

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАРЬЕР МОЛОДЁЖИ В ПЕРВЫЙ ГОД ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ БАКАЛАВРИАТА

А. Н. Дёмин, А. Б. Седых¹

В рамках лонгитюдного исследования проверялись гипотезы: 1) карьерное самоопределение через продолжение обучения в магистратуре после окончания бакалавриата отличается по своему личностно-психологическому обеспечению от самоопределения через перемещение на рынок труда; 2) в каждой из двух основных линий карьерного развития существуют варианты развития, которые имеют разное личностно-психологическое обеспечение.

На первом этапе лонгитюда в мае-июне 2013 г. были опрошены 142 студента выпускного курса бакалавриата нескольких вузов Краснодара, обучающихся по разным направлениям подготовки. На втором этапе в мае-июне 2014 г. респонденты были опрошены вновь. Удалось связаться с 94 участниками первого опроса. Пройти повторное углублённое обследование согласились 58 чел.

Сопоставление карьер молодых людей, выбравших в качестве основной линии развития обучение в магистратуре ($n = 33$) или работу ($n = 25$), показало дифференцирующую значимость и таких факторов, как уровень успеваемости, уровень ожидаемой социальной поддержки, наличие опыта оплачиваемой работы по профессии, использование планов на этапе окончания бакалавриата; склонность к мобильности (трудовой, территориальной) через год после окончания бакалавриата. Сопоставление четырёх вариантов развития карьеры в рамках этих двух линий продемонстрировало, что варианты развития имеют разное личностно-психологическое обеспечение, в котором важную роль играют различные аспекты планирования будущего, финансовые притязания, оценка ненадёжности будущего, общая самооэффективность, оценка степени реализации латентных функций трудовой занятости, уровень ожидаемой социальной поддержки, наличие дополнительных навыков и умений. В наборе психологических переменных, дифференцирующих линии и варианты карьерного развития, преобладает блок переменных, так или иначе связанных с планированием, целеполаганием, что свидетельствует об их важной роли в карьерном развитии молодёжи в первый год после окончания бакалавриата.

Ключевые слова: карьера, карьерное самоопределение, линия карьерного развития, варианты карьерного развития, бакалавриат, магистратура, рынок труда.

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.

Работа выполнена в рамках проекта РГНФ № 13-36-01037 «Психология карьер молодёжи в условиях реформирования высшего образования в России».

В настоящее время довольно остро стоит вопрос самоопределения личности в период окончания профессиональной школы, особенно высшей, поскольку сохраняющийся большой разрыв между рынком профессий и рынком труда, переход к многоуровневой структуре высшего образования создают дополнительную неопределённость в жизненных перспективах молодых людей. Окончание первой ступени высшего образования — бакалавриата открывает две основные линии дальнейшего карьерного развития: поступление в магистратуру (вторая ступень высшего образования) либо перемещение на рынок труда. С каждым годом количество выпускников бакалавриата растёт, равно как растёт и количество выделяемых мест в магистратуре². При этом мы пока не можем сказать, что даёт молодому человеку продолжение образования в магистратуре, а что даёт выход на рынок труда, от каких психологических и социальных факторов зависит данный жизненный выбор.

Зарубежные авторы исследуют разные аспекты становления карьер выпускников. По данным В. Мэйрхофера и др. (Mayrhofer et al., 2005), имеются существенные различия в предпочтениях типов карьеры в связи с поведенческими и личностными особенностями выпускников. М. Линдберг (Lindberg, 2009) обратил внимание на взаимосвязь академической мобильности (прохождение образовательных программ в различных образовательных учреждениях) с особенностями первых этапов карьеры, в частности, карьерной мобильностью. Активно изучаются факторы, влияющие на организационную приверженность выпускников (см., например: Sturges, Guest, 2001), и другие вопросы. В отечественной психологии традиция соответствующих исследований только складывается. Вероятно, массовый характер высшего образования и утверждение его многоуровневой структуры будут способствовать её упрочению.

Цель статьи — выявить психологические характеристики становления карьер молодёжи в первый год после окончания бакалавриата.

Проверялись две гипотезы: 1) о том, что карьерное самоопределение через продолжение обучения в магистратуре после завершения бакалавриата отличается по своему личностно-психологическому обеспечению от самоопределения через перемещение на рынок труда; 2) о том, что в каждой из двух основных линий карьерного развития существуют варианты развития, которые имеют разное личностно-психологическое обеспечение. Теоретическим основанием гипотез выступают различные версии динамического подхода к личности (Абульханова, 1999; Анцыферова, 2004; Платонов, 1986 и др.). Его основные идеи: во-первых, личность рассматривается как живая подвижная системная целостность, которая развёртывает, совершенствует, развивает себя в социально значимой совокупной деятельности, реализующей многообразные

² По данным директора Института развития образования И. Абанкиной, в 2015 г. вузы выпустят около 940 тыс. студентов с первой ступенью образования; количество мест в магистратуре увеличено с 75 тыс. до 175 тыс. (Чернова, 2014).

общественные отношения; во-вторых, перед учёными ставится задача изучения систем личностно-психологического обеспечения этой деятельности, которые в разных сферах будут скорее всего различными; в-третьих, характеристики личности, процесс и результаты её деятельности/активности образуют единство. Идеи динамического подхода оказываются востребованными при осмыслении разных феноменов, в том числе связанных с карьерой личности.

В исследовании используется рабочая модель карьерного самоопределения, учитывающая содержательно пересекающиеся идеи Д. Сьюпера о карьерной адаптивности (см.: Aquilanti, Leroux, 1999; Super, 1990), М. Фьюгейта, А. Киницки, Б. Эшфорта о способности к занятости (2004), М. Артура с коллегами о структуре карьерного капитала (Defillippi, Arthur, 1994; Inkson, Arthur, 2001). Основными составляющими модели являются мотивационные (карьерные притязания, особенности планирования карьеры, готовность к мобильности и риску, отношение к труду и профессии и т.п.), рефлексивные (профессиональная идентичность, переживание ненадёжности своего настоящего и будущего, уровень самооффективности и т.п.), социально-сетевые компоненты. Данная модель была успешно апробирована в исследованиях безработицы, ненадёжных работ и других составляющих современной карьеры (Дёмин, 2002, 2004 и др.).

Мы используем карьерный понятийный контекст не случайно, хотя более традиционным для отечественной психологии является профессиональный контекст. В литературе встречается утверждение, что профессиональное развитие шире карьеры (Толочек, 2013), хотя в сложившихся научных представлениях в карьеру включается не только профессиональная, но и учебная и непрофессиональная деятельность (например, домашний труд), процессы перемещения между организациями, вход на рынок труда и уход с него и прочие непрофессиональные явления. Карьера сохраняется в условиях размывания профессиональной идентичности людей (Chudzikowski et al., 2009) и депрофессионализации их занятости, т.е. она шире, чем профессиональное развитие личности.

Организация и методы исследования

Гипотезы проверялись в рамках идущего в настоящее время лонгитюдного исследования. На первом этапе лонгитюда в мае-июне 2013 г. были опрошены 142 студента выпускного курса бакалавриата нескольких вузов Краснодара, обучающихся по разным направлениям подготовки (экономика, производственный менеджмент, социальная работа, психология, социология, конфликтология, водные биоресурсы, прикладная математика, программное обеспечение, физика). Для их первичного опроса использовалась комплексная анкета, включавшая вопросы и шкалы, операционализирующие рабочую модель карьерного самоопределения, в том числе: переведённый и адаптированный опросник Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра «My Vocational Situation», позволяющий измерить профессиональную идентичность, восприятие барьеров карьерного раз-

вития, информированность о профессиях и рынке труда (Дёмин, Седых, 2013; Holland, Daiger, Power, 1980); шкалы социально-трудовых притязаний, планов, отношения к карьерной мобильности; модифицированная «Методика измерения ненадёжности работы» (А.Н. Дёмин), направленная на измерение ненадёжности настоящего и будущего; шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема в адаптации В. Ромека и удовлетворённости жизнью; шкалы, направленные на измерение социально-демографических, материальных характеристик респондентов, опыта их работы во время учёбы, успеваемости и др. Дополнительно студентам предлагалось заполнить опросники «Особенности планирования будущего» Е.А. Сомовой (2013), «Личностные факторы принятия решения» Т.В. Корниловой, Social Support Questionnaire (Short Form) И. Сарасона с соавторами (измерение уровня ожидаемой социальной поддержки в трудных жизненных ситуациях в адаптации А.Н. Дёмина, А.Б. Седых), субъективного экономического благополучия (В.А. Хащенко).

На втором этапе в мае-июне 2014 г. респонденты были опрошены вновь. Удалось связаться с 94 участниками первого опроса. Достаточно большое число контактов — номера мобильных телефонов, адреса электронной почты — оказались недействующими на момент опроса, поскольку молодые люди с лёгкостью их меняют. Пройти углублённое обследование согласились 58 чел. Среди них 16 мужчин и 42 женщины, имеющие дипломы бакалавров по всем уже упоминавшимся направлениям подготовки; средний возраст опрошенных — 22 года. По статусу текущей занятости они распределились следующим образом: только учатся в магистратуре 13 чел., учатся в магистратуре (основная занятость) и параллельно работают 20 чел., работают (основная занятость) и учатся либо в заочной магистратуре, либо получают второе высшее образование, либо получают дополнительную квалификацию 9 чел., только работают 16 чел. Иными словами, 33 обследованных (56,9%) выбрали в качестве основной линии карьерного развития обучение в магистратуре, остальные 25 чел. (43,1%) в качестве таковой выбрали работу.

При повторном опросе использовалась комплексная анкета, которая включала часть методик, применённых в первом опросе (адаптированный опросник «My Vocational Situation»; шкалы социально-трудовых планов, отношения к карьерной мобильности; модифицированная «Методика измерения ненадёжности работы», шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема и удовлетворённости жизнью; опросник субъективного экономического благополучия; шкалы, направленные на измерение социально-демографических и материальных характеристик респондентов), а также дополнительно включённые методики (опросник профессионального самоотношения К.В. Карпинского и А.М. Колышко (2010); разработанный в рамках проекта опросник «Психологическая структура занятости», позволяющий оценить реализацию основных функций трудовой занятости, а также степень

Таблица 1

Исходные характеристики, дифференцирующие молодых людей в зависимости от выбора основной линии карьерного развития, по результатам обследования в 2013 г. (период окончания бакалавриата), средние значения

| Исходные характеристики | Выбравшие обучение в магистратуре ($n = 33$) | Выбравшие работу ($n = 25$) | Значение t-критерия Стьюдента | Уровень значимости различий |
|---|--|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Наличие планов поступать в магистратуру (1→3) | 2,73 | 2,09 | 3,509 | 0,001 |
| Использование планов (при достижении значимых результатов, избегании неудач и т.п.) (min — 3, max — 12) | 7,87 | 9,38 | -2,655 | 0,01 |
| Размер «субъективной» помогающей сети | 17,48 | 11,52 | 2,239 | 0,029 |
| Наличие опыта оплачиваемой работы по профессии во время учёбы (1→3) | 2,12 | 1,78 | 2,194 | 0,03 |
| Средняя оценка успеваемости (1→5) | 4,00 | 3,36 | 2,119 | 0,039 |

вынужденности занятости; шкалы приверженности работе, готовности к межорганизационной мобильности (Walsh, Ashford, Hill, 1985), шкалы, оценивающие характеристики текущей занятости респондента).

Результаты и обсуждение

Сначала была проверена гипотеза о том, что карьерное самоопределение через продолжение обучения в магистратуре после завершения бакалавриата отличается по своему личностно-психологическому обеспечению от самоопределения через перемещение на рынок труда.

Сопоставлялись характеристики молодых людей, выбравших в качестве основной линии карьерного развития обучение в магистратуре ($n = 33$) или работу ($n = 25$) (использовался t-критерий Стьюдента). В анализ включались данные, собранные как в период окончания бакалавриата (табл. 1), так и через год после этого события (табл. 2).

Как следует из табл. 1 и 2, набор характеристик, которыми различаются выпускники бакалавриата, поступившие в дневную магистратуру или выбравшие работу в качестве основной занятости, невелик. Соответствующие намерения сформировались ещё в бакалавриате и оказались устойчивыми, они опирались на разный уровень успеваемости молодых людей и разный уровень ожидаемой социальной поддержки (размер «субъективной» помогающей сети)

Таблица 2

Текущие характеристики, дифференцирующие молодых людей в зависимости от выбора основной линии карьерного развития, по результатам обследования в 2014 г. (через год после окончания бакалавриата), средние значения

| Текущие характеристики | Выбравшие обучение в магистратуре (n = 33) | Выбравшие работу (n = 25) | Значение t-критерия Стьюдента | Уровень значимости различий |
|--|--|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Наличие планов в течение ближайшего года искать работу, гарантирующую стабильную занятость (1→5, обратная шкала) | 2,36 | 3,42 | -2,948 | 0,005 |
| Наличие планов в течение ближайшего года менять место жительства (1→5, обратная шкала) | 4,09 | 3,13 | 2,678 | 0,009 |
| Размер населённого пункта, в котором проживает респондент (1→3, обратная шкала) | 1,06 | 1,36 | -2,187 | 0,033 |

(табл. 1). Ранее на всей выборке ($n = 142$) было установлено (Дёмин, 2013), что на этапе обдумывания и поиска своей дальнейшей карьеры (т.е. в последние месяцы обучения в бакалавриате) значимыми факторами ориентации на поступление в магистратуру являются более высокие показатели успеваемости в вузе и размера семьи, т.е. мы видим преимущество обсуждаемых факторов во времени. Таким образом, успешность обучения в бакалавриате, свидетельствующая о более основательной подготовленности, способности и желании учиться, реальная и ожидаемая материальная, психологическая и другая поддержка со стороны близких людей важны для поступления в магистратуру.

Выбор магистратуры связан также с наличием у бакалавров опыта оплачиваемой работы по профессии. Возможность соприкоснуться с реальной профессиональной деятельностью по профилю обучения вполне может быть предметом целенаправленных усилий в организации учебного процесса.

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что молодые люди, обучающиеся в магистратуре, менее склонны к мобильности по сравнению со своими работающими сверстниками (наличие планов в течение ближайшего года искать стабильную занятость и отсутствие таковых по поводу смены места жительства), что вполне объясняется их текущим статусом занятости, ограничивающим мобильность.

Следует отметить, что фактор планов играет существенную роль в дифференциации двух основных линий карьерного развития: из девяти переменных, представленных в табл. 1 и 2, четыре связаны с планированием. К трём

Таблица 3

Исходные характеристики, дифференцирующие молодых людей в зависимости от варианта карьерного развития, по результатам обследования в 2013 г. (период окончания бакалавриата), средние значения

| Исходные характеристики | Только учатся в магистратуре (n = 13) | Учатся в магистратуре (основная занятость) и параллельно работают (n = 20) | Работают (основная занятость) и учатся (n = 9) | Только работают (n = 16) |
|---|---------------------------------------|--|--|--------------------------|
| Наличие планов поступать в магистратуру (1→3) | 2,77* | 2,7* | 2,22 | 2,0** |
| Использование планов (при достижении значимых результатов, избегании неудач и т.п.) (min — 3, max — 12) | 7,64 | 8,00* | 9,75* | 9,15 |
| Притязания на будущую зарплату (уровень идеальных целей), р. | 22750* | 33450 | 43125 | 35346* |
| Индекс ненадёжности будущего | 22,77 | 25,25* | 18,56* | 24,93 |
| Размер «субъективной» помогающей сети | 20,08* | 15,80* | 17,33 | 8,25** |
| Обучение на договорной основе (1→2) | 1,0* | 1,2 | 1,44 | 1,57* |

* — существуют статистически значимые отличия от показателей хотя бы одной подвыборки в строке, $p < 0,03$;

** — существуют статистически значимые отличия от показателей двух других подвыборок в строке, $p < 0,02$.

уже рассмотренным переменным добавляется использование планов (при достижении значимых результатов, избегании неудач и т.п.) из опросника «Особенности планирования будущего».

Далее была проверена гипотеза о том, что в каждой из двух основных линий карьерного развития (обучение в магистратуре, перемещение на рынок труда) существуют варианты развития, которые имеют разное личностно-психологическое обеспечение. Соответствующие результаты представлены в табл. 3 и 4. Для сопоставления подвыборок использовался непараметрический U-критерий Манна — Уитни. В табл. 3 и 4 опущены его эмпирические значения, чтобы избежать их загромождения.

Как следует из результатов, представленных в табл. 3, выделение вариантов становления карьер бакалавров не изменило количества исходных дифференцирующих переменных, но при этом появились две новые психологические переменные: финансовые притязания и индекс ненадёжности будущего (восприятие его как тревожного и неустойчивого).

Таблица 4

Текущие характеристики, дифференцирующие молодых людей в зависимости от варианта карьерного развития, по результатам обследования в 2014 г. (через год после окончания бакалавриата), средние значения

| Текущие характеристики | Только учатся в магистратуре (n = 13) | Учатся в магистратуре (основная занятость) и параллельно работают (n = 20) | Работают (основная занятость) и учатся (n = 9) | Только работают (n = 16) |
|--|---------------------------------------|--|--|--------------------------|
| Наличие планов в течение ближайшего года искать работу по своей специальности (1→5, обратная шкала) | 2,54*** | 3,70* | 3,89* | 4,07* |
| Наличие планов в течение ближайшего года искать работу, гарантирующую стабильную занятость (1→5, обратная шкала) | 1,85** | 2,70 | 3,44* | 3,40* |
| Наличие планов в течение ближайшего года искать временную, но хорошо оплачиваемую работу (1→5, обратная шкала) | 2,69*** | 4,05* | 3,89* | 3,87* |
| Наличие планов в течение ближайшего года больше работать по дому, ухаживать за детьми (1→5, обратная шкала) | 3,69 | 4,60* | 4,11 | 3,53* |
| Наличие планов в течение ближайшего года менять место жительства (1→5, обратная шкала) | 3,92 | 4,20* | 3,22 | 3,07* |
| Глубина уверенного планирования будущего (1→6) | 2,92 | 2,94 | 2,00* | 3,25* |
| Уровень общей самооценки | 32,92 | 29,95* | 26,56 | 33,44* |
| Оценка степени реализации латентных функций трудовой занятости (в целом) | – | 84,79 | 94,00* | 80,25* |
| Оценка степени реализации латентной функции трудовой занятости — упорядочивание жизни во времени | – | 20,63 | 22,00* | 18,31* |
| Наличие навыков, умений, способностей (кроме полученных по профессии), с помощью которых можно было бы зарабатывать на жизнь (1→3) | 2,15* | 1,47** | 1,67 | 2,00* |
| Размер населённого пункта, в котором проживает респондент (1→3 обратная шкала) | 1,0* | 1,11 | 1,22 | 1,44* |

* — существуют статистически значимые отличия от показателей хотя бы одной подвыборки в строке, $p < 0,04$;

** — существуют статистически значимые отличия от показателей двух других подвыборок в строке, $p < 0,04$;

*** — существуют статистически значимые отличия от показателей трёх других подвыборок в строке, $p < 0,03$.

Количество текущих дифференцирующих переменных выросло более чем в 3 раза (табл. 4). Молодые люди, реализующие разные варианты карьеры, существенно отличаются друг от друга содержанием планов на ближайший год (это содержание хорошо соотносится с уровнем потенциальной мобильности — трудовой, профессиональной, территориальной), глубиной уверенного планирования, уровнем общей самоэффективности, количеством навыков, умений, способностей (кроме полученных по профессии), с помощью которых можно было бы зарабатывать на жизнь. В число текущих дифференцирующих переменных вошла также оценка степени реализации латентных функций трудовой занятости (в целом и в аспекте упорядочивания жизни во времени). Соответствующий конструкт является новым для исследования карьер, он развивает идеи, заложенные в модели М. Ягоды (1981) и, судя по результатам валидации соответствующего опросника, связан с уровнем психологического благополучия человека на работе. По сути, данный конструкт отражает степень интеграции в институт трудовой занятости, позволяющей получать человеку некоторые базовые психологические и социальные блага (включённость в социальные ритмы и общение за пределами семьи, чувство компетентности, социальный статус, побуждение к активности и дополнительная энергия).

Если взять в качестве критерия специфичности число значимых отличий между вариантами карьерного развития, то наиболее специфичным окажется вариант перемещения на рынок труда («только работа»). Молодые люди, реализующие его, изначально не имели твёрдых намерений поступать в магистратуру, обладали финансовыми притязаниями, превышавшими среднекраевую зарплату на 50%, имели наименьший размер «субъективной» помогающей сети (т.е. уровень ожидаемой поддержки в трудных жизненных ситуациях был невелик, что побуждало, вероятно, рассчитывать в большей мере на себя); больше половины из них учились на договорной основе. По прошествии года после получения диплома они демонстрировали наименьшую приверженность полученной специальности, нейтральное отношение к стабильной занятости (переменные, связанные с планами на ближайший год); имели наибольшие глубину уверенного планирования будущего (средний показатель — более чем на год) и уровень общей самоэффективности, обладали в среднем хотя бы одним навыком или способностью (кроме полученных по профессии), с помощью которых можно было бы зарабатывать на жизнь. При этом оценка степени реализации латентных функций трудовой занятости у данной категории молодых людей наименьшая. Возможно, это связано с тем, что немалая часть из них работает не по специальности, однако для ответа на данный вопрос требуется дополнительная информация.

Наименее специфичным, если использовать предложенный критерий, оказался вариант карьерного развития «работа (основная занятость) и учёба». Тем не менее он обладает весьма интересными характеристиками: молодые люди, реализующие его, изначально имели самый высокий показатель использова-

ния планов при достижении значимых результатов и самый низкий индекс ненадёжности будущего; через год после первого опроса у них зафиксирована наименьшая глубина уверенного планирования будущего (в среднем — на полгода), но самая высокая оценка степени реализации латентных функций трудовой занятости.

Выводы

Сопоставление характеристик молодых людей, выбравших в качестве основной линии карьерного развития обучение в магистратуре или работу, показало дифференцирующую значимость таких факторов, как: уровень успеваемости молодых людей, уровень ожидаемой социальной поддержки, наличие опыта оплачиваемой работы по профессии, использование планов на этапе окончания бакалавриата; склонность к мобильности (трудовой, территориальной) через год после окончания бакалавриата. Сопоставление четырёх вариантов развития в рамках этих двух линий продемонстрировало, что варианты развития имеют разное личностно-психологическое обеспечение, в котором важную роль играют различные аспекты планирования будущего, финансовые притязания, оценка ненадёжности будущего, общая самооффективность, оценка степени реализации латентных функций трудовой занятости, уровень ожидаемой социальной поддержки, наличие дополнительных навыков и умений. Возможно, все четыре варианта карьерного развития включены в различающиеся системы регуляции жизненного пути.

Наши исходные предположения подтвердились, хотя в целом набор психологических переменных, дифференцирующих линии и варианты карьерного развития, оказался невелик. При этом в нём достаточно отчётливо преобладает блок переменных, так или иначе связанных с планированием, целеполаганием (50% всего набора дифференцирующих переменных), что свидетельствует об их важной роли в карьерном развитии молодёжи в первый год после окончания бакалавриата.

Полученные результаты подтверждают продуктивность идеи о существовании континуума статусов занятости, которые психологически отличаются друг от друга (Dooley, 2003). В нашем случае данная идея расширена на трудовую и учебную занятости.

Ещё один вывод относится к правомерности использования в современных условиях не столько профессионального, сколько карьерного понятийного контекста. Эмпирические результаты свидетельствуют о том, что линии и варианты карьер бакалавров отличаются друг от друга параметрами, релевантными прежде всего феноменам занятости. Такие параметры, как профессиональная идентичность, профессиональное самоотношение, оказались в данном аспекте незначимыми.

Библиографический список

1. Абульханова, К. А. (1999). *Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды*. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: НПО «МОДЭК».
2. Анцыферова, Л. И. (2004). *Развитие личности и проблемы геронтопсихологии*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
3. Дёмин, А. Н. (2002). Достижение успеха в ситуации безработицы. *Социологические исследования*, (10), 46-57.
4. Дёмин, А. Н. (2004). Психологические факторы восстановления трудовой занятости. *Вопросы психологии*, (3), 19-28.
5. Дёмин, А. Н. (2013). Факторы, влияющие на карьерное самоопределение студентов выпускного курса бакалавриата. *Тринадцатая Международная научно-практическая конференция «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития»*. 26-29 ноября 2013 г.: материалы конференции. СПб.: Изд-во ИМЦ «НВШ-СПб», 71-76.
6. Дёмин, А. Н., Седых, А. Б. (2013). Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности. *Человек. Сообщество. Управление*, (4), 6-16.
7. Карпинский, К. В., Колышко, А. М. (2010). *Профессиональное самоотношение личности и методика его диагностики*. Гродно: ГрГУ.
8. Платонов, К. К. (1986). *Структура и развитие личности*. М.: Наука, 1986.
9. Сомова, Е. А. (2013). Планирование карьеры: теоретические и психометрические аспекты. *Психология. Экономика. Право*, (1), 27-36.
10. Толочек, В. А. (2013). Эффекты профессионального становления субъекта. *Психология. Экономика. Право*, (3), 31-40.
11. Чернова, Т. (2014). Денежный ответ. *Поиск*, (37), 6.
12. Aquilanti, T. M. & Leroux, J. (1999). An integrated model of outplacement counseling. *Journal of Employment Counseling*, 36 (4), 177-192. doi:10.1002/j.2161-1920.1999.tb01020.x
13. Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Unite, J., Bogicevic, B., Briscoe, J., Hall, D. T., Las Heras, M., Shen, Y. & Zikic, J. (2009). Career transitions and their causes: A country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 825-849. doi:10.1348/096317909X474786
14. Defillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324. doi:10.1002/job.4030150403
15. Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32 (1/2), 9-20. doi:10.1023/A:1025634504740
16. Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashford, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
17. Holland, J. L., Daiger, D. & Power, P. (1980). *My vocational situation*. PaloAlto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
18. Inkson, K. & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30, 48-61.

19. Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36 (2), 184-191. doi:10.1037/0003-066X.36.2.184
20. Lindberg, M. E. (2009). Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom. *Higher Education*, 58, 339-358. doi:10.1007/s10734-009-9198-9.
21. Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M. & Iellatchitch, A. (2005). Graduate' career aspirations and individual characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15 (1), 38-56. doi:10.1111/j.1748-8583.2005.tb00139.x.
22. Sturges, J. & Guest, D. (2001). Don't leave me this way! A qualitative study of influences on the organisational commitment and turnover intentions of graduates early in their career. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29 (4), 447-462. doi:10.1080/03069880120085992.
23. Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development. Career Choice and Development* / ed. by D. Brown, L. Brooks. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass. 167-261.
24. Walsh, J. P., Ashford, S. J. & Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, 38, 23-46.

Статья поступила в редакцию 04.10.2014.

.....

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE CAREERS OF THE YOUTH IN THE FIRST YEAR AFTER GRADUATION FROM THE BACHELOR'S DEGREE PROGRAMME

A. N. Diomin, A. B. Sedykh

Diomin Andrey Nikolaevich, Doctor of Science (Psychological Science), Professor of Chair of Social Psychology and Management Sociology, Kuban State University. E-mail: demin@manag.kubsu.ru.

Sedykh Artem Borisovich, lecturer at Chair of Human Resources and Organizational Psychology, Kuban State University. E-mail: artemsed@inbox.ru.

The research is carried out with sponsorship of Russian Foundation for Humanities within the research project No13-36-01037 «Psychology of the Youth Careers in the Context of Reforming of Russian Higher Education».

The longitudinal survey studied the following hypotheses: 1) career self-identification by means of continuation of studies in the master's degree programme after the bachelor's programme differs in personal and psychological provision from self-identification by means of transferring to the labour market; 2) in both lines of career development there are variants with different personal and psychological provision.

At the first stage of the longitudinal survey in May-June 2012 we interviewed 142 final year bachelor students who studied different fields in several Krasnodar higher educational establishments. At the second stage in May-June 2014 the respondents were interviewed again. We managed to get in contact with 94 participants of the first poll. 58 people agreed to participate in the recurrent detailed enquiry.

Comparison of the careers of the young men who chose studying in the master degree programme as the basic line (n=33) or working (n=25) found that the following factors are important: academic performance, level of the expected social support, paid professional work experience, usage of plans at the stage of the bachelor programme graduation, aptitude to

mobility (labour, territorial) in a year after bachelor programme. Comparison of four variants of career development within these two lines showed that the variants of development have different personal and psychological provision, where an important role is played by different aspects of future planning, financial aspirations, estimation of the future reliability, general self-efficacy, estimation of the degree of the employment latent functions implementation, level of the expected social support, additional skills and abilities. The set of psychological variables, differentiating lines and variants of the career development, is dominated by a block of variables which are somehow related to planning, goal setting, that proves their essential role in the career development of the youth in the first year after bachelor's programme.

Key words: career, career self-identification, line of the career development, variants of the career development, bachelor's (degree) programme, master's (degree) programme, labour market.

References

1. Abul'hanova, K. A. (1999). Psihologija i soznanie lichnosti (Problemy metodologii, teorii i issledovanija real'noj lichnosti): Izbrannye psihologicheskie trudy [Psychology and conscious of a personality (issues of methodology, theory and studying of a real-life personality): selected psychological works]. M.: Mosk. psihol.-soc. In-t; Voronezh: NPO "MODEK".
2. Ancyferova, L. I. (2004). Razvitie lichnosti i problemy gerontopsihologii [Personality development and gerontopsychology issues]. M.: Izd-vo "Institut psihologii RAN".
3. Diomin, A. N. (2002). Dostizhenie uspeha v situacii bezraboticy [Achievement of success in the context of unemployment]. Sociologicheskie issledovanija [Sociological research], (10), 46-57.
4. Diomin, A. N. (2004). Psihologicheskie faktory vosstanovlenija trudovoj zanjatosti [Psychological factors of employment restoring]. Voprosy psihologii [Psychology issues], (3), 19-28.
5. Diomin, A. N. (2013). Faktory, vlijajushhie na kar'ernoje samoopredelenie studentov vypusknogo kursa bakalavriata [Factors influencing career self-identification of the last-year bachelor's degree students]. Trinadcataya Mejdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferenciya "Ekonomicheskaya psihologiya: sovremennye problem i perspektivi razvitiya". 26-29 noyabrya 2013 g.: SPb: Izd-vo IMC "NVSH-SPb", 71-76.
6. Diomin, A. N., Sedykh, A. B. (2013). Adaptacija metodiki dlja izuchenija kar'ernogo samoopredelenija lichnosti [Adaptation of methods for studying career self-identity of a person]. Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie [Human. Community. Management], (4), 6-16.
7. Karpinskij, K. V., Kolyshko, A. M. (2010). Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego diagnostiki [Professional self-relation]. Grodno: GrGU.
8. Platonov, K. K. (1986). Struktura i razvitie lichnosti [Structure and development of a personality]. M.: Nauka.
9. Somova, E. A. (2013). Planirovanie kar'ery: teoreticheskie i psihometricheskie aspekty [Career planning: theoretical and psychometric aspects]. Psihologija. Jekonomika. Pravo [Psychology.Economics. Law], (1), 27-36.
10. Toloček, V. A. (2013). Jeffekty professional'nogo stanovlenija subjekta [Effects of a subject's professional formation]. Psihologija. Jekonomika. Pravo [Psychology.Economics. Law], (3), 31-40.

11. Chernova, T. (2014). Denezhnyj otvet [Financial response]. Poisk [Search], 37, 6.
12. Aquilanti, T. M. & Leroux, J. (1999). An integrated model of outplacement counseling. *Journal of Employment Counseling*, 36 (4), 177-192. doi:10.1002/j.2161-1920.1999.tb01020.x
13. Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Unite, J., Bogicevic, B., Briscoe, J., Hall, D. T., Las Heras, M., Shen, Y. & Zikic, J. (2009). Career transitions and their causes: A country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 825-849. doi:10.1348/096317909X474786
14. Defillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324. doi:10.1002/job.4030150403
15. Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32 (1/2), 9-20. doi:10.1023/A:1025634504740
16. Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashford, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
17. Holland, J. L., Daiger, D. & Power, P. (1980). *My vocational situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
18. Inkson, K. & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30, 48-61.
19. Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36 (2), 184-191. doi:10.1037/0003-066X.36.2.184
20. Lindberg, M. E. (2009). Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom. *Higher Education*, 58, 339-358. doi:10.1007/s10734-009-9198-9.
21. Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M. & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15 (1), 38-56. doi:10.1111/j.1748-8583.2005.tb00139.x.
22. Sturges, J. & Guest, D. (2001). Don't leave me this way! A qualitative study of influences on the organisational commitment and turnover intentions of graduates early in their career. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29 (4), 447-462. doi:10.1080/03069880120085992.
23. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Career Choice and Development*/ed. by D. Brown, L. Brooks. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass. 167-261.
24. Walsh, J. P., Ashford, S. J. & Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, (38), 23-46.