических специальностей (35 мужчин, 15 женщин) и 50 гуманитарных специальностей (10 мужчин и 40 женщин) (см. рис.1). Средний возраст респондентов составил 23 года (см.

рис.2.). Исследование проходило в ВУЗах Санкт-Петербурга (СПбГУ, СПбГПУ, ЛЭТи, СПбГАСУ, СПГГУ). Детальное описание выборки представлено в Приложении А, м- 1, ж- 2.

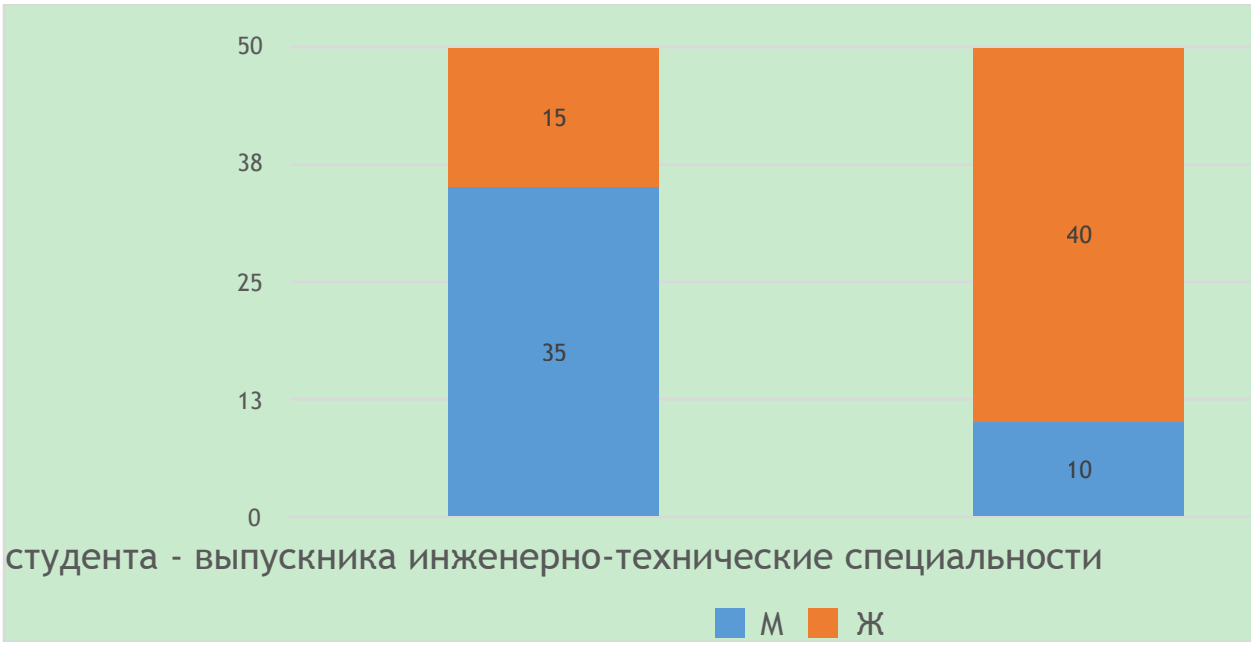

Рис. 2.1. Соотношение с разными направленностями образования.

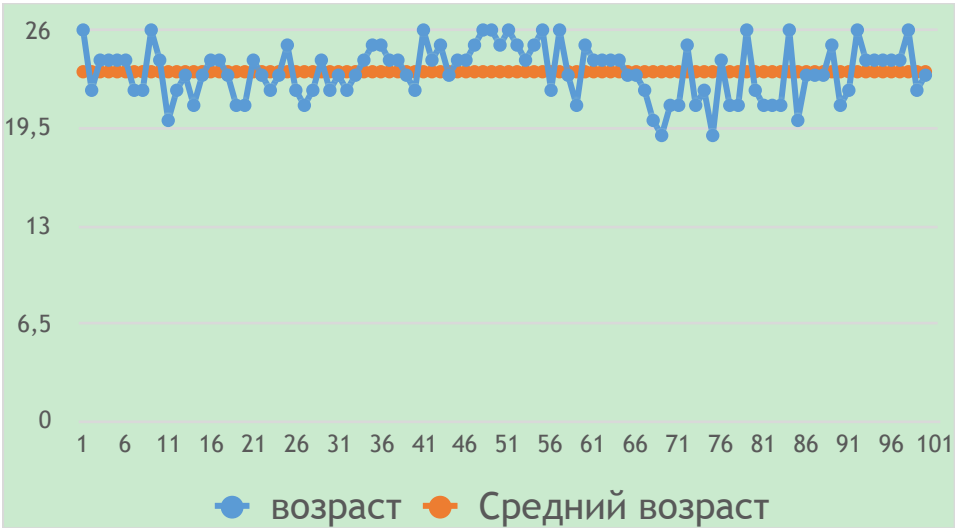

Рис.2.2 Возраст и средний возраст

2.3 Методы и организация исследования

Исходя из целей и задач данной работы, были выбраны следующие методики исследования:

1. Авторская анкета для оценки карьерных планов, О.В. Воронина, Сун Хуэйсин;
2. Методика «Профиль личности и профессиональное самоопределение» Д.А. Ретц, адаптированный Е.А. Родионовой, субтесты «Интересы», «Отношение к времени» и «Ценности профессии»;
3. Методика Э. Шейна «Якоря карьеры», адаптация Mei Guangyao (2007).

В нашем исследовании мы хотели обсудить влияние личностных особенностей китайских студентов - выпускников на выбор направленности карьеры. Отсутствие планирования карьеры на раннем этапе, внутреннего стремления к осуществлению определенного карьерного плана может приводить к академической или профессиональной некомпетенции.

Анкета

Для того, чтобы более глубоко понять суть отношения к карьере как исследуемому нами феномену, была разработана анкета. С ее помощью мы стремились узнать меру осознанности и направленности карьерных выборов у выпускников, что является ведущим мотивом, как формируется выбор карьеры, причины решения о выборе направленности образования, кто влиял на этот выбор. Данная анкета – попытка пролить свет на некоторые аспекты карьерных выборов, которые нужно знать для того, чтобы изучать связь карьерных ориентаций с личностными особенностями. Результаты анкеты обрабатывались с помощью контент-анализа.

Бланк методики представлен в Приложении Б2.

Методика «Профиль личности и профессиональное самоопределение»

Данная методика была разработана итальянскими учеными первого Римского университета «Ла Сапиенца» (Мариа Д‘Алессио, Фиоренцо Лаги, Грация Гурриели и Роберто Баиокко) в 2006 году. В 2009 году методика была

апробирована на российской выборке. Методика включает в себя личностные тесты «Интересы», «Ценности профессии», «Коппинг-стратегии», «Отношение ко времени». В нашем исследовании мы воспользовались личностными тестами «Интересы», «Ценности профессии», «Отношение ко времени».

Личностный тест «Интересы» методики «Профиль личности и профессиональное самоопределение» состоит из 52 утверждений.

Личностный тест «Ценности профессии» методики «Профиль личности и профессиональное самоопределение» состоит из 25 утверждений.

Личностный тест «Отношение ко времени» методики «Профиль личности и профессиональное самоопределение» состоит из 25 утверждений.

Шкала ответов состоит из 5 вариантов ответа: 1 – «абсолютная ложь», 2 – «скорее ложь», 3 – «нейтрально», 4 – «скорее правда» и 5 – «абсолютная правда». Результаты с помощью ключей (Таблица2.1, 2.2, 2.3) подсчитываются в баллах от 1 до 5 в соответствии с номерами ответов.

Бланк методики представлен в Приложении Б2.

Тест Э. Шейна «Якоря карьеры»

Методика разработана Эдгаром Шейном и адаптирована В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой.

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»). Шкала ответов состоит из 6 вариантов ответа: 1 – 6, а именно «совершенно не согласен – полностью согласен». Результаты с помощью ключей (таблица 2.4) подсчитываются в баллах от 1 до 6 в соответствии с номерами ответов.

Бланк методики представлен в Приложении Б3.

2.4 Процедура исследования

Опишем основные этапы и содержание исследования.

На первом этапе нами была собрана информация по теме «Карьера». Был осуществлен поиск литературы: непосредственно на тему самой

карьеры, о этапах ее развития и особенностях отношения к карьерным выборам в период ранней взрослости. Было изучено влияние этих выборов на дальнейший жизненный успех и эффективность личности в профессиональной сфере. Был собран материал о динамике отношения к понятию «карьера» в России и Китае. Описаны особенности требований бизнес среды к карьерным планам молодого специалиста. После основного анализа литературы был проведен дополнительный литературный анализ по смежным темам: личная эффективность специалиста, психология времени, профессиональное самоопределение в период ранней взрослости, психологические проблемы периода ранней взрослости. Были рассмотрены различные теории карьеры, подходы к ее определению и классификации этапов, какие исследования проводились в Китае и России. После этого мы составили чёткое представление об этом феномене и о том, как он понимается и исследуется в организационной психологии.

Второй этап исследования – поиск необходимых методик для выявления карьерных ориентаций, личностных особенностей, интересов, ценностей и временной ориентации. Особенность выбора личностных методик была связана с тем, что нам удалось найти методики, адаптированные для носителей китайского языка. К таким методикам относится тест Э. Шейна «Якоря карьеры».

Далее была осуществлена разработка анкеты. Мы разработали анкету, исходя из той информации, которую, как нам казалось, важно получить, чтобы дополнить недостающую в выбранных личностных методиках информацию. Вопросы были направлены на выявление осознанности карьерных выборов и мотивов, влияющих на направленность карьерных ориентаций, глубины планирования карьеры.

Следующим этапом было составление анкет с методиками для испытуемых. В анкеты вошли инструкция, сам материал методик, а также графы о возрасте, поле и образовании.

После составления базы методик мы определились с выборкой исследования и нашли испытуемых. В выборку вошли студенты-выпускники

из КНР, которые проходят обучение в российских ВУЗах, специалисты инженерно-технического и гуманитарного профиля образования.

Далее, все испытуемые были обеспечены анкетами, и было проведено тестирование.

После этапа проведения исследования данные были обработаны и внесены в общую таблицу.

Следующий этап – статистическая обработка данных (сравнительный анализ средних оценок, корреляционный и факторный анализ). В результате мы получили данные о связи якорей карьеры с интересами, ценностями, временной ориентацией. С помощью обработки ответов респондентов были получены различные сведения о том, как выбор карьерных ориентаций связан с личностными особенностями респондентов и каковы специфические особенности личности, отдающей предпочтение тому или иному карьерному якорю.

Последним этапом было описание, интерпретация, обобщение результатов исследования и написание выводов.

2.5 Математико-статистические методы обработки данных

Для обработки данных использовалась программа SPSS 22, с помощью нее были подсчитаны следующие критерии:

- Непараметрический критерии t-Стьюдента, использовался в тех случаях, когда был установлен факт различия дисперсий двух независимых выборок;
- Коэффициент корреляции r- Пирсона – для проверки гипотез о взаимосвязи изучаемых явлений в группах студентов-выпускников с различной направленностью образования;
- Факторный анализ – для снижения количества малозначимых параметров при выявлении связей между зависимой и независимыми переменными.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Практической значимостью данного исследования является: анализ влияния социальных и психологических особенностей на планирование карьеры, предложить полученные результаты специалистам, занимающимся карьерной помощью выпускникам, чтобы помочь выпускникам правильно оценить свои способности, осознать профессиональную ориентацию, улучшить самоощущение и способности самооценки, сформировать хороший профессиональный план.

В этой главе рассматриваются результаты исследования, исходя из поставленных задач. Перед тем как анализировать основные результаты исследования, мы рассмотрим данные, которые мы получили с помощью анкетирования, которые более полно раскрывают феномен выбора якорей карьеры.

3.1 Анализ результатов анкетирования

В результате исследования студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей мы получили следующие сравнительные данные по анкете (рисунок 3.1):

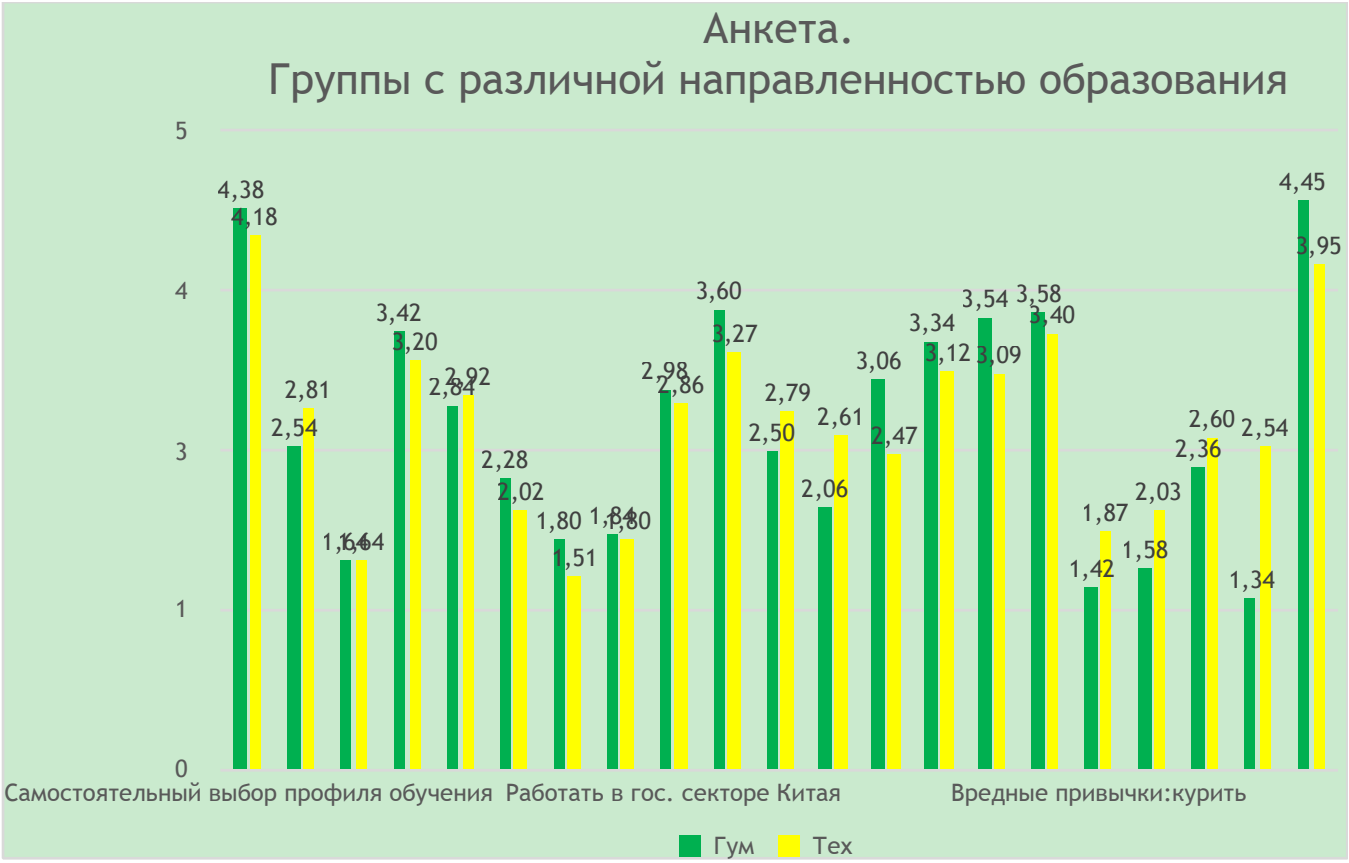

Рис. 3.1 Анкета

Значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.1.

	Инженерно-техническое направление			**Гуманитарное направление**		
	Вопрос анкеты	**Средн. оценки**	**Ур.знач.**	**Вопрос анкеты**	**Средн. оценки**	**Ур.знач.**
1.	Зарплатные ожидания	2,54	,000	Академическая успеваемость	4,45	,000
2.	Готовность к постдипломной мобильности	2,61	,044	Удовлетворенность материальным положением	3,06	,005
3.				Удовлетворенность личной жизнью	3,34	,045

Таблица 3.1 «Анкета»

Эти данные позволяют предположить, что из 20 вопросов анкеты значимые различия коснулись 5 вопросов.

Это может свидетельствовать об однородности мнений в изучаемой выборке по вопросам, касающимся причин выбора специальности, направленности образзования. Выпускников технических специальностей отличают: повышенные зарплатные ожидания (средняя ожидаемая

заработная плата = 1525 долларов в месяц при полной занятости) и готовность сменить профессию после окончания ВУЗа. Для выпускников гуманитарных специальностей более характерны повышенная академическая успеваемость, удовлетворенность материальным положением и личной жизнью.

В результате сравнения анкетных данных, полученных в группах девушек и юношей, мы получили следующие сравнительные данные по анкете (рисунок 3.2):

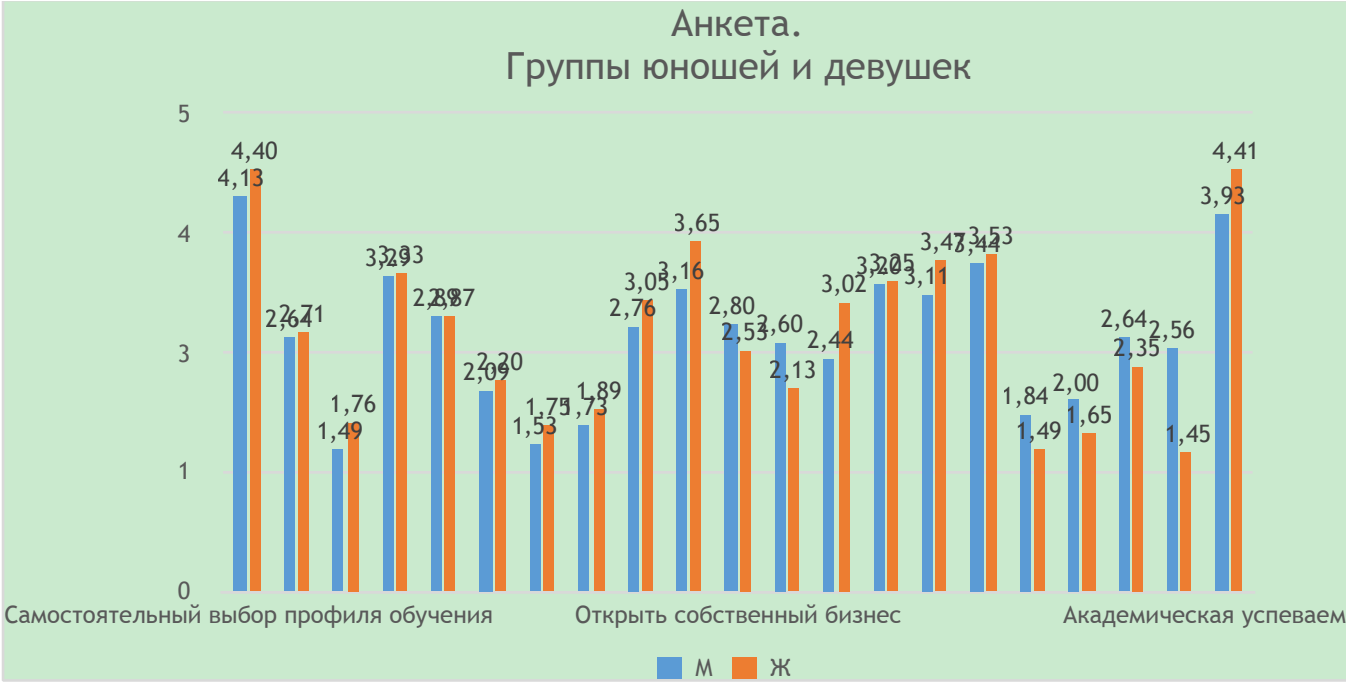

Рис. 3.2 Анкета

Средние оценки и значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.2.

Позиция	Юноши			Девушки		
	Вопрос анкеты	**Средние оценки**	**Ур. знач.**	**Вопрос анкеты**	**Средние оценки**	**Ур. знач.**
1.	Желание открыть собственный бизнес	2,79	,012	Академическая успеваемость	4,41	,000
2.	Готовность к постдипломной мобильности	2,60	,000	Коммуникация	3,53	,027

3.	Вредные привычки (алкоголь)	2,03	,041	Удовлетворенность личной жизнью	3,47	,014
4.	Политические причины влияли на выбор профиля обучения	2,20	,041	Удовлетворенность материальным положением	3,02	,004

Таблица 3.2 «Анкета»

Значимые различия получены по шкалам:

«Желание открыть собственный бизнес», «Готовность к постдипломной мобильности», «Вредные привычки (алкоголь)», «Политические причины влияли на выбор профиля обучения», «Академическая успеваемость», «Коммуникация», «Удовлетворенность личной жизнью», «Удовлетворенность материальным положением». Эти данные позволяют предположить, что в группе юношей значимо выше оценки, связанные с планами начать самостоятельный бизнес, сменить профессию, выше показатель вредных привычек, юноши больше готовы к постдипломной мобильности.

У девушек получены значимо более высокие оценки по академической успеваемости, удовлетворенности аффилиативных потребностей (коммуникация, личная жизнь) и материальным положением. На выбор направленности образования в группе девушек более, чем в группе юношей, оказали влияние политические причины.

Промежуточный вывод:

Таким образом, проявились гендерные различия. У юношей характерны: неудовлетворенность полученной специальностью, пониженная академическая успеваемость, неудовлетворенность аффилиативных потребностей и вредные привычки.

Для девушек характерны: высокая успеваемость, пониженные зарплатные ожидания, удовлетворенные материальные и аффилиативные потребности.

Таким образом, выявленные гендерные различия позволяют охарактеризовать юношей, как группу психологически менее благополучную:

слабое удовлетворение одной из ведущих для данной возрастной группы потребности – в аффилиации, слабая успеваемость, неудовлетворенность полученной специальностью и готовность к ее смене, сформированными вредными привычками. В то же время они больше, чем девушки, готовы к постдипломной мобильности, что может выражать потребность зарабатывать на свои нужды и, вероятно, будущую семью.

Группа девушек отличается большей психологической гармоничностью. Девушки хорошо материально обеспечены, легко и хорошо учатся любимой и осознанно выбранной профессии и не собираются ее менять.

3.2 Особенности карьерных ориентаций у студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей.

Интересы, ценности и тип временной ориентации респондентов оценивались с помощью методики «Профиль личности и профессиональное самоопределение» Д.А. Ретц в адаптации Е.А. Родионовой.

3.2.1. Интересы

В результате исследования интересов среди студентов -выпускников гуманитарных и технических специальностей мы получили следующие сравнительные данные по тесту «Интересы» (рисунок 3.3):

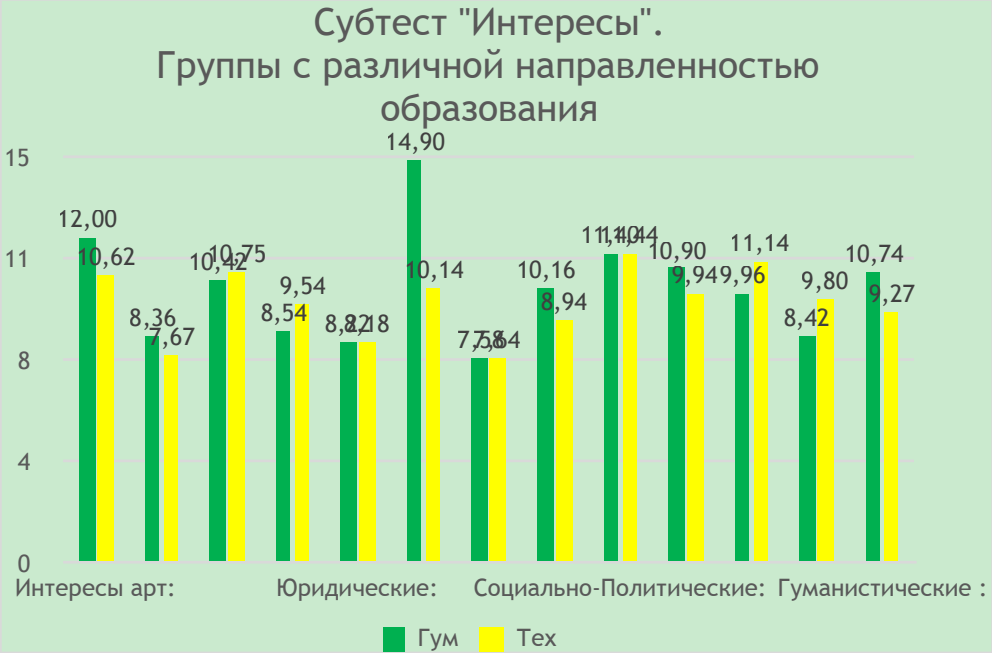

Рис. 3.3. Тест «Интересы»

Средние оценки и значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.3.

Позиция	**Инженерно-техническое направление**		**Гуманитарное направление**		
	Интересы	**Средние оценки**	**Интересы**	**Средние оценки**	**Ур. знач.**
1.	Реалистические и технические	11,14	**Филологические**	**14,90**	**,000**
2.	Научные	9,80	Арт	12	нет
3..	Экономические	9,54	Гуманистические	10,74	нет

Таблица 3.3 «Интересы»

Значимые различия получены по шкале «Филологические интересы» (p=0.000, p<0.001). Это значит, что выпускники гуманитарных специальностей имеют более высокую заинтересованность в филологической сфере.

В результате исследования интересов среди девушек и юношей мы получили следующие сравнительные данные по тесту «Интересы» (рисунок 3.3):

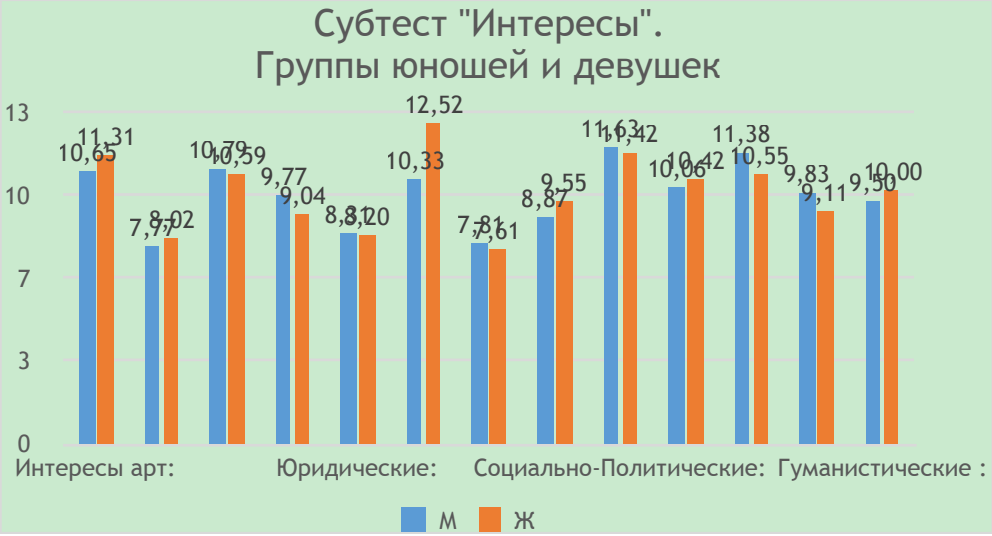

Рис. 3.4. Тест «Интересы»

Средние оценки и значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.4.

	Юноши			**Девушки**		
	Интересы	**Средн. оценки**	**Ур. знач.**	**Интересы**	**Средн. оценки**	**Ур. знач.**
1.	Реалистические и технические	11,14	нет	**Филологические**	**14,90**	**,000**
2.	Научные	9,80	нет	**Артистические**	**11,31**	**,013**
3.	**Экономические**	**9,54**	**,017**	**Общественные и образовательные**	**9,94**	**,022**

Таблица 3.4 «Интересы»

Статистически значимые различия получены по шкалам: «Арт» ($p=0.013$, $p<0.05$), «Экономические» ($p=0.017$, $p<0.05$), «Филологические» ($p=0.000$, $p<0.001$), «Общественные, образовательные» ($p=0.022$, $p<0.05$). У девушек выше значимость артистических, филологических и общественных и образовательных интересов, а у юношей – экономических.

Промежуточный вывод:

Эти данные позволяют предположить, что интересы китайских выпускников гуманитарных специальностей не противоречат профилю выбранного обучения, в то время как выпускники технических специальностей не имеют ярко выраженных интересов. Косвенно это может свидетельствовать о большей глубине профессионального самоопределения студентов гуманитарных специальностей.

Юноши характеризуются наличием экономических интересов, что может говорить о наличии потребности обеспечивать в будущем семью.

Девушки же имеют общую гуманитарную направленность интересов, что соответствует традиционным гендерным представлениям.

3.2.2. Отношение ко времени

В результате исследования с помощью теста «Отношение ко времени» среди студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей мы получили следующие сравнительные данные (рисунок 3.5):

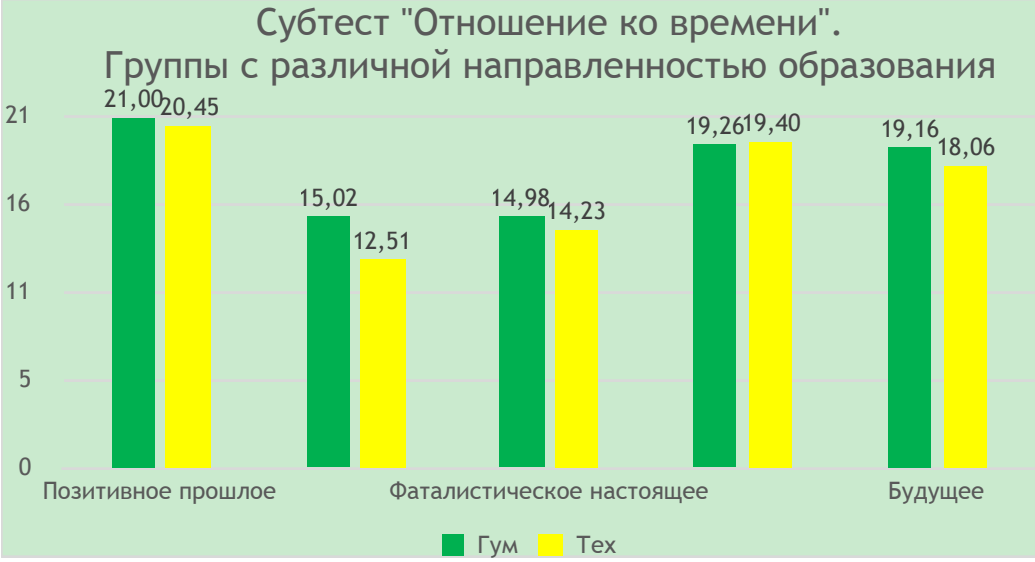

Рис. 3.5. Тест «Отношение ко времени»

Средние оценки и значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.5.

	Инженерно-техническое направление		**Гуманитарное направление**		
		Средние оценки		**Средние оценки**	**Ур знач.**
1.	Позитивное прошлое	20,45	Позитивное прошлое	21,00	нет
2.	Гедонистическое настоящее	19,40	Гедонистическое настоящее	19,26	нет
3.	Будущее	18,06	Будущее	19,16	нет
4.	Фаталистическое настоящее	14,23	**Негативное прошлое**	**15,02**	**,003**
5.	Негативное прошлое	12,51	Фаталистическое настоящее	14,98	нет

Таблица 3.5 «Отношение ко времени»

В целом, в отношении ко времени в группах с различной направленностью образования наблюдается высокое сходство: позитивное отношение к прошлому, гедонистическое восприятие настоящего, позитивное восприятие будущего.

Значимые различия обнаружены только в негативном отношении к прошлому: оно ниже в группе «Техники» ($p=0.003$, $p<0.05$).

В результате исследования «Отношение ко времени» среди девушек и юношей мы получили следующие сравнительные данные (рисунок 3.6):

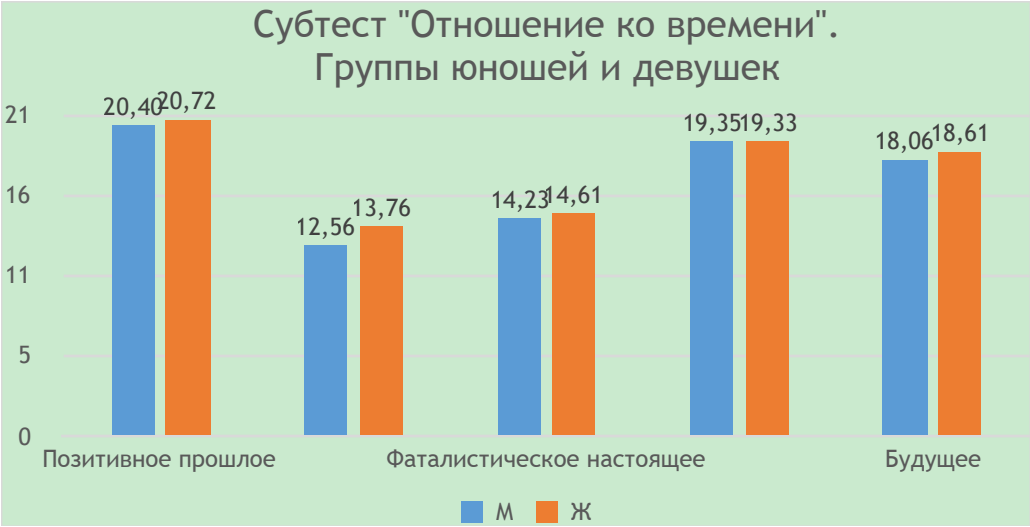

Рис. 3.6. Тест «Отношение ко времени»

Средние оценки и значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.6.

	Юноши		**Девушки**		
	Отношение ко времени	**Средние оценки**	**Отношение ко времени**	**Средние оценки**	**Уровень знач.**
1.	Позитивное прошлое	20,40	Позитивное прошлое	20,72	нет
2.	Гедонистическое настоящее	19,35	Гедонистическое настоящее	19,33	нет
3.	Будущее	18,06	**Будущее**	**18,61**	**,034**
4.	Фаталистическое настоящее	14,23	Фаталистическое настоящее	14,61	нет

5.	Негативное прошлое	12,56	Негативное прошлое	13,76	нет

Таблица 3.6 «Отношение ко времени»

Статистически значимые различия касаются отношения к будущему: оно ниже в группе «Юноши». Остальные показатели теста одинаковы в обеих группах.

Промежуточный вывод:

Центрированные на прошлом выпускники менее задумываются о настоящем, ориентация на прошлый негативный опыт может мешать реалистическим представлениям о мире. Слабая глубина планирования и негативное видение будущего приводят к откладыванию планирования карьеры, а также создают предпосылки для перекладывания ответственности за свое развитие на ближнюю среду: родителей и, по возможности, организацию. Девушки чаще, чем юноши, ориентированы на будущее.

3.2.3. Ценности профессии

Результаты теста «Ценности профессии» среди студентов - выпускников гуманитарных и технических специальностей представлены на рисунке 3.7:

Рис. 3.7. Тест «Ценности профессии»

Значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.7.

Позиция	Инженерно-техническое направление		Гуманитарное направление	
	Ценности	**Средние оценки**	**Ценности**	**Средние оценки**
1.	Конформизм	5,45	Конформизм	5,60
2.	Комфорт, уверенность	4,45	Комфорт, уверенность	4,56
3.	Власть и успех	3,90	Власть и успех	3,90
4.	Независимость	3,73	Независимость	3,78

Таблица 3.7 «Ценности профессии»

Значимых различий в исследуемых группах не обнаружено, ценности профессии идентичны и выстраиваются в следующую последовательность:

1) конформизм;

2) комфорт и уверенность;

3) власть и успех;

4) независимость.

По результатам исследования ценностей, проведенного среди девушек и юношей, мы можем выявить, что (рисунок 3.8):

Рис. 3.8. Тест «Ценности профессии»

В группах юношей и девушек обнаружены значимые различия, которые представлены в таблице 3.8:

Значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.8

	Юноши		Девушки		
	Ценности	**Средн.оценки**	**Ценности**	**Средн. оценки**	**Ур. знач.**

1.	Конформизм	5,48	**Конформизм**	**5,52**	**,016**
2.	Комфорт, уверенность	4,47	**Комфорт, уверенность**	**4,50**	**,012**
3.	Власть и успех	3,93	Власть и успех	3,90	Нет
4.	Независимость	3,74	Независимость	3,73	Нет

Таблица 3.8. «Ценности профессии»

Последовательность ценностей отличается у юношей большей приоритетностью независимости перед властью и успехом. У девушек же последовательность ценностей повторяет последовательность обоих направлений обучения. В целом данная приоритетность отражает традиционные культурные ценности Китая.

Кроме того, у девушек статистически значимо выше ценность конформизма (0,016, $p<0,05$) и комфорта, уверенности (0,012, $p<0,05$). Вероятно, это связано с традиционными семейными ролями, когда женщина не обеспечивает семью, и поэтому её меньше, чем мужчину, беспокоит стабильность заработка.

Промежуточный вывод:

У китайских выпускников наблюдается высокая значимость таких профессиональных ценностей, как принадлежность к группе (конформизм), уверенность и комфорт. Они хотят обрести стабильное положение в обществе, хорошее постоянное рабочее место. Из этого можно сделать вывод, что у них есть достаточная готовность для работы в организациях, гарантирующих стабильность.

Ценности китайских выпускников являются традиционными культурными ценностями Китая.

Итоговые выводы:

Мы провели сравнительный анализ средних оценок по тестам «Интересы», «Ценности профессии» и «Отношение ко времени» у выпускников с различной направленностью образования.

Китайские выпускники более интересуются теми профессиональными областями, которые в КНР считаются престижными или высокооплачиваемыми (например, к таким относится должность сотрудника государственных учреждений). Менее привлекательными оказались области знаний, в которых труднее достичь результата, сложнее получить образование, такие как юридические и медицинские. Такие результаты соответствуют системе социальных гарантий, существующей в китайском обществе. Они хотят обрести стабильное положение в обществе, постоянное рабочее место, ориентированы на принадлежность к группе. У них низкая глубина планирования будущего, мера планирования недостаточна для успешного планирования карьеры в современной бизнес-среде.

3.3 Якоря карьеры у китайских студентов - выпускников, проходящих обучение в России на гуманитарных и технических специальностях

Карьерные ориентации респондентов изучались с помощью методики Э. Шейна «Якоря карьеры».

В результате исследования мы получили следующие сравнительные данные по тесту «Якоря карьеры» (рис. 3.9, 3.10):

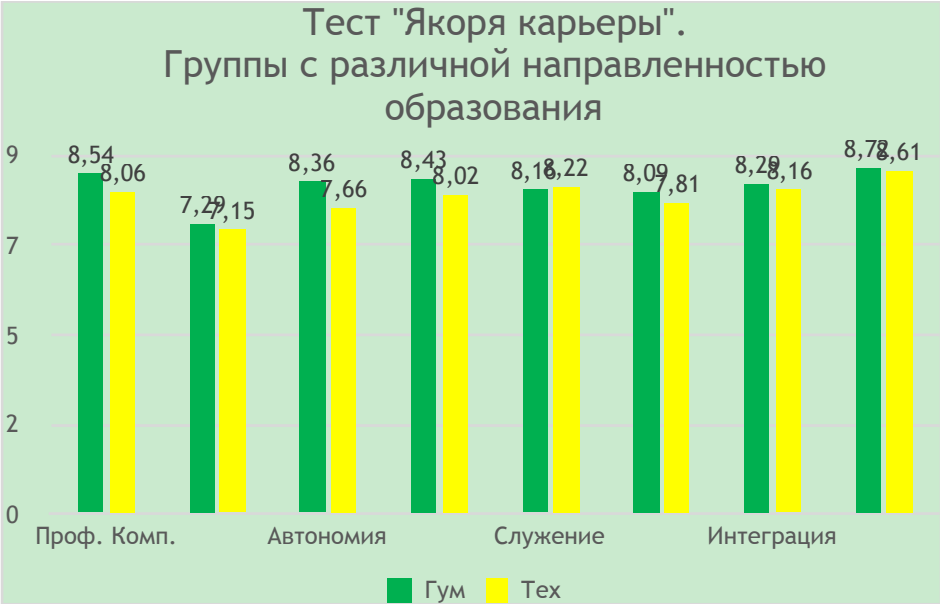

Рис. 3.9. Тест «Якоря карьеры»

Рис. 3.10. Тест «Якоря карьеры»

Подобный рейтинг можно составить и для различных направлений образования (таблица 3.9):

Значимые отличия по критерию t-Стьюдента приведены в таблице 3.9

Пози-ция	Инженерно-техническое направление		Гуманитарное направление		
	Якоря карьеры	Средние оценки	Якоря карьеры	Средние оценки	Ур. знач.
1	Предпринимательство	8,61	Предпринимательство	8,72	нет
2	Служение	8,22	**Профессиональная компетентность**	**8,54**	**,002**
3	Интеграция	8,16	**Автономия**	**8,36**	**,000**
4	Профессиональная компетентность	8,06	Интеграция	8,29	нет
5	Стабильность	8,02	Служение	8,16	нет
6	Вызов	7,81	Вызов	8,09	нет
7	Автономия	7,66	**Стабильность**	**8,06**	**,032**
8	Менеджмент	7,15	Менеджмент	7,29	нет

Таблица 3.9. «Якоря карьеры»

Статистически значимых различий между значимостью различных якорей карьеры у студентов – выпускников гуманитарных и технических

специальностей по якорям «Профессиональная компетентность», «Стабильность» и «Автономия».

Исходя из результатов, можно составить рейтинг якорей карьеры для юношей и девушек (таблица 3.10):

Позиция	**Юноши**		**Девушки**	
	Якоря карьеры	**Средние оценки**	**Якоря карьеры**	**Средние оценки**
1	Предпринимательство	8,67	Предпринимательство	8,59
2	Профессиональная компетентность	8,30	Профессиональная компетентность	8,30
	Служение	8,26	Служение	8,26
	Интеграция	8,17	Стабильность	8,23
3	Стабильность	8,06	Интеграция	8,17
	Вызов	7,82	Автономия	8,01
4	Автономия	7,70	Вызов	7,95
5	Менеджмент	7,17	Менеджмент	7,22

Таблица 3.10. «Якоря карьеры»

Статистически значимых различий между значимостью различных якорей карьеры у девушек и юношей не обнаружено.

Как можно видеть из таблицы 3.10, группы юношей и девушек объединяет наибольшая привлекательность для них якоря «Предпринимательство» и наименьшая – якоря «Менеджмент». Однако, так как статистически значимых различий не обнаружено, мы не можем заключить о разнице в ценности различных якорей по этим группам.

Статистически значимые различия в значимости якорей карьеры у выпускников гуманитарных и технических направлений обнаружены по якорям «Профессиональная компетентность», «Стабильность» и «Автономия»: обучающиеся гуманитарных направлений больше ориентированы на получение и развитие специальных знаний, на стабильность работы и места жительства и на независимость в работе, чем обучающиеся инженерно-технических направлений. Такие различия говорят о большей глубине карьерного самоопределения выпускников гуманитарных специальностей, которые могут быть обусловлены большей

востребованностью гуманитарных профессий на рынке труда, большими перспективами.

Выводы:

В отношении к «Якорям карьеры» не обнаружено гендерных различий, однако обнаружены различия в группах с различной направленностью образования. Это может свидетельствовать о том, что карьерное самоопределение не зависит от пола, и в то же время студенты - выпускники технических специальностей имеют относительно большую глубину карьерного самоопределения, чем выпускники гуманитарных специальностей.

При сравнении групп «Гуманитариев» и «Техников» по результатам методики «Якоря Карьеры» получены данные, не противоречащие профилю выбранного обучения. Респонденты могут быть ориентированы на служение, общительны и часто консервативны и не будут работать в организации, которая враждебна их целям и ценностям.

Косвенно это может свидетельствовать о том, что респонденты профессионально самоопределились, произошла дифференциация, характерная для носителей гуманитарной и технической направленности образования. Однако все средние оценки по тесту Шейна выше 7 баллов. Это можно интерпретировать таким образом, что все карьерные якоря высоко привлекательны. Карьерное самоопределение не дифференцировано.

Итоговые выводы:

По результатам исследования, юноши характеризуются плохой успеваемостью, завышенными зарплатными ожиданиями, склонностью к вредным привычкам и низкими потребностями в аффилиации. Для девушек в самореализации наиболее значимы социально ориентированная мотивация и традиционные, разнообразные способы и приемы самовыражения личности, они материально обеспечены и успешны в обучении, а также придают большое значение удовлетворению потребности в аффилиации.

При сравнении групп «Гуманитариев» и «Техников» по результатам методики «Якоря Карьеры» получены данные, не противоречащие профилю выбранного обучения. Респонденты могут быть ориентированы на служение, общительны и часто консервативны и не будут работать в организации, которая враждебна их целям и ценностям. Карьерное самоопределение у выпускников гуманитарных специальностей более выражено, у выпускников технических направлений еще не произошло. Гендерных различий в разнообразии карьерного самоопределения не обнаружено.

Косвенно это может свидетельствовать о том, что респонденты профессионально самоопределились, произошла дифференциация, характерная для носителей гуманитарной и технической направленности образования. Профессиональное самоопределение опережает карьерное самоопределение во всех исследованных группах.

3.4 Взаимосвязь карьерных ориентаций с интересами, ценностями, временной ориентацией, направленностью образования

Данные корреляционного анализа:

Для студентов - выпускников гуманитарных специальностей получены статистически значимые корреляции между:

Значимые корреляции в группе респондентов гуманитарных специальностей	
1. Ответом на вопрос теста «Интересы» - «Экономические» и якорем карьеры «Менеджмент»;	.506**
2. Ответом на вопрос анкеты «Я собираюсь открыть собственный бизнес» и якорями карьеры «Менеджмент»;	.453**
3. «Экономические причины повлияли на выбор направленности образования» и якорем карьеры «Стабильность»;	.422**
4. Ответом на вопрос анкеты «Политические причины повлияли на выбор образования» и якорем карьеры «Менеджмент»;	.404**

5. Ответом на вопрос анкеты «Я собираюсь открыть собственный бизнес» и «Служение»;	373**
6. Ответом на вопрос анкеты «Самостоятельный выбор профиля обучения» и якорем карьеры «Профессиональная компетентность»;	.371**
7. Ответами на вопросы анкеты «Родители влияли на выбор направленности образования» и якорем карьеры «Стабильность»;	.362**
8. Шкалой теста «Отношение ко времени» - «Позитивное отношение к прошлому» и якорем карьеры «Автономия».	-.363**
9. Шкалой «Готовность к постдипломной мобильности» и якорем карьеры «Интеграция стилей жизни»;	-.397**
10. Ответом на вопрос теста «Интересы» - «Экономические» и якорем карьеры «Профессиональная компетентность»;	-.401**

Для студентов – выпускников технических специальностей получены статистически значимые корреляции между:

Значимые корреляции в группе респондентов инженерно-технических специальностей	
1. Ответом на вопрос анкеты «Я собираюсь открыть собственный бизнес» и «Служение»;	.554**
2. Ценностью «Конформизм» и якорем карьеры «Предпринимательство»;	.443**
3. Ценностью «Независимость» и якорем карьеры «Профессиональная компетентность»;	.412**
4. Ответом на вопрос анкеты «Я собираюсь открыть собственный бизнес» и якорями карьеры «Автономия»;	.393**
5. Ответом на вопрос анкеты «Экономические причины повлияли на выбор образования» и якорем карьеры «Вызов».	-.383**

Выводы:

Для студентов - выпускников гуманитарных специальностей обнаружены следующие закономерности: это выпускники, удовлетворенные своим материальным положением, ориентированные на якоря карьеры

«Менеджмент», «Стабильность» и «Служение». По причине защиты и заботы со стороны родителей, они довольствуются тем, что имеют, и предпочитают стабильность. Для них большую ценность имеет гармоничное сочетание работы и личной жизни, чем высокая оплата труда.

Для студентов - выпускников технических специальностей обнаружены следующие закономерности: это выпускники, склонные заботиться о своей финансовой безопасности в зависимости от уровня комфортности среды. Они ориентированы на якоря карьеры «Предпринимательство», «Автономия», «Служение» и «Профессиональная компетентность». Они придают малое значение стабильности работы и личной жизни, склонны к конформизму и желают открыть собственный бизнес.

У девушек обнаружены статистически значимые корреляции между:

Значимые корреляции в группе девушек	
1) Шкалой теста «Ценности профессии» – «Независимость» и якорем карьеры «Предпринимательство»;	.413**
2) Шкалами «Зарплатные ожидания» и «Профессиональная компетентность»;	.401**
3) Ответом на вопрос анкеты «Хочу открыть собственный бизнес» и якорем карьеры «Служение»;	.382**
4) Шкалой теста «Отношение ко времени» – «Позитивное прошлое» и якорем карьеры «Предпринимательство»;	.349**
5) Готовностью к постдипломной мобильности и якорем карьеры «Интеграция стилей жизни».	-.420**

** - коэффициент значимости по Пирсону

У юношей обнаружены статистически значимые положительные корреляции между:

Значимые корреляции в группе юношей	
1. Ответом на вопрос анкеты «Хочу открыть собственный бизнес» и якорем карьеры «Служение»;	.550**

2. Шкалой теста «Отношение ко времени» – «Фаталистическое настоящее» и якорем карьеры «Стабильность»;	.458**
3. Ответом на вопрос анкеты «Работать в государственном секторе Китая» и якорями карьеры «Профессиональная компетентность»;	.425**
4. Ответом на вопрос анкеты «Работать в государственном секторе Китая» и «Стабильность»;	.390**
5. Ответом на вопрос анкеты «Экономические причины повлияли на выбор образования» и якорем карьеры «Стабильность».	.413**

Выводы:

Девушки предпочитают строить карьеру в рамках полученной ими специальности. Высокая квалификация, по их мнению, может помочь получить высокую зарплату. Люди с высокой значимостью ценности «Независимость», стремящиеся к комфорту и уверенности, могут получить достаточно опыта и знаний для организации своего бизнеса, и они ориентированы на служение.

У юношей с фаталистическим отношением к настоящему выражено стремление компенсировать это карьерой, ориентированной на стабильность работы. Они стремятся получить высокооплачиваемую работу с длительным контрактом в компании со стабильным положением на рынке. Для них высока значимость якорей карьеры «Предпринимательство» и «Профессиональная компетентность», и стремятся привести все сферы жизни, такие как карьера, семья, личные интересы, в равновесие.

3.5. Результаты исследования с помощью факторного анализа

Результаты диагностики подверглись процедуре факторного анализа методом главных компонент. Для этого использовалась компьютерная программа SPSS-22. Основная задача факторизации заключалась в выявлении взаимосвязи показателей, характеризующих карьерные ориентации.

Факторный анализ всех данных по выборке дал результаты, представленные в таблице В1, приведенной в приложении.

При факторизации было получен коэффициент КМО – 0,599, величина которого характеризует применимость факторного анализа к выборке. Полученный нами результат 0,6 оценивается как удовлетворительный (Наследов А.Д. Профессиональный статистический анализ данных. Питер, 2011. с.376).

В результате анализа удалось выявить три фактора, поддающиеся интерпретации. **Первый фактор** объединил показатели теста «Интересы» (таблица 3.11.). В него не вошел ни один показатель теста Э.Шейна «Якоря карьеры». Этот фактор был назван «Выпускники со сформированными профессиональными интересами». Данные этого фактора позволяют отметить, что существует группа студентов - выпускников с хорошо сформированными профессиональными интересами и с полным отсутствием представлений о многообразии карьерного развития.

Таблица 3.11. Фактор «Выпускники, имеющие сформированные профессиональные интересы».

Шкала	**Компонента 1**
Юридические интересы	,779
Экономические интересы	,730
Медицинские интересы	,729
Арт-интересы	,716
Социально-политические интересы	,712
Гуманистические интересы	,669
Музыкальные интересы	,653
Реалистические и технические интересы	,640
Физическая активность	,628
Общественные и образовательные интересы	,620
Научные интересы	,618
Офисная работа	,510

Предполагаю работать в бизнесе родителей	,381
Предполагаю открыть свой бизнес в России	,330

Два других фактора, в которые вошли показатели теста Э. Шейна, для удобства интерпретации получили названия «Выпускники, ориентированные на карьерную стабильность» и «Выпускники, ориентированные на интеграцию стилей жизни».

Второй фактор - «Выпускники, ориентированные на карьерную стабильность» объединил людей, определивших стратегию профессионально-карьерного развития с опорой на комфорт и стабильность (таблица 3.12).

В данный фактор вошли показатели теста Э. Шейна якоря карьеры: «Автономия», «Стабильность», «Служение».

Направленность интересов данной группы ориентирована на стремление к комфорту и уверенности, они не стремятся к открытию собственного бизнеса. Обладают высокой академической успеваемостью в сочетании с заниженными зарплатными ожиданиями, у них сильны филологические интересы. Они позитивно относятся к прошлому, гедонистически наслаждаются настоящим и воспринимают его фаталистически, позитивно представляют свое будущее. Дальнейшую карьеру предполагают ориентировать на стабильность и места, и работы, и связать ее с работой в организациях государственной формы собственности в КНР. Выбор места обучения был самостоятельным.

Таблица 3.12.. Выпускники, ориентированные на стабильность

Шкала	**Компонента 2**
Ценность «Комфорт и уверенность»	0,772
Ценность «Конформизм»	0,609
Якорь карьеры «Автономия»	0,549
Позитивное отношение к прошлому	0,492
Желание открыть свой бизнес	-0,467

Гедонистическое настоящее	0,463
Якорь карьеры «Стабильность»	0,456
Академическая успеваемость	0,437
Будущее	0,4
Якорь карьеры «Служение»	-0,389
Зарплатные ожидания	-0,386
Фаталистическое настоящее	0,375
Предполагается работа в гос. секторе Китая	0,348
Удовлетворенность материальным положением	0,318
Филологические интересы	0,39
Самостоятельный выбор места обучения	0,3

Промежуточный вывод. На уровне тенденции среди респондентов просматривается группа прилежных, материально обеспеченных студентов – выпускников с гуманитарными интересами, которые стремятся к стабильности с отторжением рисков. Они обладают готовностью работать за невысокую, но стабильную заработную плату и хотят построить медленную, но верную карьеру в государственных организациях КНР. Мотивы «служения» в группе отсутствуют, однако доминируют гедонистические установки. Прошлое и настоящее респонденты данной группы воспринимают позитивно, в будущее смотрят с оптимизмом.

Третий фактор - «Выпускники, ориентированные на интеграцию стилей жизни». В эту группу вошли респонденты, определившиеся не только профессионально, но и карьерно (таблица 3.13.).

Данный фактор наполнили показатели не только профессиональных интересов («Филологические»), но и включает шесть из восмти карьерных якорей («Интеграция стилей жизни», «Вызов», «Профессиональная компетентность», «Автономия», «Предпринимательство», «Служение»). Респонденты из этой группы обладают высокой академической успеваемостью, лояльностью к выбранной профессии, что определено низкой

готовностью к постдипломной мобильности. Выбор места обучения в РФ был сделан самостоятельно, без влияния случайных людей. Социально-демографические характеристики, входящие в фактор, позволяют охарактеризовать представителей группы как людей с удовлетворенными аффилиативными потребностями (шкалы «Достаточно много друзей» и «Удовлетворен своей личной жизнью»), поддерживающими здоровый образ жизни (низкие оценки по вопросам, отражающим склонность к вредным привычками).

Таблица 3.13. Выпускники, ориентированные на интеграцию стилей жизни

Шкала	**Компонента 3**
Якорь карьеры «Интеграция стилей жизни»	0,672
Якорь карьеры «Вызов»	0,672
Удовлетворенность аффилиативной потребности (достаточно много друзей)	0,522
Якорь карьеры «Профессиональная компетентность»	0,521
Якорь карьеры «Автономия»	0,514
Филологические интересы	0,433
Удовлетворенность личной жизнью	0,414
Якорь карьеры «Предпринимательство»	0,388
Якорь карьеры «Служение»	0,378
Самостоятельный выбор профиля обучения	0,34
Удовлетворённость здоровьем	0,331
Академическая успеваемость	0,307
Желание работать в бизнесе родителей	-0,327
Вредные привычки (курение)	-0,393
Вредные привычки (алкоголь)	-0,49
Влияние знакомых на выбор места обучения	-0,497
Готовность к постдипломной мобильности	-0,532

Промежуточный вывод. На уровне тенденции можно выделить группу выпускников с потенциально разнообразными карьерными стратегиями, включающими и честолюбивые, и альтруистические якоря. Профессиональное самоопределение сформировано самостоятельно, без случайных влияний. Хорошо учатся, лояльны выбранной профессии, ведут здоровый образ жизни, открыты дружеским связям.

Общие выводы изучения с помощью факторного анализа.

На уровне тенденции результаты факторного анализа с участием методики «Якоря карьеры» позволяют выделить три группы выпускников:

1. Группа с отсутствием представлений о карьерных ориентациях, обладающая широким спектром профессиональных интересов. Рекомендациями для этой группы могут быть: информирование о важности карьерного самоопределения, разнообразии карьерных якорей.

2. Группа материально обеспеченных студентов - выпускников, прилежных, с высоким уровнем гедонизма и ориентацией на профессиональную и карьерную самореализацию в государственных организациях КНР. Они характеризуются стремлением к продолжению моратория на ответственность.

   Рекомендациями для данной группы могут быть: принятие на себя ответственности за самостоятельное формирование и реализацию карьерных планов. Поиск работодателя, который позволит реализовать баланс семейной и профессиональной сферы деятельности.

3. Группа, определившаяся профессионально с высоким уровнем ответственности и имеющая разнообразные карьерные планы. Завершение моратория на ответственность.

Рекомендациями для данной группы могут быть: двигаться дальше в выбранном направлении.

Полные результаты факторного анализа представлены в таблице В1 Приложения В.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование было направлено на изучение психологических факторов выбора якорей карьеры у китайских студентов - выпускников гуманитарного и инженерно-технического профиля.

В ходе исследования были получены следующие результаты:

1. Выпускники инженерно-технических специальностей характеризуются высокими зарплатными ожиданиями, которые нереалистично реализовать на российском рынке труда, готовностью к постдипломной мобильности. У них больше встречается негативное отношение к прошлому, чем у выпускников гуманитарных направлений.

- Чем большее значение для выпускники технической специальности имела экономическая составляющая в выборе профессии, тем меньшую ценность для него имеет якорь карьеры «Вызов». Это может быть связано с тем, что «Вызов» требует силы Я, готовности к рискам, самодостаточности, целеустремленности. Понимание экономического положения КНР не позволяет реализовать этот карьерный якорь.

- Чем больше выпускник настроен на открытие собственного бизнеса, тем большее значение для него имеют якоря карьеры «Автономия» и «Служение». Эти якоря предполагают независимость, самостоятельность и служение важному, полезному делу. Реализовать такое сочетание в условиях как России, так и Китая, легче всего в рамках собственного бизнеса.

- Чем больше выпускник ценит независимость, тем большую значимость для него имеет якорь карьеры «Профессиональная компетентность». Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Это показывает, что полученные данные свидетельствуют о тенденции выпускников к развитию профессиональных навыков и отработке обязанностей.

- Чем больше выпускник склонен к конформизму, тем большее значение для него имеет якорь карьеры «Предпринимательство».

Предпринимательство – это создание собственного направления работы, готовность к риску, преодоление препятствий, оно требует полной самоотдачи и самореализации. Противоречивое сочетание этого якоря с ценностью конформизма может быть объяснено национальными особенностями. Экономический подъем Китая, готовность большого числа людей заниматься предпринимательством выражается в стремлении быть как все, не отделяться от основной тенденции, развивающейся в китайском обществе. Рекомендацией может быть: трезвая оценка собственного потенциала и понимание, что конформные тенденции могут губительно сказаться не только на карьере, но и на жизненном успехе в целом.

2. Выпускники гуманитарных специальностей более уверены в своих специальных знаниях, а также имеют более высокую заинтересованность в филологической сферах. Выпускники гуманитарного направления обучения характеризуются более высокой удовлетворенностью материальной и личной жизнью, высокой академической успеваемостью, высокой ценностью якорей карьеры – «Профессиональная компетентность», «Автономия» и «Стабильность», склонностью негативно оценивать прошлое.

У выпускников гуманитарных специальностей обнаружены статистически значимые положительные корреляции между:

- Вопросом анкеты «Самостоятельный выбор профиля обучения» и якорем карьеры «Профессиональная компетентность». Это может быть связано с ранним профессиональным самоопределением и развившемся и укрепившемся во время обучения интересом к содержанию профессии;

- Вопросом анкеты «Родители влияли на выбор направленности образования» и якорем карьеры «Стабильность». Влияние родителей, традиционной китайской культуры, а также экономической ситуации в Китае предполагает поиск стабильного, надежного места работы и заработка.

- Вопросом анкеты «Политические причины повлияли на выбор образования» и якорем карьеры «Менеджмент». Данный результат с трудом поддается интерпретации.

- Вопросом анкеты «Я собираюсь открыть собственный бизнес» и якорями карьеры «Менеджмент» и «Служение». Отмечается ориентация личности на интеграцию усилий других людей и принятие за это ответственности, а также ориентация на работоспособность и прибыль от своей профессиональной деятельности;

У студентов - выпускников гуманитарных специальностей обнаружены статистически значимые отрицательные корреляции между:

- Шкалой «Позитивное отношение к прошлому» и якорем карьеры «Автономия». Чем чаще выпускники вспоминают прошлое или живут прошлыми воспоминаниями, тем менее они ориентированы на профессиональное становление независимо от начальства (или ориентированы на свободный режим работы, за продуктивность которого человек сам будет нести ответственность). Это может свидетельствовать о том, что автономность, требующая наибольшей мобилизации личностного потенциала, тормозится застреванием в прошлом;

- Шкалой «Готовность к постдипломной мобильности» и якорем карьеры «Интеграция стилей жизни». Чем выше уровень готовности к постдипломной мобильности, тем выпускники меньше ориентированы на интеграцию стилей жизни. Это можно объяснить тем, что для выпускников с высокой готовностью к постдипломной мобильности работа является приоритетной сферой жизни.

- Ответом на вопрос теста «Интересы» - «Экономические» и якорем карьеры «Профессиональная компетентность». Чем больше экономических интересов у выпускника, тем он придает меньше значения обучению выбранной профессии. Данная корреляция противоречива и нуждается в проверке на выборке большего объема.

3. Юноши считают свою карьеру успешной, если удовлетворены их финансовые потребности, и имеют интересы в экономических сферах. Они характеризуются высокой подверженностью влиянию политических и

экономических причин на выбор направления образования, предполагают открыть собственный бизнес и чаще имеют вредные привычки.

У юношей обнаружены статистически значимые положительные корреляции между:

- Вопросом анкеты «Экономические причины повлияли на выбор образования» и якорем карьеры «Стабильность». В России плата за образование ниже, чем в Китае, в 5–6 раз. Кроме того, полученное образование поможет найти стабильную работу.

- Вопросом анкеты «Работать в государственном секторе Китая» и якорями карьеры «Профессиональная компетентность» и «Стабильность». Они могут развивать свои профессиональные навыки для обеспечения стабильной жизни, в соответствии с текущей социальной ситуацией в Китае;

- Вопросом анкеты «Хочу открыть собственный бизнес» и якорем карьеры «Служение». Выпускники, желающие открыть свой бизнес, настроены на приложение своих профессиональных навыков к воплощению в собственном бизнесе своих идеалов и ценностей. Это возможно с большей долей вероятности, чем при работе по найму.

- Шкалой теста «Отношение ко времени» – «Фаталистическое настоящее» и якорем карьеры «Стабильность»: чем больше выпускник живет настоящим и верит в судьбу, тем выше он ценит стабильность работы и места жительства. Изменения в привычном укладе жизни для таких людей несут тревогу, и потому предполагаются негативными.

4. У девушек выше значимость филологических, артистических, общественных интересов, имеют более рациональное отношение к будущему. Девушки характеризуются большей удовлетворенностью личной жизнью, материальным положением, имеют более высокую академическую успеваемость и более высокие потребности в аффилиации, придают высокое значение комфорту и уверенности, склонны к конформизму.

У девушек обнаружены статистически значимые положительные корреляции между:

- Вопросом анкеты «Хочу открыть собственный бизнес» и якорем карьеры «Служение». Выпускники, желающие открыть свой бизнес, настроены на приложение своих профессиональных навыков к воплощению в собственном бизнесе своих идеалов и ценностей. Это возможно с большей долей вероятности, чем при работе по найму.

- Шкалой «Зарплатные ожидания» и якорем карьеры «Профессиональная компетентность». Они полагают, что высокая профессиональная компетентность поможет им получать высокую заработную плату.

- Шкалой теста «Отношение ко времени» – «Позитивное восприятие прошлого» и якорем карьеры «Предпринимательство». Чем больше человек ориентирован на позитивное отношение к прошлому, тем больше он ориентирован на предпринимательство. Это может свидетельствовать о том, что успешное предпринимательство требует извлечения полезного опыта из прошлых событий, и потому прошлое начинает восприниматься как совокупность полезного жизненного опыта.

- Профессиональной ценностью «Независимость» и якорем карьеры «Предпринимательство». Чем больше выпускник ценит независимость, тем больше он ориентирован на предпринимательство. Это связано с нежеланием работать по найму, собственный бизнес дает гораздо больше свободы и независимости.

- Значимая отрицательная корреляция обнаружена между готовностью к постдипломной мобильности и якорем карьеры «Интеграция стилей жизни». Чем меньше выпускник готов к постдипломной мобильности, тем выше он ориентирован на интеграцию стилей жизни. Это говорит о том, что работа для такого выпускники не является приоритетной сферой жизни, и он не хочет отказываться от остальных сфер, и не много задумывается о работе сейчас.

В отношении карьеры и ценностей профессии не обнаружено значимых различий в группах технического и гуманитарного направления,

юношей и девушек. Выделенные с помощью факторного анализа группы выпускников, ориентированных на интеграцию стилей жизни и на карьерную стабильность, имеют большую ориентацию на якоря карьеры «Интеграция стилей жизни», «Стабильность», «Комфорт и уверенность». Карьерное самоопределение у выпускников пока не произошло, отсутствует ориентация на движущие якоря.

Таким образом, подтвердилась общая гипотеза о том, что существуют личностные и социально-общественные факторы, определяющие меру осознанности карьерного самоопределения, информированность о разных возможностях развития карьеры.

Частные гипотезы подтвердились частично:

1. Сформированные виды карьерных ориентаций у выпускников инженерно - технического профиля отличается от сформированных видов карьерных ориентаций у выпускников гуманитарного профиля.
2. Карьерные ориентации девушек - выпускников отличаются от карьерных ориентаций выпускников - юношей.
3. Профессиональные интересы выпускников соответствуют выбранным ими видам профессионалной подготовки (профессиям).
4. Эффективность формирования карьерных ориентаций обусловлено позитивным отношением к будущему и самостоятельностью профессионального выбора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Целью нашей работы было выявление психологических факторов, влияющих на карьерные ориентации в период ранней взрослости у китайских студентов-выпускников с различной направленностью образования.

Это актуальная тема, т.к в настоящий момент специалисты из Китая все в большей степени выступают соискателями вакансий на российском рынке труда. Это малоизученная и малознакомая российскому работодателю категория специалистов, нуждающаяся в особенных программах адаптации к работе в российских организациях.

Мы продемонстрировали и в теоретической части нашего исследования, и подтвердили эмпирически, что выбор карьерных ориентаций связан с такими психологическими факторами, как интересы, ценности, и временная ориентация.

Гипотезы, проверяемые в нашем исследовании:

1. Сформированные виды карьерных ориентаций у выпускников инженерно - технического профиля отличается от сформированных видов карьерных ориентаций у выпускников гуманитарного профиля.

2. Карьерные ориентации девушек - выпускников отличаются от каьрерных ориентаций выпускников - юношей.

3. Профессиональные интересы выпускников соответствуют выбранным ими видам профессионалной подготовки (профессиям).

4. Эффективность формирования карьерных ориентаций обусловлено позитивным отношением к будущему и самостоятельностью профессионального выбора.

В дальнейшем мы планируем продолжать работу в этой области, расширить выборку, изучать другие предикторы карьерных ориентаций.

Выводы, полученные в ходе исследования, могут найти применение в научных исследованиях для продолжения исследований по соответствующей проблематике, в методической работе (новые эмпирические данные могут

быть включены в лекционные курсы и семинарские занятия послужить основой и иллюстративным материалом при проведении курсов по организационной психологии), а также в практической работе психологов. Результаты исследования также могут быть взяты на вооружение организациями (такими как университеты, компании) для разработки программ по адаптации сотрудников (студентов - выпускников) в профессиональной (академической) деятельности; а также для организаций, специализирующихся на найме специалистов из Китая.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Arthur, MB. & Rousseau D.M. A career lexicon for the 21 8‘century. The Academy of Management Executive, 1996, 4(10)： 28—39.
2. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69, Iss. 1, August. P. 4—18.
3. http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/11/604362-kitaiskie-studenti-rossiiskih-vuzah По данным Центра социологических исследований Минобрнауки России
4. http://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/08/11/652542-rossiiskie-vuzi-nabirayut-kitaiskih-studentov Российские ВУЗы набирают китайских студентов.
5. Savickas M.L. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century / M.L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, JJP. Dauwalder, M.E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R.V. Esbroeck, Annelies E.M. van Vianen // Journal of Vocational Behavior. 2009. Vol. 75, Iss. 3, December. P. 239—250.
6. Super, D. E, Vocational adjustment: Implementing a self-concept // Occupations. 1951, 30, 88—92
7. Super, D. E. “Self-concepts in Vocational Development.” New York: College Entrance Examination Board – 1963.
8. Super, D. E. 1951. “Vocational Adjustment: Implementing a Self-concept.” Occupations 30:88-92
9. Super, D. E. 1963. “Self-concepts in Vocational Development.” Pp. 1-16 in Career Development: Self-concept Theory, edited by D. E. Super, R. Starishevski, N. Matlin, and J. P. Jordaan. New York: College Entrance Examination Board.
10. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. Терминологическая правка В.Данченко. К.: PSYLIB, 2004
11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2006.

12. Балюк А.Д. Профессиональная ориентация в системе социализации молодежи (на примере Ростовской области). Тюмень, 2014.
13. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – Минск: Современная школа, 2008. – 448 с.
14. Бутенко Л. И. Особенности адаптации китайских студентов в учебном процессе технического университета,2008 http://www.dissercat.com/content/osobennosti-adaptatsii-kitaiskikh-studentov-v-uchebnom-protsesse-tekhnicheskogo-universiteta#ixzz4dmIly0ra
15. Виничук Н.В. Психосемантический анализ представлений о счастье китайских и российских студентов тема диссертации и автореферата по ВАК 19.00.01, кандидат психологических наук, 2008
16. Гоголева М.Н., Макарова А.П. Удовлетворенность учебной деятельностью студентами гуманитарного и технического профиля // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-2. – С. 192-192.
17. Гордиенко Н. Н. Индивидуально-психологические особенности студентов, осваивающих технические и гуманитарные специальности // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2007. №39.
18. Гордиенко Н. Н., Жолобко Л. М. Психологическое исследование системы отношений студентов гуманитарных и технических специальностей // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2009. №5-1.
19. Гордиенко Н.Н. Исследование психологических и психофизиологических особенностей студентов гуманитарных и технических специальностей в ракурсе повышения качества подготовки специалистов.
20. Демидова Т.Е. Организационная культура как психологический фактор карьерных ориентаций личности // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2010. №125.
21. Дидковская Я.В.. Профессиональное самоопределение студенчества: современные проблемы. Екатеринбург, 2000.

22. Дмитриева Ж.Р. Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры молодых специалистов, Москва, 2011; Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с.
23. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников [Текст] / Монография / Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А.М.: Изд-во Российская экономическая академия, Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
24. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие /Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская. – М.: Академия, 2007. – С.28.
25. Иванченко Л.А. Основы успеха: теория и практика менеджмента [Текст] М.: Мысль. – 2003.
26. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред.. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005.- С.436.
27. Климова А.В., Терехова Т.М. Карьера государственного служащего: проблемы управления и построения. Журнал «Вопросы управления». 2013, вып.22.
28. Ковалевская Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. М., 2015
29. Кон И. С. Пол и гендер. Заметки о терминах // Андрология и генитальная хирургия. 2004. № 1–2. С. 31–35.
30. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М.: УЦ Перспектива, 1997.- 288 с.
31. Лисовская Н.Б., Трощинина Е.А. Карьерная готовность выпускников педагогического вуза // Universum: Вестник Герценовского университета. 2012. №3
32. Литвинова Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения. / Современная зарубежная психология. 2013, №2.
33. Мельник М.Ю. Сопровождение профессионального самоопределения личности: исторический аспект // Личность, семья и общество:

вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXXIV междунар. науч.-практ. конф. № 11(34). Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2013.

34. Меньшиков С. Мировая экономика: состояние и перспективы. Глава из 1-го тома готовящегося к изданию трехтомника “Долгосрочная стратегия развития России (методология и практические решения)” (коллектив Государственного университета управления и Российской Академии Наук). http://www.fastcenter.ru/smenshikov/Glava2015.html, дата обращения: 29.03.17
35. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг [Текст] – СПб: Речь. – 2007. – 336 с.
36. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера [Текст] – Изд.: Питер. – 2012
37. Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. Вузов. -- 4-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 1999.
38. Никифорова А. А., Цихончик Н. В. Динамика и содержание профессиональной идентичности студентов различных направлений вузовской подготовки.
39. Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. 2011. Том 4. № 4. С. 88–100.
40. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов: Учеб. пособие для студ. высш. пед. заведений. – М.: Издат. центр, 2000.
41. Порхачева Л.В., Джус К.Я. Особенности развития личности в период ранней взрослости // Современные проблемы психологии личности: теория и практика.
42. Психологическая энциклопедия. -2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 1094 с
43. Пыринова А.И. Дипломная работа на тему: Особенности смысловой сферы и временная перспектива личности (на примере студентов-психологов и психологов-практиков), ГОУ ВПО МО «Академия

социального управления» Факультет «Психология» Кафедра Практической психологии личности и индивидуального консультирования, 2001

44. Слободчиков В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека // Вопр. психол. 1986. № 6. С. 14 — 23.
45. Советский энциклопедический словарь. Под ред. А.М. Прохорова. 1984.
46. Сотникова С.И. Управление карьерой: учебное пособие. – Новосибирск: НГУЭУ, 2000. – 458 с.
47. Тальбиева Б.И. Гендерные различия организованности китайских и российских студентов. / Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Вопросы образования: языки и специальность,Выпуск № 4 / 2013
48. Терехова А. Н. Научные подходы к изучению карьеры. / Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки , № -4 / том 23 / 2001
49. Фисунова Н.В., Найденова М.В., Островская О. В. Профессиональное самоопределение учащихся школ германии в историко-педагогическом аспекте. Журнал «Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики». Тамбов: Грамота, 2014. No 6 (44): в 2-х ч. Ч. I. С. 186-190.
50. Фомина В.С. Особенности жизненных смыслов и ценностей в зависимости от уровня эмпатии у студентов гуманитарных и технических специальностей. 2016.
51. Чжан Пэн Хао, Чжан Тэн. Половые различия самореализации личности китайских студентов. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика Выпуск № 2 / 2013
52. Чжан Пэн Хао. Национально-психологические особенности самореализации личности российских и китайских студентов, М., 2015.

53.Чжан Пэн Хао. Психологические особенности самореализации китайских студентов. / Вестник Российского университета дружбы народов. Выпуск № 3 / 2013
54.Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.,1996
55.Янченко И. В. Педагогический смысл понятия «карьера» [Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.).Т. II. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 102-105
56.Яценко В. Н. Трудовая карьера: формирование и управление [Текст]: автореф. дис. канд. социол. наук: 22.00.08
57.仵林军，大学生职业规划研究，南京理工大学，2005，
58.卢红梅，我国大学生职业生涯规划研究，华中师范大学, 2006.
59.埃德加•施恩（Edgar H.Schein）（美），职业锚：发现你的真正价值，中国财政经济出版社，2004，123c. (Career Anchors: Discovering Your Real Values)
60.宋君卿,王鉴忠.职业生涯管理理论历史演进和发展趋势.生产力研究，2008年23期
61.廖泉文.职业生涯发展的三、三、三理论[J].中国人力资源开发，2004，(9):21-23
62.张再生.《职业生涯开发与管理》南开大学出版社:2003.06，335c
63.曹鸣岐，职业生涯规划，高等教育出版社，2012，210c.
64.罗双平.职业生涯阶段划分[J].中国人才,2000,(02):35
65.金树人.生涯咨询与辅导[M].北京：高等教育出版社，2007，第 10 页
66.吕杰 (Lv Jie)，徐延庆 （Xu Yanqing），无边界职业生涯研究演进探析与未来展望，外国经济与管理(第 32 卷第 9 期) 2010年

Приложение А.

Сводная характеристика выборки

(Гуманитарная специальность - 1, инженерно-техническая – 2.

Пол: мужской - 1, женский – 2.)

№	пол	Возраст	вуз	специальность
1	2	26	СПбГУ	1
2	2	22	СПбГУ	1
3	2	24	СПбГУ	1
4	2	24	СПбГУ	1
5	2	24	СПбГУ	1
6	2	24	СПбГУ	1
7	2	22	СПбГУ	1
8	2	22	СПбГУ	1
9	2	26	СПбГУ	1
10	1	24	СПбГУ	1
11	2	20	СПбГУ	1
12	1	22	СПбГУ	1
13	2	23	СПбГУ	1
14	1	21	СПбГУ	1
15	1	23	СПбГУ	1
16	2	24	СПбГУ	1
17	2	24	СПбГУ	1
18	2	23	СПбГУ	1
19	1	21	СПбГУ	1
20	2	21	СПбГУ	1
21	2	24	СПбГУ	1
22	1	23	СПбГУ	1
23	2	22	СПбГУ	1
24	2	23	СПбГУ	1

25	1	25	СПбГУ	1
26	2	22	СПбГУ	1
27	2	21	СПбГУ	1
28	2	22	СПбГУ	1
29	1	24	СПбГУ	1
30	2	22	СПбГУ	1
31	2	23	СПбГУ	1
32	2	22	СПбГУ	1
33	1	23	СПбГУ	1
34	2	24	СПбГУ	1
35	2	25	СПбГУ	1
36	2	25	СПбГУ	1
37	2	24	СПбГУ	1
38	2	24	СПбГУ	1
39	2	23	СПбГУ	1
40	2	22	СПбГУ	1
41	2	26	СПбГУ	1
42	2	24	СПбГУ	1
43	2	25	СПбГУ	1
44	1	23	СПбГУ	1
45	2	24	СПбГУ	1
46	2	24	СПбГУ	1
47	2	25	СПбГУ	1
48	2	26	СПбГУ	1
49	2	26	СПбГУ	1
50	2	25	СПбГУ	1
51	1	26	СПбГПУ	2
52	1	25	СПбГПУ	2
53	1	24	СПбГПУ	2
54	1	25	СПбГПУ	2

55	1	26	СПбГПУ	2
56	2	22	СПбГПУ	2
57	1	26	СПбГПУ	2
58	2	23	СПбГПУ	2
59	2	21	СПбГПУ	2
60	1	25	СПбГПУ	2
61	1	24	СПбГПУ	2
62	2	24	СПбГПУ	2
63	2	24	СПбГПУ	2
64	2	24	СПбГПУ	2
65	1	23	СПбГПУ	2
66	1	23	СПбГПУ	2
67	2	22	СПбГПУ	2
68	1	20	СПбГПУ	2
69	1	19	СПбГПУ	2
70	2	21	СПбГПУ	2
71	1	21	СПбГПУ	2
72	1	25	СПбГПУ	2
73	1	21	СПбГПУ	2
74	1	22	СПбГПУ	2
75	1	19	СПбГПУ	2
76	2	24	СПбГАСУ	2
77	1	21	СПбГАСУ	2
78	1	21	СПбГАСУ	2
79	1	26	СПбГАСУ	2
80	1	22	СПбГАСУ	2
81	2	21	СПбГАСУ	2
82	1	21	СПбГАСУ	2
83	1	21	СПбГАСУ	2
84	1	26	СПбГАСУ	2

85	1	20	СПбГАСУ	2
86	1	23	ЛЭТи	2
87	1	23	ЛЭТи	2
88	1	23	ЛЭТи	2
89	2	25	ЛЭТи	2
90	1	21	ЛЭТи	2
91	2	22	ЛЭТи	2
92	1	26	ЛЭТи	2
93	1	24	СПГГУ	2
94	2	24	СПГГУ	2
95	1	24	СПГГУ	2
96	1	24	СПГГУ	2
97	1	24	СПГГУ	2
98	1	26	СПГГУ	2
99	2	22	СПГГУ	2
100	2	23	СПГГУ	2

Приложение Б.

Бланки методов исследования

Б1. Анкета

Уважаемые участники!

Санкт-Петербургский Государственный университет проводит изучение мнения выпускников о планировании карьеры.

Вам будет предложено несколько вопросов, выберите вариант ответа, наиболее соответствующий Вашему мнению. Необходимо ответить на все вопросы.

Ваше мнение очень важно для нас!

Заполнение анкеты займет у вас 5 минут.

Все полученные результаты будут использованы только в научных целях, в совокупности с ответами других респондентов и с сохранением конфиденциальности.

Спасибо за участие в опросе!

Несколько Вы согласны со следующими утверждениями (обведите в кружок цифру, отражающую Ваше мнение)

5 – да, совершенно согласен

4 – почти согласен

3 – согласен в средней мере

2 – почти не согласен

1– нет, совершенно не согласен

На мое решение о выборе образования повлияли:

1) Собственное решение. Это был мой осознанный и самостоятельный выбор.....5 4 3 2 1
2) Родители.....5 4 3 2 1
3) Знакомые.....5 4 3 2 1
4) Соотношение цена – качество образования.....5 4 3 2 1
5) Экономические причины.....5 4 3 2 1
6) Политические причины.....5 4 3 2 1
7) Стремление открыть свой бизнес в России.....5 4 3 2 1
- Другое_____

8) Я планирую работать в бизнесе родителей 5 4 3 2 1
9) Я планирую работать в государственной организации в Китае 5 4 3 2 1
10) Я планирую работать в совместном Китайско-Российском предприятии 5 4 3 2 1
11) Я собираюсь открыть собственный бизнес.....5 4 3 2 1
12) Я не буду работать по полученной в ВУЗе специальности 5 4 3 2 1
13) Я удовлетворен своим материальным положением.5 4 3 2 1
14) Я удовлетворен состоянием своего здоровья.....5 4 3 2 1
15) Я удовлетворен своей личной жизнью.....5 4 3 2 1
16) У меня достаточно много друзей.....5 4 3 2 1
17) Я курю 5 4 3 2 1
18) Я пью 5 4 3 2 1
19) В свободное время, я провожу много времени в социальных сетях, компьютерных играх.....5 4 3 2 1
20) Считаю, что мои знания, умения и навыки, полученные во время образования, заслуживают заработной платы_____дол. в месяц.
21) Академическая успеваемость_____(средний балл по экзаменационным оценкам за последний год обучения)
22) Что для Вас значит «карьера», как Вы понимаете слово «карьера»
_____

Пол_____ Возраст_____ Вуз_____ Специальность (гум./тех)

Ваши пожелания и предложения

_____

_____

_____

СПАСИБО за участие в исследовании!

Б2. Бланк методики «Профиль личностного и профессионального

Временная шкала(отношение ко времени)

1. Шкала PT (в каком времени я себя ощущаю)

Инструкция: На этой странице вы найдете утверждения, в которых описаны некоторые аспекты вашего характера. Поставь оценку от 1 до 5 по каждому пункту, если: **1** – абсолютная ложь; **2** – скорее ложь; **3** – не ложь, и не правда; **4** – скорее правда; **5** – абсолютная правда.

Вопрос	**Оценка** (от 1 до 5)
1. У меня есть грустные воспоминания о моем детстве	
2. Когда я хочу что-то, я думаю, как и что должен сделать, чтобы это получить	
3. Старшие всегда решают за меня	
4. Мне нравиться думать о хороших вещах, которые я сделал, когда был маленьким	
5. Для меня важно жить каждый момент с энтузиазмом	
6. Я все время думаю о негативных вещах, которые со мной произошли в прошлом	
7. Перед тем как принять решение, я оцениваю позитивные и негативные аспекты этого решения	
8. Большая часть моей жизни была предопределена судьбой	
9. Фотографии, песни и запахи моего детства пробуждают во мне приятные воспоминания	
10. Я хочу, чтобы все со мной были ласковые	
11. В прошлом я совершил ошибки, которые хотел бы вычеркнуть	
12. Перед тем как отдохнуть и развлечься, я делаю все дела не откладывая на завтрашней день и подвожу итоги этих дел	
13. Не имеет смысла беспокоиться о будущем, потому что я ничего не могу сделать	
14. Ко мне в сознание приходят все время счастливые воспоминания моего детства	

15. Мне нравиться гулять с разными людьми, не все время с одними и те же друзьями	
16. В моем прошлом находиться так много неприятных воспоминаний, до такой степени, что я предпочитаю об этом не думать	
17. В школе я всегда соблюдаю режим и сроки выполнения заданий	
18. Поскольку, все что должно произойти, произойдет так или иначе, все что я бы не сделал, не имеет значения	
19. Я испытываю ностальгию по своему детству	
20. Я легко поддаюсь моментальному восторгу	
21. В прошлом мной пренебрегали	
22. Я умею противостоять искушениям, когда знаю, что должен делать задания	
23. Нельзя по-настоящему программировать будущее, потому что все очень изменяется со временем	
24. Я помню много хорошего в моем прошлом	
25. Мне не нравиться думать о том, что я сделаю, когда буду взрослым, я наслаждаюсь жизнью день ото дня	

Таблица 2.1. Ключ к личностному тесту «Отношение ко времени»

Шкала	Пункты
1. Позитивное отношение к прошлому	4, 14, 19, 24, 9
2. Негативное отношение к прошлому	6, 1, 16, 21, 11
3. Фаталистическое настоящее	18, 13, 8, 25, 3
4. Гедонистическое настоящее	5, 20, 23, 10, 15
5. Будущее	12, 17, 22, 7, 2

2. Хочу одну работу…

Прочитай утверждения и дай оценку от 1 до 5 по каждому пункту, если:

1 – не интересует; **2** – мало интересует; **3** – достаточно подходит для меня; **4** – очень нравится; **5** – очень сильно нравиться.

Работа, которую я хочу:

Вопрос	**Оценка** (от 1 до 5)
1. в здоровой, комфортабельной среде	
2. в эффективной организации	
3. с возможностью самостоятельно планировать свой рабочий день и свою активность на протяжении рабочего дня	
4. с возможностью ставить себе высокие цели	
5. в которой, я мог бы организовывать работу других	
6. в которой, я мог бы чувствовать себя частью организации	
7. в которой, поставлены важные и признанные другими задачи и поручения	
8. в которой, меня ценят за мои профессиональные способности	
9. в которой, я мог бы быть полезным другим	
10. в которой, я мог бы возвыситься над другими	
11. от которой, я могу получить много денег	
12. в которой, я мог бы делать карьеру	
13. в которой, я мог бы работать в команде	
14. в которой, я бы имел дружеские отношения с коллегами	
15. которая позволила бы мне иметь свободное время	
16. в которой я мог быть человеком, с которым считаются другие	
17. с уверенностью в рабочем месте	
18. в которой я не должен ни от кого зависеть	
19. в которой я бы мог использовать и расширить свои интеллектуальные способности	
20. которая удовлетворила бы мои интересы	
21. в которой я бы мог сказать что думаю	
22. в которой было бы место творчеству	
23. которая позволила бы мне менять места и деятельность	
24. в которой я мог бы быть самим собой	
25. с возможностью познакомиться с новыми реалиями	

Таблица 2.2. Ключ к личностному тесту «Ценности»

Шкала	Пункты
1. Власть и успех:	4, 5, 7, 10, 11, 12, 16: 7
2. Независимость:	3, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25 : 9
3. Комфорт, уверенность:	1, 2, 15, 17 : 4
4. Конформизм:	6, 8, 9, 13, 14: 5

*: – разделить на указанное число.

3. Мои интересы.

На этой странице вы найдете вопросы о ваших профессиональных интересах. Нет ответов «правильных» и «ошибочных», для различных профессий, важны различные интересы. На бланке вопросов, оцени каждый пункт от 1 до 5, если:

1 – совсем не интересно; **2 –** мало интересно; **3 –** достаточно интересно; **4 –** интересно; **5 –** очень интересно.

Если бы вы должны были выбирать сегодня профессию, то выбрали бы такую деятельность как:

Вопрос	**Оценка** (от 1 до 5)
1. Химик лаборатории при госпитале, в фармакологической или косметической фирме	
2. Писатель или журналист	
3. Дизайнер по интерьеру	
4. Заниматься PR в агентстве	
5. Быть судьей по опеки несовершеннолетних	
6. Работать в клинике	
7. Переводить на русский язык тексты и книги по специализированным темам (наука, культура и тд)	
8. Играть в симфоническом оркестре	
9. Работать с математико-логическими гипотезами	

10. Оценивать различные аспекты эффективности избирательной компании	
11. Заниматься человеческими ресурсами в фирме	
12. Исследовать законы природы	
13. Инженер по проектированию двигателей от более простых до более сложных	
14. Общественный работник для людей в кризисных ситуациях	
15. Заниматься сохранением культурного наследия и его ценностей	
16. Анализировать финансовые, экономические и социальные проблематики бюджета	
17. Астрофизик в обсерватории	
18. Медик в больнице или в частной клинике	
19. Заниматься организационными вопросами и закупкой продукции в фирму	
20. Записывать CD диски для звукозаписывающих компаний	
21. Предоставлять юридическую консультацию для фирмы	
22. Руководитель партии или ассоциации	
23. Археолог, служащий в офисе исторических находок	
24. Психолог в частном офисе	
25. Проектировать здания, учитывая потребности тех, кто там будет работать	
26. Работать в спортивном обществе	
27. Изучать античную и современную философию	
28. Заниматься web дизайном	
29. Заниматься презентацией продуктов компании	
30. Зубной врач в клинике	
31. Быть профессиональным инструктором в спортивном зале	
32. Преподавать классическую музыку	
33. Руководитель государственной организации	
34. Промоутер культурных и артистических событий	

35. Адвокат или прокурор в суде	
36. Заниматься проблемами работы и занятости	
37. Поддерживать профессиональные отношения по работе с людьми, которые говорят на иностранном языке	
38. Преподаватель в старшей школе	
39. Налоговый, финансовый или страховой консультант	
40. Психиатр в государственном учреждении	
41. Сопровождать туристов	
42. Заниматься управлением законодательных средств банка, компании или государственного учреждения	
43. Атташе по управлению финансовых средств компании	
44. Певец и/или автор музыкальных текстов	
45. Проектировать строительство: домов, мостов и т.д.	
46. Преподаватель в спортивном зале	
47. Контролировать баланс фирмы	
48. Частный инструктор по фитнесу, гимнастике и т.д	
49. Устный и письменный переводчик	
50. Архитектор урбанистического и территориального планирования	
51. Воспитатель детей школьного возраста	
52. Антрополог	

Таблица 2.3. Ключ к личностному тесту «Интересы»

Шкала	Пункты
1. Арт	3, 15, 28, 34
2. Физическая активность	26, 31, 46, 48
3. Офисная работа	4, 11, 19, 29
4. Экономические	16, 39, 43, 47
5. Юридические	5, 21, 35, 42
6. Филологические	7, 37, 41, 49
7. Медицинские	6, 18, 30, 40

8. Музыкальные	8, 20, 32, 44
9. Социально-Политические	10, 22, 33, 36
10. Общественные, образовательные	14, 24, 38, 51
11. Реалистические и технические	13, 25, 45, 50
12. Научные	1, 9, 12, 17
13. Гуманистические	2, 23, 27, 52

Б3 Опросник
карьерные ориентации Эдгар Шейн 1985

01．我希望做我擅长的工作，这样我的内行建议可以不断被采纳。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

02．当我整合并管理其他人的工作时，我非常有成就感。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

03．我希望我的工作能让我用自己的方式，按自己的计划去开展。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

04．对我而言，安定与稳定比自由和自主更重要。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

05．我一直在寻找可以让我创立自己事业（公司）的创意的（点子）。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

06．我认为只有对社会做出真正贡献的职业才算是成功的职业。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

07．在工作中，我希望去解决那些有挑战性的问题，并且胜出。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

08．我宁愿离开公司，也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

09．将我的技术和专业水平发展到一个更具有竞争力的层次是成功职业的必要条件。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

10．我希望能够管理一个大公司（组织），我的决策将会影响许多人。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

11．如果职业允许自由地决定自己的工作内容，计划，过程时，我会非常满意。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

12．如果工作的结果使我丧失了自己在组织中的安全稳定感，我宁愿离开这个工作岗位。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

13．对我而言，创办自己的公司比在其他的公司中争取一个高的管理位置更有意义。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

14．我的职业满足来自于我可以用自己的才能去为他人提供服务。
1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

15．我认为职业的成就感来自于克服自己面临的非常有挑战性的困难。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

16．我希望我的职业能够兼顾个人，家庭和工作的需要。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

17．对我而言，在我喜欢的专业领域内做资深专家比总经理更具有吸引力。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

18．只有在我成为公司的总经理后，我才认为我的职业人生是成功的。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

19．成功的职业应该允许我有完全的自主与自由。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

20．我愿意在能给我安全感、稳定感的公司中工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

21．当通过自己的努力或想法完成工作时，我的工作成就感最强。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

22．对我而言，利用自己的才能使这个世界变得更适合生活或居住，比争取一个高的管理职位更重要。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

23．当我解决了看上去不可能解决的问题，或者在必输无疑的竞赛中胜出，我会非常有成就感。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

24．我认为只有很好地平衡了个人、家庭、职业三者的关系，生活才能算是成功的。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

25．我宁愿离开公司，也不愿频繁接受那些不属于我专业领域的工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

26．对我而言，作一个全面管理者比在我喜欢的专业领域内做资深专家更有吸引力。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

27．对我而言，用我自己的方式不受约束地完成工作，比安全、稳定更加重要。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

28．只有当我的收入和工作有保障时，我才会对工作感到满意。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

29．在我职业生涯中，如果我能成功地创造或实现完全属于自己的产品或点子，我会感到非常成功。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

30．我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

31．我希望工作中有很多机会，可以不断挑战我解决问题的能力（或竞争力）。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

32．能很好地平衡个人生活与工作，比达到一个管理职位更重要。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

33．如果在工作中能经常用到我特别的技巧和才能，我会感到特别满意。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

34．我宁愿离开公司，也不愿意接受让我离开全面管理的工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

35．我宁愿离开公司，不愿意接受约束我自由和自主控制权的工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

36．我希望有一份让我有安全感和稳定感的工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

37．我梦想着创造属于自己的事业。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

38．如果工作限制了我为他人提供帮助和服务，我宁愿离开公司。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

39．去解决那些几乎无法解决的难题，比获得一个高的管理职位更有意义。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

40．我一直在寻找一份能够最大程度的减少个人和家庭之间冲突的工作。

1．从不　2．偶尔　3．有时　4．经常　5．频繁　6．总是

Ключ
к опроснику карьерных ориентаций Эдгар Щейн, 1985

类型	**TF**		**GM**		**AU**		**SE**		**EC**		**SV**		**CH**		**LS**	
加分项	**1**		**2**		**3**		**4**		**5**		**6**		**7**		**8**	
	9		**10**		**11**		**12**		**13**		**14**		**15**		**16**	
	17		**18**		**19**		**20**		**21**		**22**		**23**		**24**	
	25		**26**		**27**		**28**		**29**		**30**		**31**		**32**	
	33		**34**		**35**		**36**		**37**		**38**		**39**		**40**	
总分																

平均分								

Таблица 2.4. Ключ к тесту «Якоря карьеры»

在40题中挑出三个他得分最高的项目，（如果得分相同，他挑出最感兴趣的项目）在每个项目得分的后面，再加4分。（例如，第40题，得了6分，则该题应当加4分，变为10分）将每一题的分数填入下面的空白表格（计分表）中，然后按照“列”进行分数累加得到一个部分，将每列总分除以5得到每列的平均分，填入表格。记住：在计算平均分和总前，不要忘记将最符合他日常想法的三项，额外加上四分

Обработка:

职业锚类型的说明：

TF型：　技术/职能型职业锚　Technical/functional Competence

如果他的职业锚是技术/职能型，他始终不肯放弃的是在专业领域中展示自己的技能，并不断把自己的技术发展到更高层次的机会。他希望通过施展自己的技能以获取别人认可，并乐于接受来自于专业领域的挑战，他可能愿意成为技术/职能领域的管理者，但管理本身不能给他带来乐趣，他极力避免全面管理的职位，因为这意味着他可能会脱离自己擅长的专业领域。

GM型：　管理型职业锚　General/Managerial Competence

如果他的职业锚是管理型，他始终不肯放弃的是升迁到组织中更高的管理职位，这样他能够整合其他人的工作，并对组织中某项工作的绩效承担责任。他希望为最终的结果承担责任，并把组织的成功看做是自己的工作。如果他目前在技术/职能部门工作，他会将此看成积累经验的必须过程，他的目标是尽快得到一个全面管理的职位，因为他对技术/职能部门的管理不感兴趣。

AU型：自主/独立型职业锚　Autonomy/Independence

如果他的职业锚是自主/独立型的，他始终不肯放弃的是按照自己的方式工作和生活，他希望留存能够提供足够的灵活性，并由自已来决定何时及如何工作的组织中。如果他无法忍受任何程度上的公司的约束，就会去寻找一些有足够自由的职业，如教育、咨询等。他宁可放弃升职加薪的机会，也不愿意丧失自己的独立自主性。为了能有最大程度的自主和独立，他可能创立自己的公司，但他的创业动机是与后面叙述的创业家的动机是不同的。

SE型：安全/稳定型　Security/Stability

如果他的职业锚是安全/稳定型的，他始终不肯放弃的是稳定的或终身雇佣的职位。他希望有成功的感觉，这样他才可以放松下来。他关注财务安全（如养老金和退休金方案）和就业安全。他对组织忠诚，对雇主言听计从，希望以此换取终身雇佣的承诺。虽然他可以到达更高的职位，但他对工作的内容和在组织内的等级地位并不关心。任何人（包括自主/独立型）都有安全和稳定的需要，在财务负担加重或面临退休时，这种需要会更加明显。安全/稳定型职业锚的人总是关注安全和稳定问题，并把自我认知建立在如何管理安全与稳定上。

EC型：创造/创业职业锚　Entrepreneurial/Creativity

如果他的职业锚是创造/创业型的，他始终不肯放弃的是凭借自己的能力和冒险愿望，扫除障碍，创立属于自己的公司或组织。他希望向世界证明他有能力创建一家企业，现在他可能在某一组织中为别人工作，但同时他会学习并评估未来的机会，一旦他认为时机成熟，就会尽快开始自己的创业历程。他希望自己的企业有非常高的现金收入，以证明他的能力。

SV型：服务型职业锚　　Sense of Service, Dedication to a Cause

如果他的职业锚是服务型的，他始终不肯放弃的是做一些有价值的事情，比如：让世界更适合人类居住、解决环境问题、增进人与人之间的和谐、帮助他人、增强人们的安全感、用新产品治疗疾病等。他宁原离开原来的组织，也不会放弃对这些工作机会的追求。同样，他也会拒绝任何使他离这些工作的调动和迁升。

CH型：挑战型职业锚　　Challenge

如果他的职业锚是挑战型的，他始终不肯放弃的是去解决看上去无法解决的问题、战胜强硬的对手或克服面临的困难。对他而言，职业的意义在于允许他战胜不可能的事情。有的人在需要高智商的职业中发现这种纯粹的挑战，例如仅仅对高难度、不可能实现的设计感兴趣的工程师。有些人发现处理多层次的、复杂的情况是一种挑战，例如战略咨询师仅对面临破产、资源消耗尽的客户感兴趣。还有一些人将人际竞争看成是挑战，例如职业运动员，或将销售定义为非赢即输的销售人员。新奇、多变和困难是挑战的决定因素，如果一件事情非常容易，它马一会变得令人厌倦。

LS型：生活型职业锚　Lifestyle

如果他的职业锚是生活型的，他始终不肯放弃的是平衡并整合个人的、家庭的和职业的需要。他希望生活中的各个部分能够协调统一向前发展，因此他希望职业有足够的弹性允许他来实现这种整合。他可能不得放弃职业中的某些方面（例如晋升带来跨地区调动，可能打乱他的生活）。他与众不同的地方在于过自己的生活，包括居住在什么地方、如何处理家庭事务及在某一组织内如何发挥自己。

Приложение В.

Результаты исследования

Таблица В1. Результаты факторного анализа

Факторный анализ всей выборки

Мера адекватности и критерий Бартлетта:

Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина.		,599
Критерий сферичности Бартлетта	Прибл. хи-квадрат	2762,370
	ст.св.	1378
	Знч.	,000

Данные возможны к интерпретации на уровне тенденции. КМО - 0,6

Для интерпретации пригодны три первых фактора:

Полная объясненная дисперсия:

Компонента	Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %
1	6,236	11,766	11,766
2	4,888	9,222	20,988
3	4,539	8,564	29,551

Метод выделения: Анализ главных компонент.

Матрица повернутых компонент[a]

	Компонента		
	1	2	3
Юридические	,779		
Экономические	,730		
Медицинские	,729		
Интересы арт	,716		
Социально Политические	,712		
Гуманистические	,669		
Музыкальные	,653		
Реалистические и технические	,640		
Физическая активность	,628		
Общественные образовательные	,620		
Научные	,618		
Офисная работа	,510		
Предполагаю работать в бизнесе родителей	,381		-,327
Предполагаю открыть свой бизнес в России	,330		
Комфорт, уверенность		,772	
Конформизм		,609	
Независимость		,549	
Позитивное прошлое		,492	
Открыть свой бизнес		-,467	
Гедонистическое настоящее		,463	
Стабильность		,456	
Академическая успеваемость		,437	,307
будущее		,400	
Служение		-,389	,378
Зарплатные ожидания		-,386	
Фаталистическое настоящее		,375	
Предполагает работу в гос. организациях КНР		,348	
Удовлетворенность материальным положением		,318	
Интеграция			,672
Вызов			,672
Готовность к постдипломной мобильности			-,532
Коммуникация			,522

Профессиональная компетенция			,521
Автономия			,514
Знакомые влияли на выбор профиля обучения			-,497
Вредные привычки (алкоголь)			-,490
Филологические интересы		,390	,433
Удовлетворен личной жизнью			,414
Вредные привычки (курение)			-,393
Предпринимательство			,388
Самостоятельный выбор профиля обучения		,300	,340
Удовлетворенность здоровьем			,331

Метод выделения: Анализ методом главных компонент.

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 5 итераций.