

## Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения

**Н.В. ВОЛКОВА\***,  
*НИУ ВШЭ, Санкт-Петербург, Россия,*  
*nv.volkova@hse.ru*

**В.А. ЧИКЕР\*\***,  
*СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия,*  
*vchiker@yandex.ru*

*В статье приводятся материалы исследования карьерных установок и уровня самомониторинга студентов, обучающихся на втором курсе в двух наиболее престижных государственных вузах г. Санкт-Петербурга по стратегически перспективным специальностям. В период с 2016 по 2017 г. было обследовано 202 человека, осваивающих бакалаврские образовательные программы «Логистика и управление цепями поставок» (n=98), «Социология» (n=82) и «Управление персоналом» (n=22). На основании полученных результатов делается вывод о том, что особенности карьерных установок студентов можно определить через анализ «якорей карьеры» Э. Шейна и шкалу самомониторинга М. Снайдера, оценки которых различаются в зависимости от направления обучения. Показана специфика карьерных установок юношей и девушек различных образовательных программ бакалавриата и общность в проявлениях самомониторинга в этом возрасте.*

**Ключевые слова:** карьерные установки, студенты бакалавриата, «якоря карьеры», самомониторинг, управление карьерой, управление талантами.

### Для цитаты:

Волкова Н.В., Чикер В.А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 90–107. doi:10.17759/sps.2018090107

\* Волкова Наталья Владимировна — кандидат психологических наук, начальник управления персоналом, доцент департамента менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Санкт-Петербург, Россия, nv.volkova@hse.ru

\*\* Чикер Вера Александровна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет (ФГБОУ ВО СПбГУ), Санкт-Петербург, Россия, vchiker@yandex.ru

## Введение

Теоретическая и практическая актуальность исследования определяется тем, что в условиях динамично развивающихся технологий и глобализации рынков одним из конкурентных преимуществ организаций становится привлечение и удержание талантливых и мотивированных сотрудников. Соответственно, все больше внимания со стороны руководства и системы управления персоналом уделяется не только созданию сильных команд, но и привлечению в них молодежи, что зачастую достигается путем целенаправленного набора выпускников вузов (graduate recruitment) и формирования системы управления талантами. Так, крупные компании, как наиболее заинтересованные во возвращении талантливых и перспективных специалистов внутри организации, отбирают будущих сотрудников уже со студенческой скамьи [7]. Для этих целей, как правило, создаются специальные программы, помогающие найти и привлечь талантливых выпускников, положить начало их карьере и помочь интенсивному развитию путем обучения и ротации. В основе этой идеи лежит теоретическая концепция управления талантами (talent management), которая включает в себя систематическое привлечение, удержание, выявление, развитие и последовательное планирование карьеры сотрудников, вошедших в кадровый резерв (talent pool) [12], что имеет видимое практическое применение. В российской HR-практике существуют различные подходы к управлению талантами, которые зачастую формируются под влиянием внутренней политики и культуры самой компании [2, с. 149]. Связав в единое целое различные, но взаимно подкрепляющие друг друга

технологии управления человеческими ресурсами, этот подход стал популярным не только среди коммерческих компаний, но и в системе образования, так как ориентирован на привлечение и удержание сотрудников, способных по своим личностным и деловым качествам эффективно достигать поставленных целей [4; 6].

Неотъемлемым элементом системы управления талантами является политика компании по привлечению персонала, его обучению и управлению карьерой (career development). В рамках этой концепции система подбора кадров должна быть выстроена таким образом, чтобы в организацию приходили сотрудники, цели и ценности которых совпадают или очень близки к ее корпоративной культуре, поскольку следующий этап — развитие карьеры — требует такого подхода, который будет учитывать потребности организации, а также интересы работников. Соответственно, для работодателей важно понимать карьерные установки, которые сформированы у потенциального кандидата на момент окончания вуза и начала работы, а также то, насколько они соответствуют бизнес-стратегии и могут быть реализованы в рамках организации.

Концепция Э. Шейна «Якоря карьеры» позволяет определить карьерные ориентации (установки) (career orientations) или «якоря карьеры» (career anchors), которые отражают самооценку личности в части профессионального развития [21; 22] и рассматриваются как одна из форм социальной установки в более широком контексте жизнедеятельности. В представленной работе изучение карьерных установок вносит вклад в общенаучную теорию социальных установок различного уровня, формирующих мотивацию профессиональной деятельности.

Исследования, проведенные нами ранее, показали, что важным аспектом адаптации в коллективе и, следовательно, в построении карьеры является также такая индивидуальная особенность новичка, как способность контролировать поведение в соответствии с требованиями социальной ситуации и способность управлять производимым впечатлением [3; 5]. Эта психологическая характеристика социального поведения может быть измерена через такое понятие, как самомониторинг, введенное М. Снайдером (Snyder, 1974) [25]. Обе эти концепции были приняты за теоретическую основу исследования.

### **Теория «Якорей карьеры»**

Теория «Якорей карьеры», разработанная Э. Шейном, основана на анализе доминирующего набора компетенций, ключевого мотива личности, а также центральной внутренней ценности, которые в совокупности являются векторами профессиональных притязаний и ведут к созданию комплексной модели карьеры, сфокусированной вокруг предпочтительного типа работы, вознаграждения, стиля руководства, а также развития в ближайшей перспективе. При этом именно жизненный опыт, приобретенный в процессе формирования индивида, лежит в основе самооценки личности в части построения карьеры [23]. С другой стороны, карьера — это не только личностное явление, а объективная (онтологическая) жизненная задача, которая объединяет карьерный потенциал личности и условия активности среды [8, с. 28]. Соответственно, при практическом применении теории необходимо принимать во внимание различия между внешней и внутренней карьерой [24]. Под *внешней карьерой* (*external career*) подразумевается после-

довательность действий, которые необходимо выполнить для того, чтобы занять определенную профессиональную позицию; к ним можно отнести получение профильного образования, прохождение практики в ходе обучения, курсы повышения квалификации и др. *Внутренняя карьера* (*internal career*), которая является субъективной самооценкой личности, раскрывает то, как индивид проходит через действия, обусловленные внешней карьерой, какие мотивы, ценности и компетенции движут им в ходе развития. Именно этот идеализированный образ, сформированный самой личностью, который, с одной стороны, может быть как полезным проводником, так и, с другой стороны, ограничителем в части решений относительно карьерных треков, и получил название якорей карьеры.

Каждый «якорь карьеры» состоит из трех элементов:

- 1) восприятие собственных способностей и возможностей;
- 2) восприятие личных потребностей и мотивов;
- 3) восприятие своих ценностей и установок.

Два первых направления тесно связаны с жизненным опытом индивида, в то время как третье измерение отражает реакцию человека на нормы и ценности, которые включены в различные социальные и производственные ситуации. Установленные карьерные ориентации функционируют как устойчивая сила, представляющая мотивы и ценности деятельности, от которых индивид не будет отказываться, если ему предстоит сделать выбор [22, с. 80].

Шейн выделил восемь возможных типов якорей карьеры, определяющих индивидуальные различия в отношении решений в части построения карьеры.

В дальнейших исследованиях карьерная установка Безопасность/Стабильность (security/stability) была разделена на два отдельных измерения: стабильность места работы (organizational security) и стабильность места жительства (geographical stability) [14]. Таким образом, для анализа стали доступны следующие девять «якорей карьеры», которые концентрируются вокруг основных элементов этого феномена: ценностей человека, психологических потребностей, а также способностей и возможностей личности.

1. Карьерные установки, основанные на *ценностях личности*:

– *Автономия* (autonomy / independence) – стремление к самостоятельности и независимости в профессиональной деятельности, нежелание подчиняться формальным правилам, законам и ограничениям организации.

– *Вызов* (pure challenge) – профессиональная ориентация на конкуренцию, победу над другими, рассмотрение ситуации с точки зрения «выигрыша–проигрыша».

– *Служение* (service / dedication to a cause) – основная ценность такой ориентации – «работа с людьми», «усовершенствование мира», ориентация на моральные ценности в осуществлении профессиональной деятельности.

2. Карьерные установки, базирующиеся на *психологических потребностях личности*:

– *Стабильность места работы* (organizational security) – потребность в надежной стабильной организации с хорошей репутацией, обеспечивающей определенный срок службы и устойчивость положения.

– *Стабильность места жительства* (geographical stability) – желание посто-

янного места жительства, географической и бытовой устойчивости.

– *Интеграция стилей жизни* (life style) – желание баланса во всех сферах жизни – семье, работе, саморазвитии.

3. Карьерные установки, основанные на *самооценке личности своих способностей и возможностей*:

– *Профессиональная компетентность* (technical functional competence) – направленность на мастерство, профессионализм; основа принятия компетентных решений в организации.

– *Менеджмент* (general management competence) – стремление к взаимодействию с другими людьми, организационное единство, принятие на себя ответственности за действия других людей.

– *Предпринимательство* (entrepreneurial creativity) – желание создать собственное дело, «марку», способность рисковать для этого; стремление к личному богатству.

Большинство профессий дают возможность удовлетворять несколько из вышеперечисленных «якорей карьеры» и, соответственно, люди также имеют, как правило, не одну ведущую карьерную ориентацию [18; 19; 21]. Например, успешные румынские студенты с направленностью на освоение технических специальностей выделили четыре ведущие карьерные ориентации: *вызов, служение, интеграция стилей жизни и предпринимательство* [19]. Опытные специалисты со стажем в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (research, development and engineering professionals) продемонстрировали похожие результаты, в качестве ведущих карьерных установок были выделены: *интеграция стилей жизни, служение, а также стабильность работы и места*

жительства [16]. Данные отечественных исследований, проводимые на различных выборках в течение более чем двух десятилетий, также показали преобладание выраженности установок на стабильность работы и места жительства, интеграцию стилей жизни и служение [9; 3]. При этом в течение многих лет фиксируются стабильно низкие оценки ориентаций на профессиональную компетентность и менеджмент, что ставит под сомнение вопросы развития профессионального самосознания и саморазвития и обращает внимание на выраженность установок на удовлетворение прежде всего собственных потребностей (стабильность работы и места жительства, интеграция стилей жизни).

Теория «якорей карьеры» основана на идее согласованности между карьерными установками и возможностями организаций для их реализации, что, в свою очередь, ведет к удовлетворенности профессиональной деятельностью. В то же время их несовпадение зачастую становится причиной низкой эффективности работы и неудовлетворенности рабочим местом [19; 24]. Неслучайно, что одним из методов определения удовлетворенности персонала стало сравнение потребностей личности, установленных через «якоря карьеры», и возможности их реализации в рамках определенной должностной позиции [13]. Следовательно, анализ карьерных установок личности, основанных на теории «якорей карьеры», с определенной долей вероятности может дать информацию об особенностях индивидуальной личностной стратегии поведения человека на предполагаемом рабочем месте. Именно поэтому ранний мониторинг карьерной мотивации становится перспективным направлением

профессионального самоопределения, развития и адаптации будущих специалистов.

### **Теория самомониторинга**

Теория самомониторинга была определена М. Снайдером как социально-психологическая концепция, демонстрирующая возможности адаптации поведения человека в ходе межличностного взаимодействия [25]. Мы считаем, что самомониторинг — это характеристика активного социального поведения личности, направленного на установление социальных контактов и анализ межличностных отношений. Сочетание внешних и внутренних мотивов социального поведения выражается в различиях силы экспрессии в самопрезентации, т. е. в открытости или подавлении проявлений эмоций в общении с другими людьми [25]. Лица с высокими показателями по этой шкале более деликатны и используют ситуативные сигналы для управления своим поведением в соответствии с социальной ситуацией, применяют различные тактики самопрезентации. Люди же с низким уровнем самомониторинга менее гибко реагируют на социальную ситуацию, не подвержены ее влиянию и достаточно прямолинейны в общении [26]. Они также обладают недостаточными когнитивными возможностями для самопрезентационных сообщений [27].

Таким образом, принимая во внимание результаты наших предыдущих исследований, в которых были установлены различия в значениях самомониторинга и карьерных ориентаций между представителями различных возрастных групп, сформированных в соответствии с теорией поколений [5], можно предположить, что этот показатель оказывает влияние на карьерную мотивацию человека.

## Дизайн исследования

*Цель работы:* изучение различий и особенностей карьерных установок, а также уровня самомониторинга у студентов, обучающихся по стратегически перспективным бакалаврским образовательным программам «Логистика и управление цепями поставок» (далее — Логистика), «Социология» и «Управление персоналом» в двух престижных вузах г. Санкт-Петербурга.

*Гипотеза исследования:* существуют отличия в уровневых и структурных характеристиках карьерных установок у студентов различных направлений обучения, которые могут быть определены при помощи анализа карьерных ориентаций и показателя самомониторинга.

### Задачи исследования.

1. Определение различий карьерных установок и уровня самомониторинга у студентов, обучающихся по указанным образовательным программам.

2. Выявление ведущих карьерных установок (уровневых характеристик) у студентов различных направлений обучения.

3. Анализ структурных особенностей карьерных установок и самомониторинга у студентов различных направлений обучения.

4. Определение гендерных различий по карьерным ориентациям и уровню самомониторинга у студентов, обучающихся в рамках одной образовательной программы.

*Характеристика участников исследования.* Выдвинутая гипотеза проверялась в период с 2016 по 2017 г. на студентах второго курса, обучающихся по бакалаврским образовательным программам «Логистика и управление цепями поставок» (n=98), «Социология» (n=82) и

«Управление персоналом» (n=22) в двух престижных государственных вузах г. Санкт-Петербурга, что, соответственно, отражает уровень довузовской и профессиональной подготовки студентов и формирует их социальные притязания. Профили обучения были выбраны не случайно, они базировались на «Атласе новых профессий», который был разработан Агентством стратегических инициатив и Московской школой управления «Сколково», где отмечена важность специалистов, способных работать с большими объемами данных (big data). Эта область активно осваивается в рамках образовательных программ «Социология» и «Управление персоналом». Аналогичная ситуация и в сфере логистики, например, одним из трендов этого направления, выделенных в «Атласе новых профессий», будет глобальная логистика грузов и проектирование кросс-логистических систем [1, с. 90]. Соответственно, привлечение и удержание молодых специалистов этих профилей обучения будет одним из стратегических преимуществ организаций, работающих в указанных направлениях деятельности.

Всего в опросе приняли участие 202 респондента, среди которых — 42 представителя мужского пола и 160 — женского. На момент проведения опроса средний возраст составил 19,5 года (SD=2). Данные были собраны путем заполнения стандартизированных опросников в период обучения.

### Методы исследования

Основная идея исследования заключалась в выявлении профессиональных установок и сформировавшихся представлений о карьере. Количественные показатели, полученные на основе стандартизированных опросников, опре-

деляют социально-психологические особенности обучающихся по каждой образовательной программе, которые, в свою очередь, могут служить ориентиром как для будущих работодателей, так и самих студентов при выборе места работы. Важной особенностью выбранных методик является их использование в международных исследованиях, что обеспечивает возможность сопоставления полученных результатов и применения их в организациях с различным этнокультурным и социальным составом [15; 17; 20]. Выбранный инструментарий предполагает быстрое заполнение и обработку данных.

1) **«Якоря карьеры»**. Для исследования карьерных установок использовался опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна [10, с. 85–96]. Опросник содержит 9 шкал (41 вопрос), названные Шейном «якоря карьеры», которые отражают основную профессиональную мотивацию. Содержательное значение шкал представлено выше. Оценка каждой карьерной ориентации говорит об уровневых характеристиках мотивационного профиля студентов (невысокий уровень карьерной мотивации – от 0 до 3 баллов, средний – от 4 до 7 баллов, высокий – от 8 до 10 баллов). Различная выраженность «якорей карьеры» и их сочетание в мотивационном профиле свидетельствуют об уровневых характеристиках профессиональной мотивации исследуемых нами групп, а также позволяют описать индивидуальный мотивационный профиль личности. Структурные характеристики профессиональных установок представлены корреляционным и факторным анализом.

2) **Самомониторинг**. Для исследования самомониторинга использо-

валась методика М. Снайдера «Шкала самомониторинга» [10, с. 97–102]. Оценки по шкале говорят о возможностях индивидов управлять производимым ими на окружающих впечатлением, проявлять различные тактики самопрезентации и гибкость в общении. Лица с высокой оценкой самомониторинга (14–18 баллов) умеют адаптироваться к социальной ситуации, проявляют гибкость, чувствительность и прагматизм в общении с другими людьми, умеют оценить свойства социальных ситуаций, в которые они попадают, а также контролировать свое вербальное и невербальное поведение, будучи готовыми изменять его. Низкий уровень самомониторинга (оценки до 7 баллов) предполагает недостаточное внимание к характеристикам социальной ситуации и информации, прямолинейность и плохое владение эмоциями или их невыразительность. Таким образом, показатель уровня самомониторинга отражает особенности поведения и социального взаимодействия.

**Методы статистической обработки результатов**. При обработке данных проводился сравнительный анализ описательных статистик (средние значения и стандартные отклонения). Для множественного сравнения анализируемых показателей между группами студентов использовался t-критерий Стьюдента. Дисперсионный анализ применялся для определения различий по гендерному признаку для студентов каждой образовательной программы. Для структурного анализа данных применялся корреляционный и факторный анализ. Данные были обработаны с помощью программ MS Excel; StatSoft Statistica 8.0.

## Результаты исследования и их интерпретация

Согласно теории «Якорей карьеры» на первом этапе важно определить *уровень* выраженности ведущих карьерных установок. В табл. 1 представлены сводные результаты средних значений и стандартных отклонений карьерных ориентаций и уровня самомониторинга студентов различных направлений обучения.

Для студентов каждой образовательной программы (далее – ОП) были выделены карьерные установки, которые набрали больше 7 баллов:

– **ОП «Логистика»:** Стабильность места работы (M=7,66), Служение (M=7,52), Интеграция стилей жизни (M=7,41);

– **ОП «Социология»:** Стабильность места работы (M=7,78), Интегра-

ция стилей жизни (M=7,42); Служение (M=7,33), Автономия (M=7,19);

– **ОП «Управление персоналом»:** Стабильность места работы (M=8,17), Интеграция стилей жизни (M=7,48); Служение (M=7,43), Менеджмент (M=7,01).

В целом, карьерные ориентации, набравшие по средним значениям более 7 баллов, сильно не отличаются у студентов разных образовательных программ. Так, для всех важно найти стабильную организацию (карьерная ориентация – *Стабильность места работы*) и иметь возможность сбалансировать время между профессиональной и личной жизнью (карьерная ориентация – *Интеграция стилей жизни*), т. е. преобладают установки, связанные с удовлетворением базовых потребностей личности, что не противоречит традиционно получаемым данным на отечественных выборках. Из установок, основанных на ценностях

Таблица 1  
Средние значения карьерных ориентаций и уровня самомониторинга

Группировка	Показатели	ОП «Логистика»		ОП «Социология»		ОП «Управление персоналом»	
		N=98		N=82		N=22	
		M	SD	M	SD	M	SD
Ценности	Автономия	6,78	1,50	7,19	1,45	6,77	1,68
	Вызов	6,32 **	1,53	5,62 **	1,87	5,96	2,09
	Служение	7,52	1,63	7,33	1,62	7,43	1,43
Потребности	Стабильность места жительства	4,60 **	2,29	4,20	2,24	2,26 **	1,10
	Интеграция стилей жизни	7,41	1,20	7,42	1,16	7,48	1,08
	Стабильность места работы	7,66	1,77	7,78	1,74	8,17	1,67
Способности	Менеджмент	6,87 *	1,71	6,26 *	2,13	7,01	2,08
	Профессиональная компетентность	5,13 *	1,55	4,60 *	1,44	3,83 *	1,54
	Предпринимательство	6,39 *	1,95	6,22	2,05	5,40 *	2,50
Самомониторинг		10,27	2,96	10,01	2,73	10,36	3,72

Примечание: «\*» –  $p \leq 0,05$ ; «\*\*» –  $p \leq 0,01$ ; M – средние значения; SD – стандартные отклонения.

личности, все группы продемонстрировали ярко выраженное желание служения людям (карьерная ориентация — *Служение*). Тем не менее, студенты направления «Социология» также стремятся к индивидуальному стилю деятельности и независимости от организационных правил (карьерная ориентация *Автономия*). Вероятно, это связано с особенностями их специализации, предполагающей самостоятельный взгляд для проведения корректных социологических исследований. Лишь студенты направления обучения «Управление персоналом» демонстрируют направленность на руководство и управление другими людьми (карьерная ориентация *Менеджмент*), что также вполне соответствует выбранному ими профилю деятельности.

Последующий **сравнительный анализ** (достоверность оценивалась по t-критерию Стьюдента) сходства и различий изучаемых показателей у студентов разных образовательных программ позволил зафиксировать ряд особенностей. У всех групп, несмотря на средние и невысокие уровневые оценки по показателю, установлено значимое различие по карьерной ориентации *Профессиональная компетентность* (см. табл. 1). При этом те, кто планируют работать в области логистики, более ярко проявляют эту установку, для других студентов ее значение гораздо ниже. В исследованиях установлено, что карьерные ориентации могут меняться с течением времени под влиянием производственных и социальных обстоятельств [21], соответственно, в период подготовки специалистов у студентов (особенно по образовательным программам «Социология» и «Управление персоналом») желательно развивать это направление мотивирования, тем самым повышая

значимость профессионализма для последующего трудоустройства.

Аналогичный сравнительный анализ для независимых выборок с использованием t-критерия Стьюдента и дисперсионного анализа был проведен для каждой группы студентов по гендерному признаку (табл. 2).

Результаты показали, что юноши, которые обучаются по программе «*Логистика*», демонстрируют значимые различия по полу по таким карьерным ориентациям, как Автономия ( $p \leq 0,05$ ) и Предпринимательство ( $p \leq 0,01$ ). С определенной долей вероятности можно предположить, что их выбор профессии был основан на получении знаний, необходимых, с одной стороны, для создания собственного дела, а их самооценка позволяет им стремиться к этому. С другой стороны, следует принимать во внимание, что избранная ими специальность дает возможность выстраивать независимые схемы работы, т. е. работать в определенной степени автономно. Девушки, обучающиеся по этой специальности, соответственно менее активны в обозначенных направлениях карьеры и, вероятно, в будущем могут стать хорошими специалистами-исполнителями в области логистики.

Юноши, обучающиеся по программе «*Социология*», продемонстрировали значимые отличия от девушек по карьерной ориентации Менеджмент ( $p \leq 0,05$ ). Соответственно, для них важным элементом будущего места работы будет возможность реализовать себя в сфере управления людьми. То есть мужчины предпочитают более активную профессиональную позицию, но здесь она касается конкретной ситуации целенаправленного изучения и анализа социальных отношений. Полученные результаты на направлениях обучения «*Логистика*» и

Таблица 2

## Результаты дисперсионного анализа в зависимости от пола студентов

Показатели	Пол	ОП «Логистика»	ОП «Социоло- гия»	ОП «Управление персоналом»
Стабильность места жительства	Юноши	4,49	4,85	3,20 *
	Девушки	4,64	4,12	1,98 *
Интеграция стилей жизни	Юноши	7,34	6,96	7,36
	Девушки	7,44	7,48	7,52
Стабильность места работы	Юноши	7,42	7,33	7,93
	Девушки	7,75	7,84	8,24
Менеджмент	Юноши	7,26	7,78 *	6,64
	Девушки	6,71	6,07 *	7,12
Профессиональная Компетентность	Юноши	5,21	4,80	3,44
	Девушки	5,09	4,57	3,94
Предпринимательство	Юноши	7,46 **	7,11	5,04
	Девушки	5,97 **	6,11	5,51
Служение	Юноши	7,66	7,33	7,24
	Девушки	7,47	7,33	7,48
Вызов	Юноши	6,32	6,58	6,00
	Девушки	6,31	5,50	5,95
Автономия	Юноши	7,35 *	7,76	7,36
	Девушки	6,56 *	7,12	6,60
Самомониторинг	Юноши	10,57	11,33	10,20
	Девушки	10,14	9,85	10,41

Примечание: «\*» –  $p \leq 0,05$ ; «\*\*» –  $p \leq 0,01$ .

«Социология» не выходят за рамки описания традиционных гендерных ролей, основанных на большей выраженности активной лидерской, доминирующей позиции у мужчин [11, с. 48].

У представителей мужского пола, обучающихся по программе «Управление персоналом», установлены значимые различия только по карьерной ориентации Стабильность места жительства ( $p \leq 0,05$ ) – она значимо выше у юношей. Можно предположить, что женщины более мобильны и готовы к смене места жительства, если другие значимые для них составляющие карьеры будут реализованы.

Выявленные различия, на наш взгляд, целесообразно учитывать при приеме на

работу выпускников, оценивая, в какой степени их ценности и установки могут быть реализованы в рамках определенной корпоративной культуры. Полученная информация может быть полезна для центров развития карьеры при высших учебных заведениях в целях формирования программ стажировок и программ академической мобильности в соответствии с направленностью студентов. Исследование, проведенное французскими учеными, подтвердило возможность использования «якорей карьеры» для определения международной мобильности обучающихся [18].

По уровню самомониторинга не установлено значимых различий ни между

группами студентов по направлению обучения ни по гендерному признаку, ни внутри каждой специализации. Вероятно, это связано с тем, что все респонденты приблизительно одного возраста — относятся к поколению «Y» и не имеют существенных различий в социальном самопредъявлении. При проведении нами аналогичных исследований с представителями различных возрастных групп были зафиксированы значимые различия между поколениями [5]. Отметим лишь, что абсолютные значения показателя Самониторинга выше в группе «Управление персоналом».

Интересно, что дальнейший анализ, в частности, **корреляционный**, установил сильные связи между уровнем самониторинга и карьерными установками, что позволяет описать *структуру* карьерного поведения студентов различных специализаций, которая, на первый взгляд, не всегда совпадает с представленными выше *уровневыми* характеристиками карьерных установок, но описывает при этом важные взаимосвязи изучаемых признаков. Так, студенты направления «Логистика» при высокой потребности личности в балансе между профессиональной и личной сферой (карьерная ориентация — Интеграция стилей жизни,  $r=-0,22$ ,  $p \leq 0,05$ ) не демонстрируют активно навыков самопрезентации, т. е. у части выборки обнаружена пассивная социальная позиция, связанная с отсутствием умения самопредъявления. У студентов ОП «Управление персоналом» существует связь между сильными навыками самопрезентации личности и успешностью в организации собственного бизнеса (карьерная ориентация — Предпринимательство,  $r=0,54$ ,  $p \leq 0,01$ ). Обучающиеся на направлении «Социология» продемонстрирова-

ли наибольшее количество значимых корреляций между уровнем самониторинга и карьерными ориентациями. Это связано с показателями Менеджмент ( $r=0,36$ ,  $p \leq 0,01$ ), Вызов ( $r=0,23$ ,  $p \leq 0,05$ ), Предпринимательство ( $r=0,29$ ,  $p \leq 0,01$ ) и Автономия ( $r=0,24$ ,  $p \leq 0,05$ ), которые можно расценивать как выражение наиболее активной профессиональной позиции у студентов этой специализации в сравнении с двумя другими. В ней сочетаются установки, связанные с высокой самооценкой своих способностей и навыками социального поведения. Иначе говоря, самониторинг является важным связующим звеном для реализации карьерных ориентаций у студентов, обучающихся по направлению «Социология» и «Управление персоналом».

Таким образом, подтверждается гипотеза о том, что существуют различия в уровневых и структурных характеристиках карьерных установок у студентов, обучающихся на различных образовательных программах, которые могут быть определены при помощи предлагаемого методического комплекса.

Полученные данные по карьерным ориентациям и уровню самониторинга были систематизированы для исследования специфики наиболее тесной взаимосвязи карьерных установок в каждой студенческой группе. Для этих целей использовался **факторный анализ**, который был проведен на основе метода анализа главных компонент, а в качестве критерия уровня значимости был выбран факторный вес 0,60. Соответственно, для каждой группы были выделены связанные между собой *ведущие карьерные ориентации (анализируется только первый, наиболее значимый, фактор)*:

— студенты ОП «Логистика»: Менеджмент (0,61), Предпринимательство

(0,63) (процент фактора от общей дисперсии составил – 21,8);

– студенты ОП «Социология»: Менеджмент (-0,76), Вызов (-0,86), Предпринимательство (-0,78) (процент фактора от общей дисперсии составил – 28,8);

– студенты ОП «Управление персоналом»: Предпринимательство (-0,85), Менеджмент (-0,78), Самомониторинг (-0,68) (процент фактора от общей дисперсии составил – 26,1).

Из представленных данных отчетливо прослеживается специфичность и даже в некотором смысле противоположность структуры взаимосвязи карьерных установок и самомониторинга у студентов различных образовательных программ. Так, для тех, кто обучается по программе «Логистика» важно реализовать управленческие компетенции или создать собственное дело (карьерные установки – Менеджмент и Предпринимательство). В целом, полученный результат достаточно очевиден, так как эта сфера деятельности, в первую очередь, предполагает организацию процессов, например, в части управления цепями поставок. Соответственно, те, кто выбирает эту специализацию, в определенной степени ориентированы на координацию и менеджмент. У студентов, решивших освоить программу по социологии, наоборот, все, что предполагает управление, отрицательно связано с другими карьерными установками, во всяком случае, в ходе обучения в университете. Аналогичная ситуация наблюдается и у тех, кто учится по программе «Управление персоналом». Вероятно, это можно объяснить тем, что студенты ориентированы на другие ценности, не связанные с созданием собственного дела.

## Выводы

В статье рассмотрены особенности уровневых и структурных характеристик карьерных установок у студентов различных направлений обучения, которые можно рассматривать через карьерные ориентации, введенные в практику управления человеческими ресурсами теорией Э. Шейна (диагностическая методика «Якоря карьеры»), а также посредством анализа уровня самомониторинга (методика М. Снайдера).

Анализ *уровневых* характеристик карьерных установок показал, что наиболее предпочитаемыми студентами всех направлений являются установки, связанные с удовлетворением своих базовых потребностей – Стабильность и Интеграция стилей жизни. Более активную позицию, связанную с личностной самооценкой, занимают студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом», демонстрирующие более выраженную установку на Менеджмент. Во всех группах установлены стабильно высокие оценки по шкале Служение и невысокие оценки по шкале Профессиональная компетентность, что подтверждает существенное отличие российских данных от американских, полученных по методике Шейна [9].

Таким образом, эмпирически доказано, что студенты, обучающиеся по различным образовательным программам, стремятся к реализации разных карьерных установок, что, соответственно, важно учитывать как университетам при организации приема студентов, так и будущим работодателям при подборе и адаптации персонала.

Анализ *структурных* характеристик карьерных установок студентов показал значение Самомониторинга как связующего признака, объединяющего извлекаемые характеристики в различные

симптомокомплексы в зависимости от направления обучения. Представители социально активных специальностей («Управление персоналом», «Социология») связывают свою карьеру с активным самопредъявлением. Противоположная тенденция наблюдается у студентов, обучающихся по направлению «Логистика» — у них характеристика социальной активности не связана с ведущими карьерными ориентациями.

Результаты факторного анализа также говорят о том, что доказана специфичность структуры карьерных установок у студентов каждой образовательной программы. Обучающимся по программе «Логистика», в отличие от студентов других направлений, важно реализовать управленческие компетенции или создать собственное дело.

Материалы исследования также показали различия в карьерных ориентациях между юношами и девушками, обучающимися на различных образовательных программах. Юноши (за исключением направления «Управление персоналом») более активно проявляют лидерскую позицию, чаще выбирая карьерные ориентации Менеджмент, Предпринимательство и Автономия, в чем, таким образом, проявляются гендерные различия профессионального поведения, которые нуждаются в обозначенном контексте в дополнительном исследовании.

Зафиксирована общность проявлений самомониторинга в этом возрасте вне зависимости от пола и направления обучения студентов.

Результаты исследования еще раз подтвердили, что при обучении необходимо уделять больше внимания значимости профессиональной компетентности и ее развитию, так как показатель самой важной рабочей компетенции находится в нашей стране на низком уровне у всех

обследованных респондентов, а интеллектуальная база для ее развития наиболее ярко проявляется именно в изучаемом нами возрастном периоде поколения Y.

## **Заключение**

Исследование карьерных установок как важной составляющей системы управления талантами, а также навыков самопрезентации, которые отражают особенности социальной компетентности личности (soft skills), можно отнести к разряду непростых методических задач диагностического плана, которые требуют апробированного и лаконичного инструментария. Этому требованию, безусловно, отвечают доступные и простые в своем использовании опросник Э. Шейна и тест самомониторинга М. Снайдера, многократно показавшие свою валидность и надежность в качестве как диагностического, так и прогностического метода [3; 5; 13; 15; 16].

Информация о карьерных установках может быть актуальна в плане ее постоянного мониторинга, как в ходе обучения, так и в плане построения карьеры, поскольку карьерные ориентации могут измениться под влиянием социальных или любых других важных для человека обстоятельств, в том числе и специализированных программ обучения.

Соответственно, полученные результаты целесообразно учитывать как при формировании стратегии управления талантами, так и для привлечения молодых специалистов в организацию. Безусловно, для построения эффективных систем в сфере управления карьерой важны дальнейшие исследования в этой области с включением в опрос студентов различных специализаций и определением их психологических особенностей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. М.: Агентство стратегических инициатив, Бизнес-школа «Сколково», 2015. URL: [http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas\\_2.0.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf) (дата обращения: 20.10.2017).
2. Бухарина А.Ю. Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 1. С. 144–162. doi:10.17759/sps.2017080109
3. Волкова Н.В. Первичная адаптация персонала как процесс усвоения организационной культуры: дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2013. 245 с.
4. Волкова Н.В., Плотников В.А. Практика управления талантами: проектная работа по технологии Scrum // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 2 (21). С. 131–143.
5. Волкова Н.В., Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Менеджмент. 2016. Вып. 4. С. 79–105.
6. Кальмай О.М., Юдина Е.С., Шерина О.А., Латышев А.С. Кадровый резерв как фактор повышения конкурентоспособности современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 1. С. 98–108.
7. Колесникова С.С., Шорохова Н.В. HR-брендинг: привлечение и удержание молодых талантов, или Проект развития молодых специалистов Nissan Graduates Program «раскрути свою карьеру!» // Управление развитием персонала. 2016. № 1 (45). С. 8–11.
8. Маркин В.Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии // Социальная психология и общество. 2011. № 4. С. 27–49.
9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. М.: Юрайт, 2017. 300 с.
10. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб., Изд-во «Речь», 2004. 176 с.
11. Чикер В.А., Почебут Л.Г. Гендерные стереотипы межличностного восприятия // Петербургский психологический журнал. 2017. № 18. С. 47–74.
12. Armstrong M., Taylor S. Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2017. 775 p.
13. Chang C., Jiang J.J., Klein G., Chen H-G. Career anchors and disturbances in job turnover decisions – A case study of IT professionals in Taiwan // Information & Management. 2012. Vol. 49. Iss. 6. P. 309–319.
14. DeLong T.J. Reexamining the career anchor model // Personnel. 1982. Vol. 59. № 3. P. 50–61.
15. Gubler M., Biemann T., Tschopp, C., Grote, G. How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective // Journal of career development. 2015. Vol. 42. № 5. P. 412–430.
16. Igbaria M., Kassiech S. K., Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals // Journal of Engineering and Technology Management. 1999. Vol. 16. № 1. P. 29–54.

17. *Kaplan D.M.* Career anchors and paths: The case of Gay, Lesbian, Bisexual workers // *Human Resource Management Review*. 2014. Vol. 24. № 2. P. 119–130.
18. *Lazarova M., Cerdin J-L., Liao Y.* The Internationalism Career Anchor // *International Studies of Management & Organization*. 2014. Vol. 44. № 2. P. 9–33.
19. *Ona A.* Career anchors of students with talent in technical domains // *Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 191. P. 407–412.
20. *Oosthuizen R.M., Coetzee M., Mntonintshi F.* Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company: original research // *SA Journal of Human Resource Management*. 2014. Vol. 12. № 1. P. 1–10.
21. *Rodrigues R., Guest D., Budjanovcanin A.* From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Vol. 83. P. 142–152.
22. *Schein E.H.* Career anchors revisited: implications for career development in the 21st Century // *The Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80–88.
23. *Schein E.H.* Career dynamics: matching individual and organizational needs. Addison-Wesley: Addison-Wesley Publishing Company, 1978. 276 p.
24. *Schein E.H., Van Maanene J.* Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management // *Organizational Dynamics*. 2016. Vol. 45. Iss. 3. P. 165–173.
25. *Snyder M.* Self-monitoring of expressive behavior // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1974. Vol. 30. Iss. 4. P. 526–537.
26. *Snyder M., Monson T.C.* Persons, situations, and the control of social behavior // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1975. Vol. 32. Iss. 4. P. 637–644.
27. *Tyler J. M., Kearns P. O., McIntyre, M. M.* Effects of self-monitoring on processing of self-presentation information // *Social Psychology*. 2016. Vol. 47(3). P. 174–178.

## Career aspirations of undergraduates studying at some strategic occupational programs

**N.V. VOLKOVA\***,  
*Higher School of Economics, St. Petersburg, Russia,*  
*nv.volkova@hse.ru*

**V.A. CHIKER\*\***,  
*St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia,*  
*vchiker@yandex.ru*

*This paper aims to classify career aspirations by identifying career anchors and self-monitoring for a second-year undergraduates studying at two top of range universities in St. Petersburg. The participants major in strategical professions. The study involved 202 people from the following bachelor programs: «Logistics and Supply chain management» (n=98), «Sociology» (n=92) and «Human Resource Management» (n=22). The findings illustrate that peculiarities of undergraduates' career aspirations are possible to estimate using career anchors developed by Schein and level of self-monitoring developed by Snyder which are varied for students studying at different educational programs. The results also indicate the significant differences of career aspirations between young girls and young men at each bachelor's program. The male groups, having the same level of self-monitoring with female ones, demonstrate some differences in career anchors.*

**Keywords:** *career aspirations, undergraduates, career anchors, self-monitoring, career management, talent management.*

### REFERENCES

1. Atlas novyh professii [Atlas of new occupations] [Elektronnyi resurs]. Moscow: Agentstvostrategicheskikh iniciativ, Biznes-shkola "Skolkovo", 2015. URL: [http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas\\_2.0.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf) (Accessed:20.10.2017).
2. Buharina A.Ju. Upravlenie talantami: chemu uchit' sotrudnikov segodnja, chtoby vyzhit' zavtra [Talent management: what to teach employees today to survive tomorrow].

#### For citation:

Volkova N.V., Chiker V.A. Career aspirations of undergraduates studying at some strategic occupational programs. *Sotsial'naja psikhologija i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2018. Vol. 9, no. 1, pp. 90–107. doi:10.17759/sps.2018090107 (In Russ., abstr. in Engl.).

\* *Volkova Natalia V.* — Ph.D. in Psychology, Head of HR Office, Associate Professor of Management Department, Higher School of Economics, St. Petersburg, Russia, [nv.volkova@hse.ru](mailto:nv.volkova@hse.ru)

\*\* *Chiker Vera A.* — Ph.D. in Psychology, Associate Professor of Social Psychology Department, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia, [vchiker@yandex.ru](mailto:vchiker@yandex.ru)

- Social'naja psihologija i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2017. Vol. 8, no. 1, pp. 144–162. doi:10.17759/sps.2017080109
3. Volkova N.V. Pervichnaia adaptatsiia personala kak protsess usvoeniia organizatsionnoi kul'tury. Diss. kand. psikhol. nauk [Primary Staff Adaptation as a Process of the Organizational Culture Assimilation: Ph. D. (Psychology) diss]. St. Petersburg, 2013. 245p.
  4. Volkova N.V., Plotnikov V.A. Praktika upravlenija talantami: proektnaja rabota po tehnologii Scrum [Talent management practice: project work on Scrum technology]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz [University Management: Practice and Analysis]*, 2017, no. 2 (21), pp. 131–143.
  5. Volkova N.V., Chiker V.A. Osobennosti kar'ernoj motivacii v kontekste teorii pokolenij: rezul'taty jempiricheskogo issledovanija [Features of Career Choices through the Generation Theory: The Results of Empirical Research]. *Vestnik of Saint Petersburg University. Ser. 8. Management*, 2016, issue 4, pp. 79–105.
  6. Kal'maj O.M., Judina E.S., Sherina O.A., Latyshev A.S. Kadrovij rezerv kak faktor povysenija konkurentosposobnosti sovremennogo universiteta [Talent pool as a factor of the competitiveness enhancement of the modern university]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. [University Management: Practice and Analysis]*, 2016, no. 1, pp. 98–108.
  7. Kolesnikova S.S., Shorohova N.V. HR-breeding: privlechenie i uderzhanie molodyh talantov, ili proekt razvitija molodyh specialistov Nissan Graduates Program «raskruti svoju kar'eru!» [Employer brand: attraction and retention of young talents or the project for young specialists' development named Nissan Graduates Program «Build up your career!»]. *Upravlenie razvitiem personala [Personnel development management]*, 2016, no. 1 (45), pp. 8–11.
  8. Markin V.N. Determinanty formirovaniya individual'noi kar'ernoj strategii [Determinants of Individual Career Strategy Formation]. *Sotsial'naya psikhologija i obshchestvo. [Social Psychology and Society]*, 2011, no. 4. pp. 27–49.
  9. Pochebut L.G., Chiker V.A. Organizacionnaja social'naja psihologija [Organizational social psychology]. Moscow, Publ. «Jurajt», 2017. 300 p.
  10. Chiker V.A. Psikhologicheskaja diagnostika organizatsii i personala [Psychological Diagnostics of the Organization and Staff]. St. Petersburg: Izd-vo «Rech'», 2004. 176 p.
  11. Chiker V.A., Pochebut L.G. Gendernye stereotipy mezhlichnostnogo vosprijatija [Gender stereotypes of interpersonal perception]. *Peterburgskij psihologicheskij zhurnal [Petersburg Psychological Journal]*, 2017, no. 18, pp. 47–74.
  12. Armstrong M., Taylor S. Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2017. 775 p.
  13. Chang C., Jiang J.J., Klein G., Chen H-G. Career anchors and disturbances in job turnover decisions – A case study of IT professionals in Taiwan. *Information & Management*, 2012. Vol. 49, Iss. 6, pp. 309–319.
  14. DeLong T.J. Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 1982. Vol. 59, no. 3, pp. 50–61.
  15. Gubler M., Biemann T., Tschopp C., Grote G. How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective. *Journal of career development*, 2015. Vol. 42, no. 5, pp. 412–430.

16. Igbaria M., Kassicieh S.K., Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, 1999. Vol. 16, no. 1, pp. 29–54.
17. Kaplan D.M. Career anchors and paths: The case of Gay, Lesbian, Bisexual workers. *Human Resource Management Review*, 2014. Vol. 24, no. 2, pp. 119–130.
18. Lazarova M., Cerdin J-L., Liao Y. The Internationalism Career Anchor. *International Studies of Management & Organization*, 2014. Vol. 44, no. 2, pp. 9–33.
19. Ona A. Career anchors of students with talent in technical domains. *Social and Behavioral Sciences*, 2015. Vol. 191, pp. 407–412.
20. Oosthuizen R.M., Coetzee M., Mntonintshi F. Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company: original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 2014. Vol. 12, no. 1, pp. 1–10.
21. Rodrigues R., Guest D., Budjanovcanin A. From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 2013. Vol. 83, pp. 142–152.
22. Schein E.H. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st Century // *The Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10, No. 4, pp. 80–88.
23. Schein E.H. Career dynamics: matching individual and organizational needs. Addison-Wesley, Addison-Wesley Publishing Company, 1978. 276 p.
24. Schein E.H., Van Maanene J. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics*, 2016. Vol. 45, Iss. 3, pp. 165–173.
25. Snyder M. Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1974. Vol. 30, Iss. 4, pp. 526–537.
26. Snyder M., Monson T.C. Persons, situations, and the control of social behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1975. Vol. 32, Iss. 4, pp. 637–644.
27. Tyler J.M., Kearns P.O., McIntyre, M.M. Effects of self-monitoring on processing of self-presentation information. *Social Psychology*, 2016. Vol. 47(3), pp. 174–178.