

УДК 159.99

DOI 10.26425/1816-4277-2020-4-197-204

Чернякевич Елена Юрьевна
 канд. психол. наук, ФГБОУ
 ВО «Санкт-Петербургский государст-
 венный архитектурно-строительный
 университет», г. Санкт-Петербург,
 Российская Федерация
ORCID: 0000-0002-6300-4354
e-mail: chernik.72@mail.ru

КАРЬЕРНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ ИЗ БОЛЬШИХ И МАЛЫХ РОССИЙСКИХ ГОРОДОВ

Аннотация. Описаны результаты исследования карьерной направленности студентов вуза из больших и малых российских городов. Для проведения исследования использовались методики, направленные на выявление ведущих карьерных ориентаций, уровня мотивации к карьере, карьерной самоэффективности, использовался проективный метод «незаконченных предложений». Представлены различия в карьерных ориентациях студентов, выявлены особенности самоэффективности, мотивации к карьере и индивидуальных представлений о ней. Сделан вывод о том, что студенты из больших и малых городов не нацелены на развитие своей профессиональной компетентности; в первую очередь, они ориентированы на «автономию», «менеджмент» и «стабильность работы». Существуют достоверно значимые различия в карьерных ориентациях: студенты из больших городов в большей степени ориентированы на «служение» и «интеграцию стилей жизни». Показатели карьерной мотивации и самоэффективности студентов из малых и больших городов схожи и соответствуют среднему уровню. Представления студентов из малых городов о карьере имеют как позитивную, так и негативную окраску, в отличие от студентов из больших городов, которые не отмечают отрицательного отношения к карьере.

Ключевые слова: большие города, карьера, карьерные ориентации, самоэффективность, карьерная интуиция, карьерная направленность, малые города, причастность.

Цитирование: Чернякевич Е.Ю. Карьерная направленность молодых людей из больших и малых российских городов//Вестник университета. 2020. № 4. С. 197–204.

Cherniakevich Elena
 Candidate of Psychological Sciences,
 Saint Petersburg State University
 of Architecture and Civil Engineering,
 Saint Petersburg, Russia
ORCID: 0000-0002-6300-4354
e-mail: chernik.72@mail.ru

CAREER DIRECTION OF YOUNG PEOPLE FROM BIG AND SMALL RUSSIAN CITIES

Abstract. The results of a study of the career orientation of university students from large and small Russian cities have been described. To conduct the study, methods were used to identify leading career orientations, the level of motivation for a career, career self-efficacy, and the projective method of “unfinished offers” was used. The differences in the career orientations of students have been presented, the features of self-efficacy, career motivation and individual ideas about it have been revealed. It has been concluded that students from large and small cities are not aimed at developing their professional competence, first of all, they are focused on “autonomy”, “management” and “stability of work”. There are significant differences in career orientations: students from big cities are more focused on “service” and “integration of life styles”. The indicators of career motivation and self-efficacy of students from small and large cities are similar and correspond to the average level. The perceptions of students from small towns about a career have both positive and negative connotations, in contrast to students from large cities who do not note a negative attitude towards career.

Keywords: big cities, career, career focus, career intuition, career orientations, involvement, self-efficacy, small career.

For citation: Cherniakevich E.Yu. (2020) Career direction of young people from big and small russian cities. *Vestnik universiteta*. I. 4, pp. 197–204. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-4-197-204

В условиях современного рынка труда профессиональные тенденции, которые ранее считались важными, сегодня уже остаются в прошлом. Претерпевают изменения и представления о развитии карьеры. Проблемы нестабильной экономической ситуации затрагивают и современную молодежь. Уже во время обучения, в начале трудового пути закладываются представления будущих работников о карьерном продвижении, эффективном профессиональном росте. Современные молодые люди дают оценку собственным знаниям, навыкам

© Чернякевич Е.Ю., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



и умениям. Все большее количество молодых людей не хотят ограничивать себя рамками организаций, в результате возникают новые способы самозанятости (фриланс), новые виды трудовой деятельности (коворкинг). Для построения карьеры выбираются крупные города, так как большой город представляет широкий спектр возможностей для реализации жизненных планов человека. В современных динамичных условиях обостряются проблемы рынка труда и необходимость исследования карьерной направленности, изучение проблем в построении карьеры, прогнозирование карьерных возможностей молодого поколения является актуальным.

Труды отечественных и зарубежных ученых продолжают вносить значительный вклад в изучение сущности карьеры, ее формирования, развития и т. п. [2; 12; 16; 17; 18]. Понятие карьеры рассматривается исследователями в широком и в узком смысле: как этапы восхождения человека к профессионализму, как должностное продвижение. Карьера выступает как постоянно изменяющийся и развивающийся, целенаправленный процесс, как результат осознанной позиции и поведения человека, направленного на достижение целей в профессиональной деятельности [1; 7].

Интегративным свойством личности, влияющим на процесс планирования, развития профессиональной карьеры выступает карьерная направленность [7]. К компонентам карьерной направленности личности относятся карьерные ориентации, карьерная компетентность, карьерная готовность, отношение субъекта к своей карьере [14]. В качестве факторов, влияющих на карьерную направленность, выделяют внешние условия (социальная, организационная среда, воздействие событий и др.) и внутренние условия (интеллект, мотивация, самооценка и др.) [12].

В эмпирических исследованиях зарубежных авторов выявлен низкий уровень карьерного самоуправления студенческой молодежи. Авторы подчеркивают необходимость в обучении молодых людей – студентов колледжа навыкам управления карьерой, развития карьерной уверенности на этапе обучения [16; 17]. По мнению других исследователей, необходимо фиксировать особенности карьерной направленности личности и на стадии отбора персонала, что позволит прогнозировать как процесс адаптации, так и перспективы карьерного развития будущего работника [3]. В контексте высказанных идей, проактивное управление карьерой все чаще выходит на первый план как одно из важных направлений деятельности организаций [18]. Помощь в развитии карьеры сотрудников способствует профессиональному самоопределению личности, самоутверждению, повышению самооценки. Установлено, что возможности карьерного роста в организации повышают организационную приверженность работника [9; 10]. Отсутствие карьерных перспектив повышает текучесть кадров, способствует возникновению абсентеизма. Расходы, затраченные на формирование комплекса мер, способствующих развитию карьеры работников оказывают положительное влияние на прогресс организации и ее конкурентоспособность [8; 13].

Карьерное развитие результативно в условиях, когда личность максимально использует внутренние ресурсы и одновременно учитывает влияние внешних факторов на карьерное продвижение. С нашей точки зрения к внешним факторам, воздействующим на успешность карьеры, можно отнести такие внепрофессиональные условия как проживание в городах с разной численностью населения.

Согласно данным социологических опросов наиболее привлекательными для карьерного роста городами жители России называют Москву, Санкт-Петербург и Тюмень (по данным рейтинга 2018 г.) [15]. Н. В. Мкртчян замечает, что молодые люди из малых городов уезжают в большие города в целях трудоустройства, получения достойной заработной платы, карьерных перспектив [5]. По данным Н. Л. Лукиной на выбор подростками профессии влияют особенности их проживания в большом и в малом городе: при схожести жизненных ценностей и интересов выбор профессии основывается на разных мотивах [4].

Несмотря на то, что имеются многочисленные психологические исследования, направленные на изучение профессиональной карьеры личности, карьерная направленность молодых людей из больших и малых городов России остается недостаточно изученным явлением. С нашей точки зрения данная проблема представляет особый интерес и нуждается в углубленном изучении.

Целью нашего исследования явилось изучение карьерных ориентаций, карьерной интуиции, карьерной причастности, карьерной устойчивости, самооффективности, а также изучение имеющихся представлений о карьере у молодых людей, обучающихся в вузе из больших и малых российских городов. Нами была выдвинута гипотеза о существовании различий в характеристиках карьерной направленности у студентов из больших и малых российских городов.

В исследовании приняли участие 60 студентов, обучающихся в Санкт-Петербургском государственном архитектурно-строительном университете, средний возраст которых составил 20 лет. Респонденты были разделены на две группы – обучающиеся из больших городов и обучающиеся из малых городов. Градостроительная классификация типов городов базируется на количественном критерии, выделяя малые, средние, большие, крупнейшие города и города-миллионеры. В нашей работе большими городами мы считали города с численностью населения более одного миллиона человек (г. Санкт-Петербург, г. Екатеринбург, г. Челябинск и др.), малыми городами мы считали города с численностью менее ста пятидесяти тысяч человек (г. Ноябрьск, г. Тихвин, г. Первоуральск, г. Нефтеюганск и др.).

Для реализации цели и задач исследования использовалась методика незаконченных предложений «Для меня моя карьера – это...», методика «Мотивация к карьере» (Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е. А. Могилевкина), шкала общей самооффективности Шварцера-Ерусалема (русская версия Р. Шварцера, М. Ерусалема, В. Ромека), методика «Якоря карьеры» Э. Шейна.

С целью изучения представлений о карьере молодых людей из больших и малых городов мы использовали метод незаконченных предложений «Для меня моя карьера – это ...», предлагая респондентам продолжить 10 таких предложений. Проведенный нами частотный анализ продемонстрировал, что студенты из малых городов чаще, чем студенты из больших городов отвечают, что для них карьера – это дело, цель, жизнь, престиж, взаимодействие с людьми, успех, реализация, свобода и стабильность. В свою очередь у студентов из больших городов в ответах чаще присутствуют такие слова, как «благополучие», «опыт», «самоорганизация», «удовольствие», «Я», «любовь». Интересен факт, что студенты из малых городов идентифицируют свою карьеру со стрессом и соревнованием, в то время, как среди студентов из больших городов таких ответов не было вовсе. Возможно, молодые люди из малых городов считают, что на построение карьеры влияют социальные факторы (карьерный рост у детей чиновников происходит быстрее, родственные или другие связи также способствуют продвижению в карьере), предполагают, что в процессе построения карьеры их ждут стресс и конкуренция.

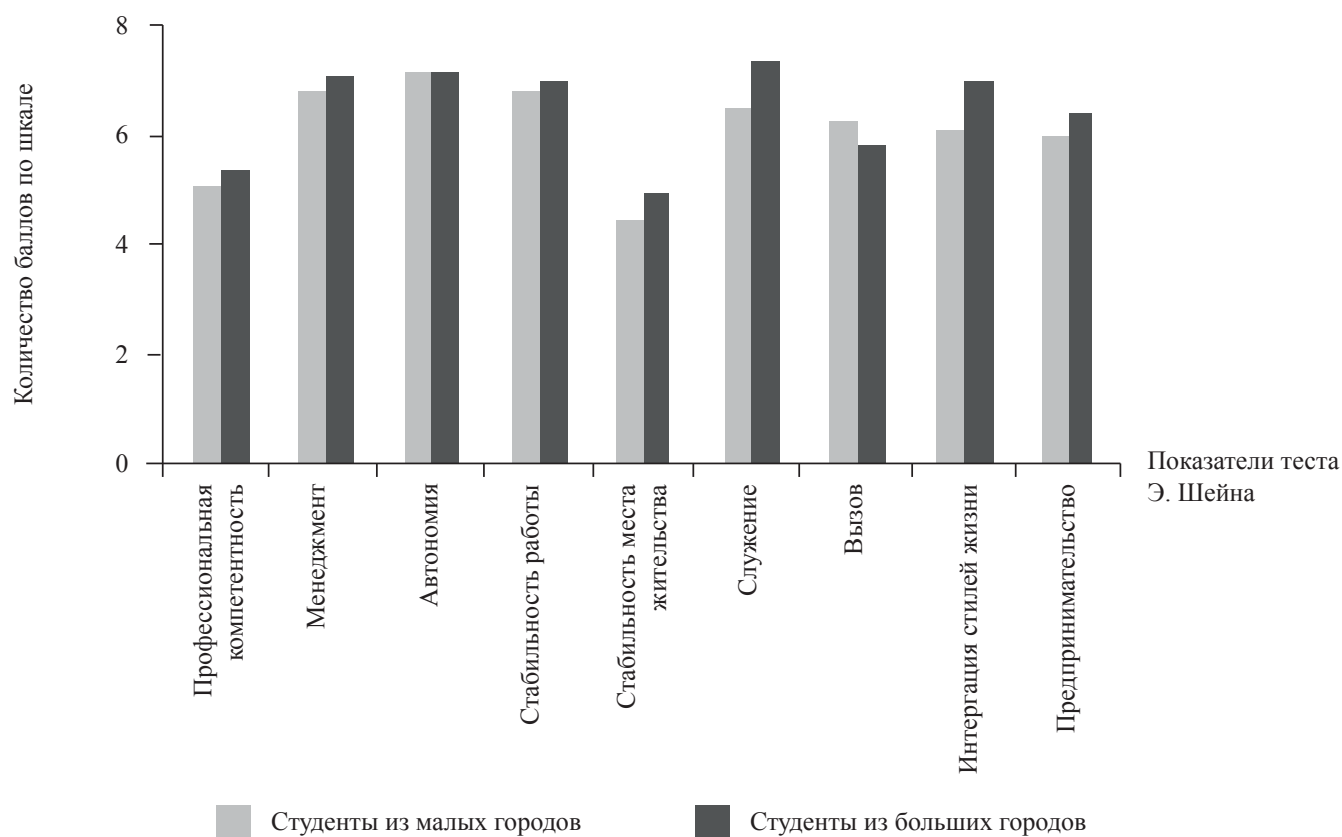
Кластерный анализ свободных определений позволил нам в группе студентов из малых городов выделить 5 кластеров, в группе студентов из больших городов – 4 кластера (величина разности была определена как евклидово расстояние; использовался метод кластеризации Уорда). Выделенные в группе студентов из малых городов кластеры были нами условно названы: кластер «Карьерная направленность», студенты связывают свою карьеру с целью, развитием, стабильностью, доходом; кластер «Возможности», молодые люди считают, что карьера является средством самореализации, успеха, престижа; кластер «Стресс», карьера связывается с отрицательным эмоциональным отношением; кластер «Источник удовольствия», где, наоборот, ряд респондентов связывает карьеру с получением положительных эмоций и кластер, названный нами «Амбивалентные представления о карьере», так как кластер объединяет такие ответы как «интерес», «будущее», «ответственность», «повышение» и в тоже время – «неважно».

Кластеры, выделенные в группе студентов из больших городов, были нами условно названы: кластер «Стабильности и успеха», кластер «Любви и свободы», кластер «Самореализации», объединяющий в себе такие представления как самоутверждение, реализация, цель и др., кластер «Опыт и навыки», в котором карьерный процесс представляется студентам из больших городов, связанным с развитием профессиональных навыков, приобретением опыта.

Можно сказать, что в представлениях о карьере у студентов из малых городов в большей степени преобладает установка на работу, карьеру, стабильность, доход, расширение своих возможностей. В то же время молодые люди определяют карьеру как эмоциональный источник, в котором отражается удовлетворенность либо неудовлетворенность деятельностью и личностный смысл карьеры носит амбивалентный характер. Отличием является тот факт, что студенты из больших городов, характеризуют лишь позитивную сторону карьеры, выражены индивидуалистические ценности: получить удовольствие от карьеры, найти свою любовь и др.

Таким образом, мы предполагаем, что количественный показатель города обуславливает представления о карьере молодых людей.

Исследование карьерных ориентаций показало: в иерархии основных представлений студентов из малых городов о желаемой карьере высокий уровень предпочтений (выше 7 баллов) имеет лишь ориентация на автономию ($\bar{X}=7,1$), также находятся на уровне выше среднего «стабильность работы» ($\bar{X}=6,9$), «менеджмент» ($\bar{X}=6,8$) (см. рис. 1).



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Карьерные ориентации студентов из больших и малых российских городов

Высокий уровень предпочтений в группе студентов из больших городов имеют ориентации «служение» ($\bar{X}=7,3$), «интеграция стилей жизни» ($\bar{X}=7,0$), «стабильность работы» ($\bar{X}=7,0$), «автономия» ($\bar{X}=7,2$), «менеджмент» ($\bar{X}=7,1$). Самым низким показателем в обеих группах является «стабильность места жительства» и «профессиональная компетентность».

Мы получили результаты перекликающиеся с результатами исследования других авторов. Е. А. Могилевкин отмечает, что студенты стремятся к управленческой карьере и не считают нужным развивать профессиональную компетентность [6]. Мы сравнили результаты с проведенным нами ранее исследованием карьерных ориентаций студентов третьего курса экономических специальностей и также обнаружили схожие результаты (исследование 2017 г.). У студентов третьего курса преобладающими карьерными ориентациями оказались «стабильность в работе» (7,3), интеграция стилей жизни (6,8) и автономия (6,8), самую низкую позицию занимала профессиональная компетентность (4,5) [11].

Таким образом, большинство студентов из больших и малых городов хотят занимать управленческие должности, обладать высоким статусом, успешно совмещать личную жизнь и профессиональную деятельность, иметь гарантии стабильной работы, быть ни от кого не зависимыми, но при этом они не склонны развивать необходимые для реализации этих карьерных якорей компетенции. Можно отметить, некоторое расхождение в карьерном целеполагании респондентов, противоречивое понимание своей будущей карьеры.

Достоверно значимые различия, выявленные с помощью t -критерия Стьюдента, обнаружались по показателям «служение» и «интеграция стиля жизни» (табл. 1). Студенты из больших городов более ориентированы на служение, принесение пользы людям, обществу, они в большей степени видят в своей профессии элемент социального служения, для них более важно найти баланс между профессиональной и личной сферами, чем для студентов из малых городов.

Таблица 1

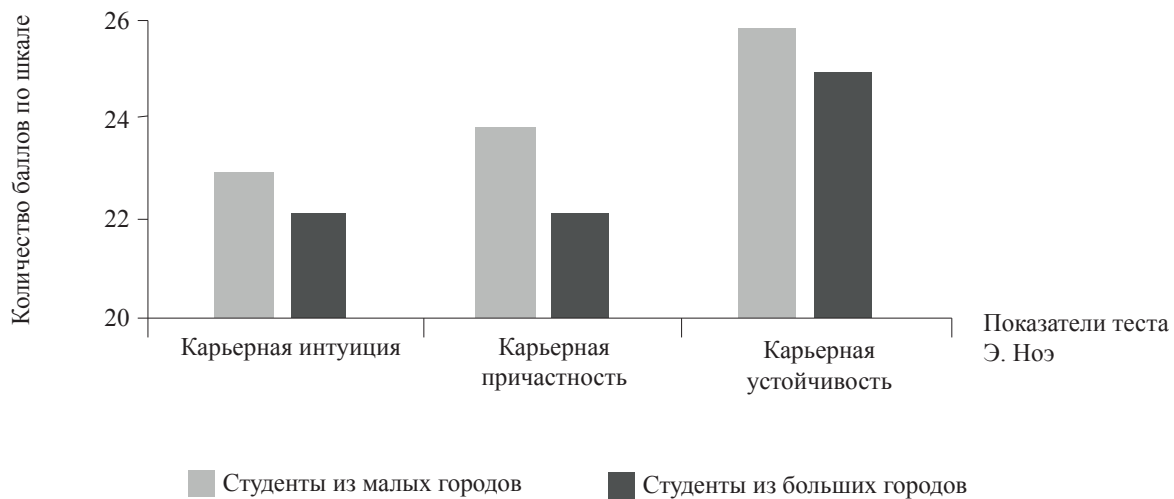
Значимые различия в карьерных ориентациях студентов из малых и больших городов

Убрать всю эту строку из таблицы		
Показатель	Средние значения, стандартные отклонения	
	студенты из малых городов	студенты из больших городов
Служение	6,5 ± 1,7*	7,3 ± 1,3*
Интеграция стилей жизни	6,0 ± 1,9*	6,9 ± 1,4*

* – Статистически достоверные различия между карьерными ориентациями студентов из больших и малых городов, при $p \leq 0,05 - 0,001$

Составлено автором по материалам исследования

Согласно полученным данным по методике «Мотивация к карьере» (Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е. А. Могилевкина) были выделены основные уровни развития карьерной интуиции, карьерной причастности и карьерной устойчивости студентов из малых и больших городов, представленные на рисунке 2.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 2. Мотивация к карьере студентов из больших и малых российских городов

Выявлено, что у студентов из больших и малых городов все показатели карьерной мотивации находятся на среднем уровне. У респондентов присутствует интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон, они готовы работать для достижения целей организации, в тоже время есть неадекватные карьерные ожидания, собственные интересы превалируют, инициативность проявляется недостаточно. Возможно, полученные нами данные объясняются не умением студентов выстраивать технологию карьерного самоопределения и самореализации (рис. 2). Достоверно значимые различия не обнаружены.

Показатели карьерной самооффективности студентов из малых городов ($\bar{X}=29,7$) и больших городов ($\bar{X}=30,8$) схожи и соответствуют среднему уровню самооффективности. Карьерные цели и задачи обозначаются респондентами, однако, карьерные решения могут откладываться из-за неполного осознания своего потенциала.

В результате проведенного нами корреляционного анализа выявлены взаимосвязи индивидуальных представлений студентов из малых городов с остальными показателями карьерной направленности (карьерная ориентация, карьерная самооффективность, карьерная интуиция, карьерная причастность, карьерная устойчивость). Респонденты, которые рассматривают свою карьеру как расширение возможностей (кластер «Возможности»), ориентированы на менеджмент ($r = 0,36, p \leq 0,05$) и на «профессиональную компетентность» ($r = 0,40, p \leq 0,05$) (и наоборот). Те, у кого доминирует карьерная направленность (кластер «Карьерная направленность»)

ставят перед собой больше карьерных целей и задач, у них более высокий уровень самоэффективности ($r = 0,44$, $p \leq 0,05$), они не стремятся к автономии ($r = -0,39$, $p \leq 0,05$), нацелены на работу с людьми, служение человечеству ($r = 0,42$, $p \leq 0,05$) (и наоборот). При восприятии респондентами карьеры как источника удовольствия (кластер «Источник удовольствия») ориентация на менеджмент снижается ($r = -0,37$, $p \leq 0,05$) (и наоборот). При восприятии респондентами карьеры как источника стресса снижается ориентация на предпринимательство ($r = -0,40$, $p \leq 0,05$), также снижается осознание своего карьерного потенциала, самоэффективности ($r = -0,47$, $p \leq 0,01$), в тоже время повышается ориентация на стабильность места жительства ($r = 0,39$, $p \leq 0,05$) (и наоборот).

Респонденты из больших городов, которые рассматривают свою карьеру как получение опыта и приобретение навыков (кластер «Опыт и навыки») в большей степени стремятся в карьере к предпринимательству ($r = 0,39$, $p \leq 0,05$), те, кто ориентирован в карьере на «служение», помощь людям, в большей степени стремятся к самореализации ($r = 0,52$, $p \leq 0,05$), они настойчивы в преодолении препятствий на пути профессионального роста, у них выше карьерная устойчивость ($r = 0,39$, $p \leq 0,05$) (и наоборот). Те, из респондентов, для которых карьера связана со стабильностью и успехом не ориентированы бросать вызов обществу ($r = -0,40$, $p \leq 0,05$), менеджмент для них не является ценностной ориентацией ($r = -0,39$, $p \leq 0,05$) (и наоборот).

Подводя итоги результатов исследования, можно сделать следующие выводы:

- студенты из больших и малых российских городов, в первую очередь стремятся к автономии, отдадут предпочтения в карьере менеджменту и стабильности работы. Карьерная ориентация «профессиональная компетентность» занимает нижнюю позицию;
- существуют различия в карьерных ориентациях: студенты из больших городов в большей степени ориентированы на уравнивание профессиональной и семейной сфер жизни, помощь людям, служение обществу, чем студенты из малых городов;
- показатели карьерной причастности, карьерной устойчивости и карьерной интуиции в группе студентов из малых городов выше, чем в группе студентов из больших городов, что свидетельствует о большем количестве респондентов из малых городов, которые осознают свои личностные ресурсы для карьерного продвижения, готовы работать с максимальной отдачей ради достижения карьерных целей;
- студенты из малых городов, в отличие от студентов из больших городов, построение карьеры связывают не только с положительными, но и с отрицательными факторами: со сложностями, стрессом, соревнованием.

В целом можно отметить, что на момент проведения исследования у студентов преобладает стихийный аспект карьерной направленности, представления о карьере носят не согласованный во всех звеньях характер. Таким образом, остается важной проблема формирования карьерной направленности выпускников вуза, с целью реализации их потенциала в профессиональной деятельности, формированию осознанной карьерной стратегии, способности достигать успеха в карьерной деятельности. Перспективным является мониторинг карьерной направленности, который предоставляет информацию об особенностях личной стратегии поведения человека в организации, о его карьерных планах, карьерной направленности будущего специалиста. А также разработки программ карьерного самоопределения и самореализации, предполагающих сохранение активных молодых людей в качестве источника квалифицированного кадрового потенциала, в том числе и в малых городах.

Библиографический список

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / Т. Ю. Базаров. – М.: Академия, 2010. – 224 с.
2. Волкова, Н. В., Чикер, В. А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество. – 2018. – Т. 9, № 1. – С. 90-107.
3. Волкова, Н. В., Чикер, В. А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. Изд-во: Санкт-Петербургский государственный университет. – 2016. – № 4. – С. 79-105.
4. Лукина, Н. Л. Мотивация выбора профессий подростками больших и малых городов России (на примере Санкт-Петербурга и Балахны) // Мир образования – образование в мире. – 2016. – № 1 (61). – С. 282-288.
5. Мкртчян, Н. В. Миграция молодежи из малых городов России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2017. – № 1. – С. 225-242.
6. Могилевкин, Е. А., Новгородов, А. С. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вуза // Вестник ВГУЭС. – 2011. – № 1. – С. 59-76.

7. Недбаев, Д. Н., Филин, М. М. Психологические детерминанты формирования карьерной направленности личности // Международный журнал медицины и психологии. – 2019. – Т. 2, № 4. – С. 169-177.
8. Позитивная психология менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова. – М. Проспект, 2017. – 320 с.
9. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации / под ред. Журавлева А. Л., Жалагиной Т. А., Журавлевой Е. А., Короткиной Е. Д.: Монография. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 340 с.
10. Чернякевич, Е. Ю. Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. / Е. Ю. Чернякевич. – СПб., 2010. – 190 с.
11. Чернякевич, Е. Ю., Скидан А. А., Гаспарян А. А. Карьерные перспективы студентов экономических специальностей // Психология и педагогика XXI века. Современные проблемы и перспективы: сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Оренбург: Изд-во «Аэтерна», 2018. – С. 207-210.
12. Чикер, В. А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. – 2011. – №3. – С. 80-90.
13. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – Москва: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 368 с.
14. Щелокова, Е. Г. Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Е. Г. Щелокова. – Ярославль, 2012. – 25 с.
15. Строить карьеру лучше всего в Москве, Санкт-Петербурге или Тюмени [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Исследовательский центр портала Superjob.ru <https://www.superjob.ru/research/articles/112137/stroit-kareru-luchshe-vsego-v-moskve/> (дата обращения: 15.01.2020).
16. Lent, R. W., Wang, R. J., Morris, T. R., Ireland, G. W., Penn, L. T. Viewing the career indecision profile within a theoretical context: Application of the social cognitive career self-management model // Journal of Counseling Psychology. – 2019. – No. 66(6). – Pp. 690-700.
17. Marttinen, E., Dietrich, J., Salmela-Aro, K. Intentional engagement in the transition to adulthood: An integrative perspective on identity, career, and goal developmental regulation // European Psychologist. – 2018. – No. 23(4). – Pp. 311-323.
18. 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.

References

1. Bazarov T. Yu. Upravlenie personalom: uchebnik [Human resources: textbook]. Moscow, Academiya, 2010. 224 p.
2. Volkova N. V., Chiker V. A. Kar'ernye ustanovki studentov strategicheskii perspektivnykh napravlenii obucheniya [Career settings of students of strategically promising areas of study]. Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society], 2018, vol. 9, no. 1, pp. 90-107.
3. Volkova N. V., Chiker V. A. Osobennosti kar'erno motivatsii v kontekste teorii pokolenii: rezul'taty empiricheskogo issledovaniya [Features of career motivation in the context of the theory of generations: results of an empirical study], Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Menedzhment [Vestnik of Saint Petersburg University. Management]. Izd-vo Sankt-Peterburgskii gosudarstvennyi universitet, 2016, no., pp. 79-105.
4. Lukina N. L. Motivatsiya vybora professii podrostkami bol'shikh i malykh gorodov Rossii (na primere Sankt-Peterburga i Balakhny) [Motivation for choosing professions by adolescents in large and small cities of Russia (on the example of St. Petersburg and Balakhna)]. Mir obrazovaniya – obrazovanie v mire, 2016, no. 1 (61), pp. 282-288.
5. Mkrtchyan N. V. Migratsiya molodezhi iz malykh gorodov Rossii [Migration of youth from small cities of Russia]. Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny. [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2017, no. 1, pp. 225-242.
6. Mogilevkin E. A., Novgorodov A. S. Issledovanie vedushchikh motivov kar'ernogo samoopredeleniya u studentov vuza [Studying the leading motives of career self-determination among University students]. Vestnik VGUES [The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service], 2011, no. 1, pp. 59-76.
7. Nedbaev D. N., Filin M. M. Psikhologicheskie determinant formirovaniya kar'erno napravlenosti lichnosti [Psychological determinants of the formation of a career orientation of the personality]. Mezhdunarodnyi zhurnal meditsiny i psikhologii [International Journal of Medicine and Psychology], 2019, vol. 2, no. 4, pp. 169-177.

8. Pozitivnaya psikhologiya menedzhmenta [*Positive management psychology*]. pod red. G.S. Nikiforova. Moscow, Prospekt, 2017. 320 p.
9. Sub"ekt truda i organizatsionnaya sreda: problemy vzaimodeistviya v usloviyakh globalizatsii [*Subject of labor and organizational environment: problems of interaction in the context of globalization*]. pod red. Zhuravleva A. L., Zhalaginoi T. A., Zhuravlevoi E.A., Korotkinoi E. D. Monografiya. Tver', Tver. gos. un-t, 2019. 340 p.
10. Chernyakevich E. Yu. Priverzhennost' organizatsii kak tsennostno-nravstvennaya ustanovka lichnosti [*Organization commitment as a value-moral attitude of personality*]: dis. ... kand. psikh. nauk: 19.00.05. St. Petersburg, 2010. 190 p.
11. Chernyakevich E. Yu., Skidan A. A., Gasparyan A. A. Kar'ernye perspektivy studentov ekonomicheskikh spetsial'nostei [*Career prospects of students of economic specialties*]. Psikhologiya i pedagogika XXI veka. Sovremennye problemy i perspektivy: sbornik materialov Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii [*Psychology and pedagogy of the XXI century. Current problems and prospects: collection of materials of the International scientific and practical conference*]. Orenburg, Izd-vo "Aeterna", 2018, pp. 207-210.
12. Chiker V. A. Psikhologicheskie aspekty individual'noi kar'ery [*Psychological aspects of an individual career*]. Vestnik SPbGU. Seriya 16: Psikhologiya. Pedagogika [*Vestnik of Saint Petersburg State University. Series 16: Psychology. Pedagogy*], 2011, no. 3, pp. 80-90.
13. Shekshnya S. V. Upravlenie personalom sovremennoi organizatsii [*Human resources management of a modern organization*]. Moscow, Biznes-shkola "Intel-Sintez", 2000. 368 p.
14. Shchelokova E. G. Tsennostno-smyslovoe soderzhanie kar'ernoї napravlenosti: [*Value-semantic content of a career orientation*]: avtoref. dis. ... kand. psikh. nauk: 19.00.05. Yaroslavl', 2012. 25 p.
15. Stroit' kar'eru luchshe vsego v Moskve, Sankt-Peterburge ili Tyumeni [*Building a career is best in Moscow, St. Petersburg or Tyumen*]. Available at: <https://www.superjob.ru/research/articles/112137/stroit-kareru-luchshe-vsego-v-moskve/> (accessed 15.01.2020).
16. Lent R. W., Wang R. J., Morris T. R., Ireland G. W., Penn L. T. Viewing the career indecision profile within a theoretical context: Application of the social cognitive career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 2019, no.66 (6), pp. 690-700.
17. Marttinen E., Dietrich J., Salmela-Aro, K. Intentional engagement in the transition to adulthood: An integrative perspective on identity, career, and goal developmental regulation. *European Psychologist*, 2018, no. 23(4), pp. 311-323.
18. 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.