

АДАПТАЦИЯ МЕТОДИКИ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ КАРЬЕРНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

А. Н. Дёмин, А. Б. Седых¹

Представлены этапы и результаты адаптации методики Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра «My Vocational Situation» на русский язык. Методика включает шкалы «Профессиональная идентичность», «Барьеры развития», «Потребность в информации». Все три переведённые шкалы несколько раз предлагались небольшим группам респондентов с последующим обсуждением для уточнения формулировок пунктов. Внутренняя консистентность шкал была проверена на выборке $n = 208$ (студенты вузов, обучающиеся на 2, 3, 4 курсах бакалавриата и специалитета). Значения коэффициента α Кронбаха достаточно высокие (0,758-0,857) и свидетельствуют о внутренней надёжности всех трёх шкал. Они оказались сопоставимыми с показателями, вычисленными для других иноязычных версий, в частности, испанской, португальской, латвийской и др. Ретестовая надёжность шкал определялась на выборке $n = 44$. Полученные результаты свидетельствуют о высокой устойчивости диагностируемых показателей. Проверка конструктивной валидности осуществлялась на выборке студентов и работающих ($n = 260$). Для валидации использовалось сочетание нескольких методик. Анализ показал наличие тесных корреляций между показателями шкал в методике «My Vocational Situation», с одной стороны, и показателями большинства методик, привлечённых для оценки конструктивной валидности этих шкал, с другой стороны. Полученные результаты дают основание использовать методику «My Vocational Situation» в научных исследованиях карьерного самоопределения на российских выборках.

Ключевые слова: психометрика, карьерное самоопределение, профессиональная идентичность, барьеры развития, потребность в информации.

Профессиональное самоопределение — традиционный объект изучения отечественной психологии. Предложены модели самоопределения, выделены его факторы, разработаны методики, помогающие оценить особенности профессионального выбора молодых людей [3, 5 и др.]. Многие разработки созданы ещё в советский период и распространяются в основном на школьников. За

¹ Дёмин Андрей Николаевич — доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета. Эл. почта: demin@manag.kubsu.ru;

Седых Артём Борисович — преподаватель кафедры управления персоналом и организационной психологии Кубанского государственного университета. Эл. почта: artemsed@inbox.ru.

Публикация подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 13-36-01037 "Психология карьер молодёжи в условиях реформирования высшего образования в России".

годы непрекращающихся реформ произошли очевидные сдвиги в содержании профессионального самоопределения, которые постепенно осмысливаются и наукой. В частности, самоопределение признаётся процессом, охватывающим разные периоды трудовой жизни человека, включая зрелые годы, поскольку ему приходится неоднократно менять профессии, организации, виды занятости. Переобучение взрослых людей, выход из ситуации безработицы и тому подобные явления не могут быть осмыслены вне процессов самоопределения. Остро встал вопрос изучения самоопределения в период окончания профессиональной, особенно высшей школы, поскольку сохраняющийся большой разрыв между рынком профессий и рынком труда, переход к многоуровневой структуре высшего образования создаёт дополнительную неопределённость в профессиональных и жизненных перспективах молодых людей. На смену «профессиональному» понятийному контексту приходят более широкие контексты — карьера и занятость. Последние включают в себя и учебную, и профессиональную, и непрофессиональную деятельности, процессы перемещения между организациями, вход на рынок труда и уход с него, увеличение числа мест работы или переход на неполный рабочий день, их психологическое обеспечение и социальную результативность. Карьера шире профессионального развития личности, в пользу такого суждения — размывание профессиональной идентичности людей [7] и растущие масштабы депрофессионализации занятости, субъективное принятие которой фиксируется уже на этапе обучения в общеобразовательных и профессиональных школах [1].

В рамках изучения усложнившихся процессов профессионального и карьерного самоопределения выпускников вузов нами была адаптирована методика Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра «My Vocational Situation». Это один из наиболее часто используемых инструментов для определения проблем в трех областях: 1) профессиональная идентичность; 2) недостаток информации о профессиях и рынке труда; 3) внешние или личностные барьеры в принятии карьерных решений. Методика применяется в исследованиях и практике карьерного консультирования, при определении эффективности коррекционных программ, при оценке теоретической значимости конструкторов в исследованиях карьерного развития и т.д.

Ключевая шкала в методике связана с оценкой профессиональной идентичности. Первоначально она была разработана, чтобы проверить идею о возможности идентифицировать людей с нечёткой информацией о себе (своих способностях, предпочитаемых видах деятельности, интересах, профессиональных целях) по недифференцированному профилю профессиональных интересов (опросник Д. Холланда). Шкала коррелировала с определенностью профессионального выбора и удовлетворенностью им; также были отмечены корреляции со шкалой межличностной компетентности и с нерешительностью [13].

Последующие исследования привели к публикации шкалы профессиональной идентичности в методике *My Vocational Situation (MVS)* [12].

Благодаря методике были получены важные свидетельства в пользу включения профессиональной идентичности в теорию Дж. Холланда (в 1985 г. оно было включено в теорию в качестве вторичного понятия [11]). Идентичность относится к ясности и стабильности целей и самовосприятия человека. Высокие оценки по уровню профессиональной идентичности на практике означают сравнительно небольшие трудности с принятием карьерных решений и уверенность в своей способности принимать правильные решения перед лицом некоторых неизбежных внешних трудностей или неопределенности. Низкие оценки означают потенциальную нестабильность профессиональных интересов [15].

Профессиональная идентичность положительно связана с профессиональной зрелостью, межличностной компетентностью, показателями шкалы надежды Снайдера, отрицательно — с дисфункциональными размышлениями о карьере, тревожностью, шкалой нейротизма опросника NEO. Оценки по шкале профессиональной идентичности имеют тенденцию увеличиваться с возрастом, образовательным уровнем и степенью специализации. В целом данные исследований позволяют говорить, что профессиональная идентичность является общей мерой психологического здоровья, а не только средством измерения трудностей в принятии карьерных решений. Фактически простую методику оценивания карьер можно рассматривать как чувствительный инструмент, измеряющий психологическое благополучие личности [14].

MVS переведена на многие языки и активно используется в ряде стран. Известны немецкая, швейцарская, испанская, португальская, арабская, корейская, латвийская и другие версии MVS. При адаптации методики исследователи нередко изменяли количество пунктов всех трёх шкал.

Далее представлены этапы и результаты адаптации методики на русский язык. Оригинальный вариант включает Шкалу профессиональной идентичности, Шкалу нехватки информации или обучения, Шкалу внешних и личностных барьеров.

Шкала профессиональной идентичности содержит 18 пунктов, на каждый из которых предлагается ответить, используя дихотомический вариант ответов. Утверждения сконструированы так, что несогласие с ними свидетельствует о более высоком уровне сформированности идентичности. В русскоязычном варианте шкалы мы сохранили количество пунктов (18), предложив для ответов 4-балльную шкалу: да, согласен с этим (1); скорее согласен, чем не согласен (2); скорее не согласен, чем согласен (3); нет, не согласен с этим (4). Примеры итоговых утверждений: «Я не знаю, какие виды деятельности я мог бы хорошо выполнять»; «Я не знаю своих основных сильных и слабых сторон»; «Я бы хотел расширить число профессий, которые можно рассматривать

в качестве вариантов дальнейшей карьеры» и т.п. Чем больше баллов набирает человек, тем выше уровень его профессиональной идентичности.

Шкала внешних и личностных барьеров направлена на оценку внешних и внутренних барьеров в принятии карьерных решений и развитии карьеры, в оригинальном варианте она включает 4 утверждения, допускающих дихотомический вариант ответов. Оценка производится суммированием ответов «Да», более высокий суммарный балл свидетельствует о более сильной выраженности барьеров. В русскоязычном варианте количество пунктов расширено до 7, для ответов предложена упоминавшаяся 4-балльная шкала. При увеличении количества пунктов мы учитывали представления о трудностях принятия карьерных решений (среди них, в частности, отсутствие психологической готовности к этому процессу) [8], а также важную роль социальных связей и сложившейся социально-экономической ситуации в построении карьеры [4, 9 и др.]. Примеры итоговых утверждений: «Мне не хватает способностей, чтобы заниматься той профессией, которую я выбрал»; «У меня недостаточно социальных связей и знакомств для успешной карьеры» и др. В соответствии с содержанием шкалы предлагается её краткое название: «Барьеры развития». Чем меньше баллов набирает человек, тем больше у него барьеров. В русскоязычном варианте она следует за шкалой профессиональной идентичности.

Шкала нехватки информации или обучения в оригинальном варианте включает 4 утверждения, которые, как и в предыдущих случаях, допускают дихотомический вариант ответов. Оценка производится суммированием ответов «Да», более высокий суммарный балл свидетельствует о более сильной нехватке карьерной информации. В русскоязычном варианте количество пунктов расширено до 5, для ответов предложена упоминавшаяся 4-балльная шкала. Примеры пунктов, конкретизирующих исходное общее утверждение «Мне нужна следующая информация»: «Какие требования предъявляют различные профессии к людям»; «Как получить дополнительную подготовку (опыт, обучение) в выбранной профессии»; «Какие профессии востребованы на рынке труда» и т.д. Итоговый вариант шкалы назван «Потребность в информации». Чем меньше баллов набирает человек, тем выше у него потребность в информации.

Все три переведённые шкалы несколько раз предлагались небольшим группам респондентов с последующим обсуждением для уточнения формулировок пунктов.

Далее были проверены внутренняя консистентность и ретестовая надежность шкал (табл. 1 и 2). Первый показатель определялся на выборке 208 чел. (студенты вузов, обучающиеся на 2-4-х курсах бакалавриата и специалитета), средний возраст респондентов составил 20,5 лет (стандартное отклонение — 1,23), 32,7% опрошенных — юноши, 67,3% — девушки. Второй показатель определялся на выборке 44 студентов, опрошенных с интервалом 3-4 недели. Опора

Таблица 1

Проверка внутренней консистентности шкал в русскоязычной версии методики «My Vocational Situation»

Наименование шкалы	Среднее значение	Стандартное отклонение	Коэффициент α Кронбаха
Профессиональная идентичность (максимально возможное значение – 4)	2,827	0,513	0,857
Барьеры развития (максимально возможное значение – 1)	3,052	0,598	0,758
Потребность в информации (максимально возможное значение – 1)	1,887	0,724	0,801

Таблица 2

Проверка ретестовой надёжности шкал в русскоязычной версии методики «My Vocational Situation»

Наименование шкалы	Значение коэффициента корреляции Пирсона	Уровень значимости (p-level)
Профессиональная идентичность	0,732	0,0001
Барьеры развития	0,585	0,0001
Потребность в информации	0,404	0,007

на студенческие выборки объясняется их социально-возрастным статусом — у молодых людей активно идёт процесс карьерного самоопределения.

Значения коэффициента α Кронбаха достаточно высокие и свидетельствуют о внутренней надёжности всех трёх шкал. Они оказались сопоставимыми с показателями, вычисленными для других иноязычных версий, в частности, испанской [18], португальской [16], латвийской [17] и др.

Проверка ретестовой надёжности свидетельствует о высокой устойчивости диагностируемых показателей.

При проверке конструктивной валидности шкал мы исходили из того, что процесс карьерного самоопределения тесно связан с общей самооэффективностью, принятием решений, планированием будущего, локусом контроля, переживанием ненадёжности настоящего и будущего, субъективным экономическим благополучием, психологическими характеристиками социальной сети. Такие предположения, с одной стороны, опирались на теоретические соображения (карьерное самоопределение является частью отношения человека к текущей жизненной ситуации, будущему, к себе; включает процессы принятия решений), с другой стороны, на литературные данные, демонстрирующие эмпирические зависимости между показателями профессиональной идентичности, уровнем самооэффективности, надеждой, тревожностью, локусом контроля личности [10, 14, 18]. Кроме того, учитывался фактор значимых других в процессах выбора профессии и построения карьеры (включая преодоление

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа показателей профессиональной идентичности и других личностных характеристик

Личностные характеристики	Значение коэффициента корреляции Пирсона	Уровень значимости (p-level)
Переживание ненадёжности будущего, <i>n</i> = 259	-0,5195	0,0001
Переживание ненадёжности настоящего, <i>n</i> = 259	-0,5083	0,0001
Уровень общей самооффективности, <i>n</i> = 260	0,2388	0,0001
Субъективное экономическое благополучие (интегральный показатель), <i>n</i> = 253	0,4322	0,0001
Рациональность как личностный фактор принятия решений, <i>n</i> = 259	0,0556	0,364
Готовность к риску как личностный фактор принятия решений, <i>n</i> = 259	0,2055	0,001
Изменчивость планов, <i>n</i> = 245	-0,2792	0,0001
Сигналы остановки (внутренние барьеры) в реализации планов, <i>n</i> = 245	-0,3156	0,0001
Уровень общей интернальности, <i>n</i> = 134	0,4091	0,0001
Размер ожидаемой социальной поддержки, <i>n</i> = 257	0,2041	0,001
Удовлетворённость ожидаемой социальной поддержкой, <i>n</i> = 257	0,2267	0,0001
Отношение к труду как ценности, <i>n</i> = 47	0,3685	0,01
Важность трудовой ценности «интересная работа», <i>n</i> = 47	0,2886	0,049
Важность трудовой ценности «возможность профессионального и служебного роста», <i>n</i> = 47	0,3943	0,006

кризисов карьеры) [2, 3, 6 и др.]. Наконец, предполагалось, что карьерное самоопределение может быть связано с ценностными ориентациями в сфере труда.

Для валидации использовались: модифицированная «Методика измерения ненадёжности работы» (А. Н. Дёмин), направленная на измерение ненадёжности настоящего и будущего; шкала общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема в адаптации В. Ромека; опросники «Личностные факторы принятия решения» (Т. В. Корнилова), «Особенности планирования профессионального будущего» (Е. А. Сомова), Social Support Questionnaire (Short Form) И. Сарасона с соавт. (измерение уровня ожидаемой социальной поддержки, адаптация А. Н. Дёмина, А. Б. Седых), субъективного экономического благополучия (В. А. Хашенко), уровня субъективного контроля (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд). Для измерения ценностных ориентаций использовалась шкала отношения к труду как ценности (приверженность работе как таковой) и список трудовых ценностей.

Таблица 4

Результаты корреляционного анализа показателей барьеров развития и других личностных характеристик

Личностные характеристики	Значение ко- эффициента корреляции Пирсона*	Уровень значи- мости (p-level)
Переживание ненадёжности будущего, $n = 259$	0,4439	0,0001
Переживание ненадёжности настоящего, $n = 259$	0,5221	0,0001
Уровень общей самооффективности, $n = 260$	-0,3088	0,0001
Субъективное экономическое благополучие (интегральный показатель), $n = 253$	-0,4975	0,0001
Рациональность как личностный фактор принятия решений, $n = 259$	-0,0506	0,417
Готовность к риску как личностный фактор принятия решений, $n = 259$	-0,2894	0,0001
Детализированность планов, $n = 245$	-0,1362	0,033
Изменчивость планов, $n = 245$	0,2593	0,0001
Сигналы остановки (внутренние барьеры) в реализации планов, $n = 245$	0,3772	0,0001
Использование планов (инструментальная функция планов), $n = 245$	-0,1481	0,02
Уровень общей интернальности, $n = 134$	-0,4250	0,0001
Размер ожидаемой социальной поддержки, $n = 257$	-0,1956	0,002
Удовлетворённость ожидаемой социальной поддержкой, $n = 257$	-0,2290	0,0001
Важность трудовой ценности «возможность профессионального и служебного роста», $n = 47$	-0,3864	0,007

* Положительный знак коэффициента корреляции отражает увеличение показателя барьеров развития, отрицательный — уменьшение.

Проверка конструктивной валидности осуществлялась на выборках студентов и работающих. Поскольку для отдельных показателей объёмы выборок не совпадают, в табл. 3-5 на это специально указывается.

Анализ показал наличие тесных корреляций между показателями шкал в методике ««My Vocational Situation»», с одной стороны, и показателями большинства методик, привлечённых для оценки конструктивной валидности этих шкал, с другой стороны.

Между шкалами имеются различия в количестве значимых корреляций с другими показателями. В частности, для шкалы профессиональной идентичности оказались более важными, чем для других шкал, показатели ценностных

Таблица 5

Результаты корреляционного анализа показателей потребности в информации и других личностных характеристик

Личностные характеристики	Значение коэффициента корреляции Пирсона*	Уровень значимости (p-level)
Переживание ненадёжности будущего, <i>n</i> = 259	0,1971	0,001
Переживание ненадёжности настоящего, <i>n</i> = 259	0,2395	0,0001
Уровень общей самооффективности, <i>n</i> = 260	-0,0163	0,793
Субъективное экономическое благополучие (интегральный показатель), <i>n</i> = 253	-0,1374	0,029
Рациональность как личностный фактор принятия решений, <i>n</i> = 259	0,1344	0,031
Готовность к риску как личностный фактор принятия решений, <i>n</i> = 259	0,0624	0,317
Сигналы остановки (внутренние барьеры) в реализации планов, <i>n</i> = 245	0,1712	0,007
Уровень общей интернальности, <i>n</i> = 134	0,1036	0,234
Размер ожидаемой социальной поддержки, <i>n</i> = 257	0,0603	0,335
Удовлетворённость ожидаемой социальной поддержкой, <i>n</i> = 257	-0,0166	0,791

* Положительный знак коэффициента корреляции отражает увеличение показателя потребности в информации, отрицательный — уменьшение.

ориентаций; для шкалы барьеров развития карьеры — особенности планирования будущего (подобная зависимость может оказаться предметом самостоятельного исследования); для шкалы потребности в информации — рациональность как личностный фактор принятия решений. В случае с третьей шкалой нужно иметь в виду, что она измеряет в основном когнитивные характеристики человека, поэтому не коррелирует с показателями общей самооффективности, готовности к риску, общей интернальности, социально-сетевыми показателями и ценностными ориентациями.

Итак, результаты, характеризующие внутреннюю и ретестовую надёжность, конструктивную валидность шкал «Профессиональная идентичность», «Барьеры развития», «Потребность в информации», дают основание использовать методику «My Vocational Situation» в научных исследованиях на российских выборах. В качестве одной из перспектив мы видим проверку гипотезы о влиянии измеряемых параметров карьерного самоопределения на выбор выпускниками вузов линии карьерного развития и последующую карьерную мобильность.

Библиографический список

1. Дёмин А. Н. Отношение к карьерной мобильности и стратегии социальной интеграции молодёжи // Человек. Сообщество. Управление. 2012. № 3.
2. Дёмин А. Н. Психологические факторы восстановления трудовой занятости // Вопросы психологии. 2004. № 3.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996.
4. Козина И. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России. М.: РОССПЭН, 1999.
5. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
6. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2.
7. Chudzikowski K., Demel B., Mayrhofer W., Unite J., Bogicevic B., Briscoe J., Hall D. T., Las Heras M., Shen Y., Zikic J. Career transitions and their causes: A country-comparative perspective // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. Vol. 82.
8. Gati I., Krausz M., Osipow S. H. A taxonomy of difficulties in career decision making // Journal of Counseling Psychology. 1996. Vol. 43.
9. Granovetter M. Getting a job. A study of contacts and careers. Cambridge: Harv. Univ. Press, 1974.
10. Hirschi A., Herrmann A. Assessing difficulties in career decision making among Swiss adolescents with the German My Vocational Situation Scale // Swiss Journal of Psychology. 2013. Vol. 72, № 1.
11. Holland J. L. Manual for the Vocational Preference Inventory. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc., 1985.
12. Holland J. L., Daiger D., Power P. My vocational situation. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1980.
13. Holland J. L., Gottfredson G. D., Naziger D. H. Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability // Journal of Counseling Psychology. 1975. Vol. 22, № 5.
14. Holland J. L., Johnston J. A., Asama N. F. The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool // Journal of Career Assessment. 1993. Vol. 1, № 1.
15. Reardon R. C., Lenz J. G. Holland's Theory and Career Assessment // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
16. Santos P. J. Goal instability, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students // Análise Psicológica. 2003. № 2.
17. Smitina A. The link between vocational identity, study choice motivation and satisfaction with studies // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2010. Vol. 5.
18. Tosado L. A. An Exploratory Study of a Measure of Vocational Identity for Spanish-speaking Persons: diss. ... for the degree of Doctor of Philosophy. University of Maryland, College Park, 2012.

Статья поступила в редакцию 06.09.2013.

ADJUSTMENT OF THE TECHNIQUE FOR PERSONAL CAREER IDENTITY RESEARCH

A. N. Diomin, A. B. Sedykh

Diomin, Andrey Nikolayevich, Dr. Sci. (Psychology), prof. at the chair for social psychology and sociology of management, Kuban State University. E-mail: Diomin@manag.kubsu.ru;

Sedykh, Artem Borisovich, lecturer at the chair for personnel management and organisational Psychology, Kuban State University. E-mail: artemsed@inbox.ru.

The research is done with financial support by Russian Foundation for Humanitarian Research in the frames of project No. 13-36-01037.

The results of adjusting My Vocational Situation technique by J. Holland, D. Daiger, and P. Power in Russia are presented. The technique includes Professional Identity, Development Barriers, and Need for Information scales. All the three scales adjusted were offered to small respondent groups with the following discussions for more accurate definition of the items. The inner consistency of the scales were checked at samples of $n = 208$ (the students of schools of higher learning at 2nd, 3rd, 4th years of bachelor's and specialist's courses). Cronbach's α indices are enough high (0,758-0,857) and prove inner reliability of all the three scales. They are found comparable with the indices calculated for other foreign versions, namely for the Spanish, Portuguese, and Latvian ones, etc. Re-test reliability of the scales is determined with the sample of $n = 44$. The results obtained prove high stability of the parameters diagnosed. The verification of construct validity is performed on the base of students and the employed ($n = 260$). Several techniques are used for the validation. The analysis demonstrated close correlations between the indices of "My Vocational Situation" on one hand, and with the indices of other techniques on another. The results obtained give the grounds for using My Vocational Situation technique in researches of career identity in Russian selections.

Key words: Psychometrics, career identity, professional identity, development barriers, need for information.

References

1. *Diomin, A. N.*, Otnoshenie k kar'ernoy mobil'nosti i strategii sotsial'noy integratsii molodezhi, [Attitude to career mobility and the strategy of social integration of youth], Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie, 2012. No. 3.
2. *Diomin, A. N.*, Psikhologicheskie faktory vosstanovleniya trudovoy zanyatosti [Psychological factor of recovering employment], Voprosy psikhologii. 2004. No. 3.
3. *Klimov, E. A.*, Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya [Psychology of professional identity], Rostov-on-Don, Feniks, 1996.
4. *Kozina, I.*, Restrukturirovanie rynka truda i kanaly mobil'nosti, Zanyatost' i povedenie domokhozyaystv: adaptatsiya k usloviyam perekhodnoy ekonomiki Rossii [Restucturing labour market and mobility channels], Moscow, Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya [Russian political encyclopaedia] (ROSSPEN), 1999.
5. *Pryazhnikov, N. S.*, Professional'noe i lichnostnoe samoopredelenie [Professional and personal identity], Moscow, Institut prakticheskoy psikhologii Publishers, Voronezh, NPO "MODEK", 1996.

6. *Tolochek, V. A.*, Professional'naya uspešnost': ponyatiya "sposobnost" i "resursy" v ob'yasnenii fenomena [Professional success. The Ability and Resources notions in the explanation of the phenomenon], *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie*, 2010. No. 2.
7. *Chudzikowski, K., Demel B., Mayrhofer W., Unite J., Bogicevic B., Briscoe J., Hall D. T., Las Heras M., Shen Y., Zikic J.* Career transitions and their causes: A country-comparative perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2009. Vol. 82.
8. *Gati I., Krausz M., Osipow S.H.*, A taxonomy of difficulties in career decision making, *Journal of Counseling Psychology*. 1996. Vol. 43.
9. *Granovetter M.* Getting a job. A study of contacts and careers. Cambridge: Harv. Univ. Press, 1974.
10. *Hirschi A., Herrmann A.* Assessing difficulties in career decision making among Swiss adolescents with the German My Vocational Situation Scale, *Swiss Journal of Psychology*. 2013. Vol. 72. No. 1.
11. *Holland J.L.* Manual for the Vocational Preference Inventory. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc., 1985.
12. *Holland J.L., Daiger D., Power P.* My vocational situation. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1980.
13. *Holland, J. L., Gottfredson G.D., Naziger D.H.* Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability, *Journal of Counseling Psychology*. 1975. Vol. 22. No. 5.
14. *Holland J.L., Johnston J.A., Asama N.F.* The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool, *Journal of Career Assessment*. 1993. Vol. 1. No. 1.
15. *Reardon R. C., Lenz J. G.* Holland's Theory and Career Assessment, *Journal of Vocational Behavior*. 1999. Vol. 55.
16. *Santos P.J.* Goal instability, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students, *Análise Psicológica*. 2003. No. 2.
17. *Smitina A.* The link between vocational identity, study choice motivation and satisfaction with studies, *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2010. Vol. 5.
18. *Tosado L.A.* An Exploratory Study of a Measure of Vocational Identity for Spanish-speaking Persons. Diss. ... for the degree of Doctor of Philosophy. University of Maryland, College Park, 2012.