УДК 159.9

UDC 159.9

ЧЕРТЫ ЛИЧНОСТИ И КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КИТАЙСКИХ И БЕЛОРУССКИХ СТУДЕНТОВ

PERSONALITY TRAITS AND CAREER ORIENTATIONS CHINESE AND BELARUSIAN STUDENTS

Ян Иминь,

стажер кафедры психологии образования
и развития личности Белорусского
государственного педагогического
университета имени Максима Танка
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0254-3335>

Yang Yimin,

Intern, Department of Educational
Psychology and Personality Development
Belarusian State Pedagogical University
named after Maxim Tank
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0254-3335>

Поступила в редакцию 09.04.2025.

Received on 09.04.2025.

Статья основана на социально-когнитивной теории карьерного развития и реципрокного детерминизма А. Бандуры, который считает, что личностные качества являются важным фактором, влияющим на карьерную ориентацию. Было установлено, что у китайских студентов «экстравертные черты личности свидетельствуют в пользу предприимчивости и интеллектуальной карьерной ориентации», а у белорусских – «экстравертные черты личности свидетельствуют в пользу предпринимательской карьерной ориентации» и «доброжелательные черты личности свидетельствуют в пользу карьерной ориентации на службу и профессиональную компетентность».

Ключевые слова: карьерные ориентации, личностные черты, реципрокный детерминизм, сравнение различий, факторный анализ.

The article is based on A. Bandura's socio-cognitive theory of career development and reciprocal determinism and considers that personality traits are an important factor influencing career orientation. It was found that Chinese students have 'extraverted personality traits testify in favour of entrepreneurial and intellectual career orientation', while Belarusian students have 'extraverted personality traits testify in favour of entrepreneurial career orientation' and 'benevolent personality traits testify in favour of service career orientation and professional competence'.

Keywords: career orientations, personality traits, reciprocal determinism, comparison of differences, factor analysis.

Карьерная ориентация – это предпочтение человеком конкретной профессии или типа профессии в области карьеры. Исследования многих психологов показывают, что факторы, влияющие на карьерную ориентацию человека, включают два основных фактора, а именно: личностные черты и окружающую среду. В 1993 г. Дж. Голланд обобщил литературу по шкалам личности и шкалам карьерной идентичности и обнаружил, что люди с высокими показателями карьерной идентичности положительно коррелируют с экстраверсией и добросовестностью и отрицательно – с нейротизмом в «Большой пятерке» личностных черт [1]. Теория стадий развития карьеры Ф. Шуберта делит индивидуальное развитие карьеры на пять стадий: рост, исследование, принятие решения, поддержание и спад [2].

Социально-когнитивная теория карьеры, основанная на теории обучения А. Бандуры (реципрокный детерминизм), Р. Ланта и С. Брауни. Теории А. Бандуры: самоофективность, ожидаемые результаты и личные цели – объясняют, как формируются карьерные интересы человека и как он выбирает карьеру [2]. Самоофективность состоит из восприятия человеком своих способностей, которые авторы рассматривают как динамический набор убеждений, связанных с определенными показателями в данной области и типом деятельности. Ожидаемые результаты формируются в процессе обучения и наблюдения и представляют собой

систему личных убеждений о последствиях и результатах определенного поведения. Личные цели – намерение заниматься определенной деятельностью или получить определенные результаты, мотивация человека к реализации своих карьерных амбиций. Изучая карьерные ориентации студентов из разных стран, мы сосредоточились на личностных чертах как факторах, влияющих на карьерные ориентации [3].

Методология и организация исследования. В исследовании приняли участие 200 китайских студентов (117 мужчин и 83 женщины) и 98 белорусских студентов (21 мужчина и 77 женщин) в системе высшего образования Белорусского государственного университета и Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка.

В качестве диагностического инструментария мы использовали китайскую версию теста-опросника «Большая пятерка» Р. МакКрея и П. Коста (5PFQ) (в адаптации Дай Сяояна, 2005 г.), тест-опросник «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда (в адаптации Лонг Лиронга, 1993 г.) и методику «Якоря карьеры» Э. Шейна (опубликованы «Книжным магазином Санлиан», Пекин, 1992 г.) [4–6].

В качестве диагностического инструментария мы использовали с белорусскими студентами русский вариант теста-опросника «Большая пятерка» Р. МакКрея и П. Коста (5PFQ) (переведен и адаптирован психологом А. Б. Хромовым

в 1999 г.), тест-опросник «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда (модифицирован и составлен Г. В. Резапкиной) и методики «Якоря карьеры» Э. Шейна (переведена и адаптирована В. А. Чикелем, В. Е. Винокуровым) [7–10].

1. Тест-опросник «Большая пятерка» (5PFQ) Р. МакКрая и П. Коста основан на пятифакторной модели личности (модель OCEAN), которая описывает структуру личности в контексте пяти независимых черт (диспозиций) личности: открытости (O), добросовестности (C), экстраверсии (E), доброжелательности (A) и нейротизма (N).
2. Опросник «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда, базируется на теоретической модели Дж. Голланда и диагностирует шесть профессиональных типов личности (RIASEC): реалистичный (R), интеллектуальный (I), артистичный (A), социальный (S), предприимчивый (E) и конвенциональный (C).
3. Методика «Якоря карьеры» Э. Шейна. В якорной модели профессиональных ориентаций Э. Х. Шейна процесс нахождения личностью в профессиональной деятельности

якорей карьеры, релевантных собственным потребностям, ценностям и способностями определен как движущая сила карьеры. Э. Х. Шейн выделил восемь якорей карьеры: профессиональная компетентность (TF); менеджмент (GM); автономия (AU), стабильность места работы и стабильность места проживания (SE), предпринимательство (EC), служение (SV), вызов (CN) и интеграция стилей жизни (LS).

Было установлено, что белорусские студенты демонстрируют более высокие результаты, чем их китайские сверстники. Экстраверсия ($U = 1971,0$; $p < 0,001$) и добросовестность ($U = 751,0$; $p < 0,001$) более значимы, но в большей степени для белорусских студентов. Также наиболее значимым показателем стал нейротизм ($U = 2071,0$; $p < 0,001$), при этом китайские студенты оказались значительно более эмоционально стабильными, чем белорусские, но белорусские студенты – более чувствительными, чем китайские (таблица 1).

Сравнительный анализ карьерных ориентаций по опросникам Э. Шейна и Дж. Голланда (U-критерий Манна – Уитни) для студентов обеих стран представлен в таблице 2.

Таблица 1 – Различия в чертах личности белорусских и китайских студентов

Переменные	Группы (возраст)		Значение U-критерия Манна – Уитни
	Белорусские студенты ($n = 98$)	Китайские студенты ($n = 200$)	
Нейротизм	49	33	2071,0
Экстраверсия	49	35	1971,0
Открытость	58	35	143,5
Доброжелательность	55	33	535,5
Добросовестность	56	35	751,0

Таблица 2 – Различия в карьерных ориентациях белорусских и китайских студентов

Переменные	Группы (возраст)		Значение U-критерия Манна – Уитни
	Белорусские студенты ($n = 98$)	Китайские студенты ($n = 200$)	
Реалистический	4	9	767,0
Интеллектуальный	6	11	1779,5
Артистичный	7	10	4020,5
Социальный	6	9	1853,0
Предприимчивый	4	6	3576,5
Конвенциональный	3	9	506,0
Профессиональная компетентность (TF)	7	22	0
Менеджмент (GM)	6	15	260,5
Автономия (AU)	7	22	2,0
Стабильность (SE)	6	20	3,0
Предпринимательство (EC)	7	14	6,0
Служение (SV)	8	18	57,5
Вызов (CN)	6	15	2,0
Интеграция стилей жизни (LS)	7	23	0

Студенты из обеих стран демонстрируют значительные различия по всем шести профессиональным типам личности Дж. Голланда. В целом китайские студенты показали более высокие результаты, чем белорусские. Однако более значительные различия наблюдались по артистическому ($U = 4020,5$; $p < 0,001$) и предприимчивому ($U = 3576,5$; $p < 0,001$) типам, причем белорусские студенты отдавали предпочтение артистическому типу. Студенты обеих стран показали незаинтересованность и низкую значимость по конвенциональному типу ($U = 506,0$; $p < 0,001$). Студенты обеих стран показали более значимые различия в карьерной ориентации якорей карьеры только в типах менеджмента ($U = 260,5$; $p < 0,001$) и служение ($U = 57,5$; $p < 0,001$), причем белорусские студенты предпочитают тип служение. Однако студенты обеих стран демонстрируют карьерную ориентацию в пользу автономии и интеграции стилей жизни, а также незаинтересованность в типе вызова.

Среди китайских студентов матрица, полученная в результате конфирматорного факторного анализа, состояла из пяти факторов, которые в совокупности объясняли 61,38 % общей дисперсии. На основе переменных с наибольшими нагрузками факторы можно назвать F1 «Предприимчивость», F2 «Профессиональная компетентность», F3 «Социальность», F4 «Артистичность» и F5 «Стабильность» (таблица 3). По Дж. Голланду, шкала факторов, образующих систему, – это три профессиональных типа личности – предприимчивый, артистичный и социальный; по Э. Шейну, шкала факторов, образующих систему, – это два карьерных якоря – профессиональная компетентность и стабильность.

Первый фактор, «Предприимчивость», содержит пять переменных и объясняет 16,84 % общей дисперсии. Показатель «Предприимчивость» (0,87) относится к профессиональному типу личности Дж. Голланда и наиболее тесно связан с тремя профессиональными ориентациями: «Предпринимательство» (0,77), «Вызов» (0,68) и «Менеджмент» (0,58), а также с экстравертными чертами личности (0,69).

Второй фактор, «Профессиональная компетентность», включает четыре переменные и объясняет 11,99 % общей дисперсии. В качестве его системообразующего фактора можно рассматривать бинарную комбинацию профессиональной компетентности (0,84) и интеллектуального типа личности (0,82). Высокий уровень профессиональной компетентности включает в себя интеллектуальную компетентность. Наличие реалистического типа (0,49) и открытости (0,43) в этом факторе закономерно.

Третий фактор «Социальный» объединяет пять переменных, в совокупности объясняя 11,33 % общей дисперсии. Это бинарный фактор, он содержит взаимоисключающие переменные. Здесь также можно говорить о системообразующей диаде фактора, так как социальный профессиональный тип личности (0,80) наиболее соотносится с карьерной ориентацией служение (0,77). Также в факторе логично присутствует интеграция стилей жизни и доброжелательность (0,38). Однако открытость представлена с отрицательным значением (-0,29). Это можно объяснить ценностями помощи людям, потребностью в балансе саморазвития, семьи и карьеры, что не предусматривает эмоциональной насыщенности и любознательности.

Таблица 3 – Матрица факторов карьерных ориентаций для китайских и белорусских студентов

Переменные	F1	F2	F3	F4	F5	F1	F2	F3	F4	F5
	Китайские студенты (n = 200)					Белорусские студенты (n = 98)				
Открытость (O)		0,43	-0,29	0,30			0,36			
Добросовестность (C)					0,48		0,71			
Экстраверсия (E)	0,69					0,48	0,49			
Доброжелательность (A)			0,38	0,39			0,77			
Нейротизм (N)				-0,73		-0,37				
Профессиональная компетентность (TF)		0,84					0,46			0,46
Менеджмент (GM)	0,58					0,80				
Автономия / независимость (AU)				-0,68		0,49		0,50		
Стабильность (SE)					0,84			0,53		
Предпринимательство (EC)	0,77					0,82				
Служение (SV)			0,77				0,72			
Вызов (CN)	0,68					0,63				
Интеграция стилей жизни (LS)			0,38					0,62		
Реалистичный (R)		0,49						0,77		
Интеллектуальный (I)		0,82								0,93
Артистичный (A)				-0,75					0,96	
Социальный (S)			0,80					-0,77		
Предприимчивый (E)	0,87									-0,93
Конвенциональный (C)					0,69				-0,96	
% общей дисперсии	16,84	11,99	11,33	10,99	10,23	15,30	13,35	12,18	11,70	11,66

Четвертый дихотомический фактор, «Артистичность», содержал пять переменных и обеспечил 10,99 % общей дисперсии. Художественный профессиональный тип личности (-0,75), нейротизм (-0,73) и автономия (-0,68) не стали основой для таких черт личности, как доброта (0,39) и открытость (0,30).

Последний фактор, «Стабильность», включает четыре переменные, на которые приходится 10,23 % общей дисперсии. Стабильность профессиональной ориентации (0,84) тесно связана с конвенциональностью (0,69) и добросовестностью (0,48).

Матрица, полученная в результате факторного анализа среди белорусских студентов, включала пять факторов, которые в совокупности объяснили 64,19 % общей дисперсии. В зависимости от переменной с наибольшей нагрузкой факторы можно назвать F1 «Предпринимательство», F2 «Доброта», F3 «Реалистичность», F4 «Артистичность» и F5 «Предприимчивость». Согласно Дж. Голланду, шкалой факторов, формирующей систему, являются три профессиональных типа личности – предприимчивость, артистичность и реалистичность; согласно Э. Шейну, шкалой факторов, формирующей систему, является предпринимательство; а согласно Большой пятерке личности, шкалой факторов, формирующей систему, является доброжелательность.

Первый фактор, «Предпринимательский», содержит шесть переменных и объясняет 15,30 % общей дисперсии. Показатель предпринимательства относится к типу карьерного якоря Э. Шейна (0,824), который наиболее тесно связан с тремя карьерными ориентациями: менеджмент (0,802), вызов (0,629) и автономия (0,488), а также с двумя чертами личности – экстраверсией (0,481) и нейротизмом (-0,366).

Второй фактор, «Доброжелательность», включает шесть переменных, объясняющих 13,35 % общей дисперсии. Единственными карьерными ориентациями, тесно связанными с чертой личности «Доброжелательность» (0,766), являются служение (0,718) и профессиональная компетентность (0,464); остальные три являются чертами личности. Таким образом, можно предположить, что студенты с чертой личности «Доброжелательность» с большей вероятностью будут иметь две карьерные ориентации «Служение» и «Профессиональная компетентность».

Третий фактор, «Реалистичный», содержит пять переменных, которые вместе объясняют 12,18 % общей дисперсии. Это дихотомический фактор, содержащий взаимоисключающие переменные. Данные показали, что реалистичная профессиональная личность (0,765) имеет самую высокую отрицательную корреля-

цию с социальной профессиональной личностью (-0,765). Кроме того, в фактор также попали интеграция стилей жизни (0,62) и стабильность (0,534), а также автономия (0,498). Это логично объясняет тот факт, что белорусские студенты склонны быть более «эгоистичными» в выборе профессиональной ориентации, придавая большее значение самооценке и семейной жизни.

Четвертый дихотомический фактор, «Артистичность», содержал всего две переменные и обеспечил 11,70 % общей дисперсии. Артистичность (0,955) и традиционность (-0,955) образуют абсолютную обратную корреляцию. В то же время артистизм не имеет значимой связи с другими карьерными ориентациями и чертами личности.

Последний фактор «Предприимчивый» состоит из трех переменных, которые в совокупности составляют 11,66 % от общей дисперсии. Предприимчивый (-0,932) сильно коррелирует с интеллектуальным (0,931) и профессиональной компетентностью (0,458).

В структуре личности китайских студентов преобладают «экстраверсия», «добросовестность», «открытость»; в структуре личности белорусских студентов преобладают «открытость», «добросовестность», «доброжелательность»; однако китайские студенты более эмоционально устойчивы, чем белорусские.

Профессиональные типы личности студентов из обеих стран показывает значительное предпочтение «интеграции стилей жизни» и «автономии», но китайские студенты более склонны к «профессиональной компетентности». Белорусские студенты больше всего отдадут предпочтение «службе». В то же время студенты из обеих стран не заинтересованы в «вызовах».

Профессиональные типы личности китайских студентов – это преимущественно «интеллектуальный» и «художественный». Профессиональные типы личности белорусских студентов – преимущественно «артистический» и «социальный». Однако белорусские студенты более чувствительны к искусству, чем китайские. Студенты обеих стран проявляют незаинтересованность в «конвенциональном» типе.

Что касается связи между чертами личности и карьерной ориентацией, что у китайских студентов «экстравертные черты личности свидетельствуют в пользу предприимчивости и интеллектуальной карьерной ориентации», а у белорусских – «экстравертные черты личности свидетельствуют в пользу предпринимательской карьерной ориентации» и «доброжелательные черты личности свидетельствуют в пользу карьерной ориентации на службу и профессиональную компетентность».

ЛИТЕРАТУРА

1. *Hirschi, A.* The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice / A. Hirschi // *Career Development Quarterly*. – 2018. – № 66. – P. 192–204.
2. *Lent, R. W.* Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models / R. W. Lent, S. D. Brown // *Journal of Vocational Behavior*. – 2019. – Vol. 115.
3. *Masten, A. S.* Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 2001. 56(3), 227.
4. 葛盼盼. 大五人格量表_IPIP_NEO_120_的修订//扬州大学. 2016. = Ге Паньпан. Пересмотр опросника Большой пятерки личности_IPIP_NEO_120_ // Янчжоуский университет, 2016.
5. 施恩. 职业的有效管理[M]. 北京:三联书店, 1992:56. = Шейн, Э. Х. Эффективное управление карьерой [M] / Э. Х. Шейн. – Пекин : Книжный магазин Саньянь, 1992. – С. 56.
6. 马琦. 自我状态的测量及其与主要霍兰德职业类型的关系//首都师范大学. = Ма, Ц. Измерение эго-состояний и их связь с основными голландскими профессиональными типами / Ц. Ма // Столичный нормальный университет.
7. *Hsin-Ya, Liao.* Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers / P. I. Armstrong, J. Round // *Journal of Vocational Behavior*, 2008. – 73(1). – P. 38–48.
8. *Orel, V. E.* Личностный опросник NEO PI-R. Руководство по применению / В. Е. Орел, И. Г. Сенин. – М. : НПЦ «Психодиагностика», 2006. – 34 с.
9. *Holland, J. L.* Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 3rd ed. / J. L. Holland. – Odessa : Consulting Psychologists Press, 1997. – 220 p.
10. *Шейн, Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

REFERENCES

1. *Hirschi, A.* The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice / A. Hirschi // *Career Development Quarterly*. – 2018. – № 66. – P. 192–204.
2. *Lent, R. W.* Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models / R. W. Lent, S. D. Brown // *Journal of Vocational Behavior*. – 2019. – Vol. 115.
3. *Masten, A. S.* Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 2001. 56(3), 227.
4. 葛盼盼. 大五人格量表_IPIP_NEO_120_的修订//扬州大学. 2016. = Ge Pan'pan. Peresmotr oprosnika Bol'shoj pyaterki lichnosti_IPIP_NEO_120_ // Yanchzhouskij universitet, 2016.
5. 施恩. 职业的有效管理[M]. 北京:三联书店, 1992:56. = Shejn, E. H. Effektivnoe upravlenie kar'eroj [M] / E. H. Shejn. – Pekin : Knizhnyj magazin San'lyan', 1992. – S. 56.
6. 马琦. 自我状态的测量及其与主要霍兰德职业类型的关系//首都师范大学. = Ma, C. Izmerenie ego-sostoyanij i ih svyaz' s osnovnymi gollandskimi professional'nymi tipami / C. Ma // Stolichnyj normal'nyj universitet.
7. *Hsin-Ya, Liao.* Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers / P. I. Armstrong, J. Round // *Journal of Vocational Behavior*, 2008. – 73(1). – P. 38–48.
8. *Orel, V. E.* Lichnostnyj oprosnik NEO PI-R. Rukovodstvo po primenenyu / V. E. Orel, I. G. Senin. – M. : NPC «Psihodiagnostika», 2006. – 34 s.
9. *Holland, J. L.* Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 3rd ed. / J. L. Holland. – Odessa : Consulting Psychologists Press, 1997. – 220 p.
10. *Shejn, E. H.* Organizacionnaya kul'tura i liderstvo / E. H. Shejn. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.