

Таким образом, психолого-педагогические аспекты работы логопеда-афазиолога в условиях стационара должны быть построены по алгоритму, психологических и социальных основ реабилитации; встроены в комплекс медицинских и педагогических знаний, учитывая необходимость раннего вмешательства, длительность и систематичность, этапность, комплексность и степень участия (мотивации) в реабилитации самого пациента.

Ввиду специфики оказания психолого-педагогической помощи в стационарах реабилитационных отделений, значимым и до сих пор открытым остается вопрос обучения специалистов педагогического профиля, повышения квалификации, переподготовки педагогов (педагогов-психологов, учителей-дефектологов, учителей-логопедов) и необходимость выстраивания системы взаимодействия педагогической и медицинской науки в широком смысле. С этой целью необходим комплексный подход к обучению специалистов для работы в условиях стационара, оказания реабилитационной помощи больным. От высшей школы требуется создание новых систем дополнительного образования, повышения квалификации, переподготовки для решения поставленных задач.

Список использованных источников

1. *Щербакова, М. М.* Когнитивные нарушения и их реабилитация в неврологической клинике (психологический подход) / М. М. Щербакова. – Москва: Секачев В., 2021. – 228 с.
2. *Доброхотова, Т. А.* Нейропсихиатрия / Т. А. Доброхотова. – 2-е изд. – Москва: БИНОМ, 2014. – 304 с.
3. *Щербакова М. М.* Программы восстановления дизартрий у больных с последствиями инсульта / М. М. Щербакова. – Москва: Секачев В., 2022. – 52 с.

(Дата подачи: 28.02.2025 г.)

Ян Иминь

Белорусский государственный педагогический университет
имени М. Танка, Минск

Yang Yimin

Belarusian State Pedagogical University named after M. Tank, Minsk

УДК 159.9

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ЧЕРТЫ ЛИЧНОСТИ КИТАЙСКИХ СТУДЕНТОВ

CAREER ORIENTATIONS AND PERSONALITY TRAITS OF CHINESE STUDENTS

В статье на базе социально-когнитивной теории карьерного развития и реципрокного детерминизма А. Бандуры карьерное поведение человека рассматривается как результат взаимодействия и взаимоизменения личностных факторов и профессиональной

среды. Обнаружены взаимосвязи черт личности и карьерных ориентаций китайских студентов. Установлены возрастные различия карьерных ориентаций и структуры личности китайских студентов. Чем старше возраст китайских обучающихся, тем больше выражены показатели добросовестности и доброжелательности, предпочтения стабильной работы с ориентацией на сотрудничество с коллегами и добросовестным выполнением своих функций.

Ключевые слова: карьерное развитие; реципрокный детерминизм; карьерные ориентации; черты личности; возраст.

In an article based on the socio-cognitive theory of career development and reciprocal determinism of A. Bandura, a person's career behavior is considered as a result of interaction and mutual change of personal factors and the professional environment. Relationships of personality traits and career orientations of Chinese students have been discovered. Age differences in career orientations and personality structures of Chinese students have been established. The older the age of Chinese students, the more expressed are indicators of conscientiousness and benevolence, preferences for stable work with a focus on cooperation with colleagues and conscientious performance of their functions.

Keywords: career development; reciprocal determinism; career orientations; personality traits; age.

Теоретический анализ исследований карьеры и карьерных ориентаций личности раскрывает динамику исследовательского фокуса: первоначально теории конструировались вокруг соответствия профессионально-значимых качеств личности и содержания профессии. Так, в теориях Ф. Парсонса, Е. А. Климова осуществлялся поиск диагностических критериев профессионально-значимых черт и факторов. Затем в зоне внимания оказывается адаптация к профессиональной (организационной) среде (теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Л. Холланда). Следующим шагом становится изучение этапов и стадий профессионального выбора и процесса развития карьеры (теория карьерного развития Д. Сьюпора, теория исключений и компромисса Л. Готтфредсон) [1].

Накопленный теоретико-эмпирический потенциал исследований содержания и процесса развития карьеры позволил перенести акцент на роль познания в процессе карьерного развития личности (социально-когнитивная теория карьеры Р. Лэнта и С. Брауна) [2]. Социально-когнитивная теория карьеры базируется на теории социального научения А. Бандуры и развивает положение о реципрокном детерминизме карьерного развития личности. В соответствии с реципрокным детерминизмом, карьерное поведение человека есть результат взаимодействия личностных факторов, включая когнитивные способности, явлений окружающей профессиональной среды и действия по управлению карьерой самого человека [3].

В исследовании приняли участие 200 китайских студентов (117 мужчин и 83 женщины) системы высшего образования Белорусского государственного университета и Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка.

В качестве диагностического инструментария мы использовали китайскую версию тест-опросника «Большая пятерка» (5PFQ) Р. МакКрая и П. Коста, тест-опросника «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда и методики «Якоря карьеры» Э. Шейна [4–7].

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 новому опыту (О), добросовестности (С), экстраверсии (Е), доброжелательности (А) и нейротизма (N).

2. Опросник «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда. Методика базируется на теоретической модели Дж. Голланда шести 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/независимость (AU), стабильность места работы и стабильность места проживания (SE), предпринимательство (EC), служение (SV), вызов (CN) и интеграция стилей жизни (LS).

В результате было обнаружено, что в структуре личности китайских студентов доминирует экстраверсия (35,59), добросовестность (35,16) и открытость новому опыту (35,01). Китайских обучающихся характеризует энтузиазм, общительность, решительность, активность, стремление к риску и оптимизм. Они компетентны, организованны и обязательны, им присуща самодисциплина и сдержанность. Китайские студенты открыты новому опыту благодаря таким чертам личности как образность, эстетичность, эмоциональная насыщенность, любознательность, креативность и интеллект (таблица 1).

Таблица 1

Показатели черт личности китайских студентов (n = 200)

| Черта личности | m | min | max | Std. dev. |
|-----------------------------|----------|------------|------------|------------------|
| (О) открытость новому опыту | 35,01 | 26 | 45 | 3,97 |
| (С) добросовестность | 35,16 | 28 | 46 | 3,48 |
| (Е) экстраверсия | 35,59 | 27 | 49 | 4,49 |
| (А) доброжелательность | 33,42 | 22 | 46 | 3,68 |
| (N) нейротизм | 33,38 | 24 | 46 | 4,80 |

В меньшей степени китайских студентов характеризует доброжелательность (33,42) и нейротизм (33,38). Они не склонны проявлять доверчивость,

альтруизм, прямолинейность, уступчивость, скромность и эмпатию. Также китайским студентам не свойственны черты, затрудняющие баланс эмоций, такие как тревожность, враждебность, подавленность, застенчивость, импульсивность, уязвимость, у них присутствует способность поддерживать эмоциональную стабильность личности.

Результаты исследования карьерных ориентаций по опросникам Э. Шейна и Дж. Голланда представлены в таблице 2.

При помощи методики Э. Шейна установлено, что у студентов более выражены такие карьерные ориентации, как профессиональная компетентность (24,43), интеграция стилей жизни (24,15) и автономия/независимость (24,14); напротив, более низкие значения они имеют по шкалам вызов (16,43) и предпринимательство (15,77). По опроснику Дж. Голланда у китайских студентов доминируют интеллектуальный (10,28) и артистичный (9,99) профессиональные типы личности, наименее представлены реалистичный (9,02) и предприимчивый (7,30) тип.

Таблица 2

Показатели карьерных ориентаций китайских студентов (n = 200)

| Шкала | m | min | max | Std. dev. |
|--|-------|-----|-----|-----------|
| Методики «Якоря карьеры» Э. Шейна | | | | |
| (TF) профессиональная компетентность | 24,43 | 10 | 42 | 8,80 |
| (GM) менеджмент | 16,51 | 6 | 41 | 7,16 |
| (AU) автономия/независимость | 24,14 | 10 | 42 | 7,32 |
| (SE) стабильность | 22,29 | 9 | 42 | 7,32 |
| (EC) предпринимательство | 15,77 | 10 | 41 | 4,99 |
| (SV) служение | 20,21 | 8 | 41 | 7,01 |
| (CN) вызов | 16,43 | 9 | 42 | 6,31 |
| (LS) интеграция стилей жизни | 24,15 | 11 | 42 | 5,88 |
| Опросник «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда | | | | |
| (R) реалистичный | 9,02 | 4 | 15 | 2,31 |
| (I) интеллектуальный | 10,28 | 3 | 15 | 2,73 |
| (A) артистичный | 9,99 | 5 | 15 | 2,49 |
| (S) социальный | 9,68 | 5 | 15 | 2,26 |
| (E) предприимчивый | 7,30 | 3 | 15 | 2,80 |
| (C) конвенциональный | 9,50 | 4 | 15 | 2,14 |

Корреляционный анализ показал (коэффициент корреляции Спирмена), что карьерная ориентация на профессиональную компетентность характерна для интеллектуального ($R = 0,72$, $p < 0,01$), реалистичного ($R = 0,34$, $p < 0,01$) и конвенционального ($R = 0,15$, $p < 0,01$) профессиональных типов личности. Обратные корреляции обнаружены с артистичным ($R = -0,28$, $p < 0,01$) и социальным ($R = -0,18$, $p < 0,01$) профессиональными типами личности. Интеграция стилей жизни присутствует у артистичного ($R = 0,14$, $p < 0,01$), социального ($R = 0,27$, $p < 0,01$) и конвенционального ($R = 0,24$,

$p < 0,01$) профессиональных типов личности. Предприимчивый профессиональный тип личности не ориентируется на данную карьерную ориентацию ($R = -0,14$, $p < 0,01$). Ориентация на автономию и независимость характерна для артистического типа личности ($R = 0,48$, $p < 0,01$) и не представляет интереса для социального ($R = -0,29$, $p < 0,01$) и конвенционального ($R = -0,20$, $p < 0,01$) типов личности.

В результате конфирматорного факторного анализа была получена матрица, включающая 5 факторов, в совокупности объясняющих 60 % общей дисперсии. По переменной с наибольшей нагрузкой факторы могут иметь следующие наименования: F1 «Предприимчивый», F2 «Профессиональная компетентность», F3 «Социальный», F4 «Артистичный» и F5 «Стабильность» (таблица 3). Системообразующими шкалами факторов являются три профессиональных типа личности по Дж. Голланду – предприимчивый, артистичный и социальный и два якоря карьеры по Э. Шейну – профессиональная компетентность и стабильность.

Таблица 3

Матрица карьерных факторов

| Переменные | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| возраст | | | | | 0,41 |
| (O) открытость новому опыту | | 0,43 | -0,29 | 0,30 | |
| (C) добросовестность | | | | | 0,48 |
| (E) экстраверсия | 0,69 | | | | |
| (A) доброжелательность | | | 0,38 | 0,39 | |
| (N) нейротизм | | | | -0,73 | |
| (TF) профессиональная компетентность | | 0,84 | | | |
| (GM) менеджмент | 0,58 | | | | |
| (AU) автономия/независимость | | | | -0,68 | |
| (SE) стабильность | | | | | 0,84 |
| (EC) предпринимательство | 0,77 | | | | |
| (SV) служение | | | 0,77 | | |
| (CN) вызов | 0,68 | | | | |
| (LS) интеграция стилей жизни | | | 0,38 | | |
| (R) реалистичный | | 0,49 | | | |
| (I) интеллектуальный | | 0,82 | | | |
| (A) артистичный | | | | -0,75 | |
| (S) социальный | | | 0,80 | | |
| (E) предприимчивый | 0,87 | | | | |
| (C) конвенциональный | | | | | 0,69 |
| % общей дисперсии | 15,99 | 11,59 | 10,92 | 10,77 | 10,00 |

Первый фактор «Предприимчивый» содержит пять переменных и объясняет 15,99 % общей дисперсии. Показатель предприимчивый относится к профессиональным типам личности Дж. Голланда (0,87) и наиболее тесно

связан с тремя карьерными ориентациями предпринимательство (0,77), вызов (0,68) и менеджмент (0,58) и чертой личности экстраверсией (0,69).

Второй фактор «Профессиональная компетентность» включает четыре переменные и объясняет 11,59 % общей дисперсии. В качестве его системообразующего фактора можно рассматривать диадку профессиональная компетентность (0,84) и интеллектуальный тип личности (0,82). Высокий уровень профессионализма включает в себя интеллектуальную компетентность. Логично присутствие в этом факторе реалистичного профессионального типа личности (0,49) и открытости новому опыту (0,43). Обе названные выше переменные характеризуют уровень экспертности в профессиональной деятельности.

Третий фактор «Социальный» объединяет пять переменных, в совокупности объясняя 10,92 % 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 новому опыту 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.

Четвертый бинарный фактор «Артистичный» содержит пять переменных и охватывает 10,77 % общей дисперсии. Артистичный профессиональный тип личности (–0,75), нейротизм (–0,73) и автономия/независимость (–0,68) не предусматривают таких черт личности, как доброжелательность (0,39) и открытость новому опыту (0,30).

Последний фактор «Стабильность» включает четыре переменные и в совокупности охватывает 10 % общей дисперсии. Карьерная ориентация на стабильность (0,84) тесно связана с конвенциональным профессиональным типом личности (0,69), добросовестностью (0,48) и возрастом (0,41). Чем старше становится человек, тем больше он предпочитает стабильную работу с ориентацией на сотрудничество с коллегами и добросовестным выполнением своих функций.

Такой же результат был получен при сравнительном анализе (Манна – Уитни) двух возрастных групп китайских студентов: первая группа 122 человека 18–22 лет и вторая группа 78 человек 23–30 лет (таблица 4). Были установлены достоверно значимые различия по шкалам возраст, конвенциональный профессиональный тип личности ($U = 3618,0$, $p < 0,001$) и карьерной ориентации на стабильность ($U = 3618,0$, $p < 0,001$).

Также обнаружены возрастные различия в структуре личности китайских студентов. У старших китайских обучающихся более выражены показатели добросовестности ($U = 3823,5$, $p < 0,05$) и доброжелательно-

сти ($U = 3823,5$, $p < 0,05$), менее представлены открытость новому опыту ($U = 3823,0$, $p < 0,05$) и нейротизм ($U = 3742,0$, $p < 0,05$).

Таблица 4

Возрастные различия карьерных ориентаций и черт личности китайских студентов

| Переменные | Группы (возраст) | | Значение критерия U Манна – Уитни | Значимость различий |
|-----------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------------|
| | 18–22 (n = 122) | 23–30 (n = 78) | | |
| возраст | 61,5 | 161,5 | 0,0 | 0,001 |
| (O) открытость новому опыту | 108,8 | 88,5 | 3823,0 | 0,05 |
| (C) добросовестность | 92,8 | 112,4 | 3823,5 | 0,05 |
| (A) доброжелательность | 92,9 | 112,3 | 3823,5 | 0,05 |
| (N) нейротизм | 108,8 | 87,4 | 3742,0 | 0,05 |
| (SE) стабильность | 91,9 | 113,9 | 3705,5 | 0,001 |
| (C) конвенциональный | 91,1 | 115,1 | 3618,0 | 0,001 |

Таким образом, в соответствии с социально-когнитивной теорией карьерного развития и реципрокным детерминизмом А. Бандуры карьерное поведение человека есть результат взаимодействия и взаимоизменения личностных факторов, профессиональной среды и действий по управлению карьерой.

В структуре личности китайских студентов преобладает экстраверсия, добросовестность и открытость новому опыту. У студентов выражены такие карьерные ориентации, как профессиональная компетентность, интеграция стилей жизни и автономия/независимость и доминируют интеллектуальный и артистичный профессиональные типы личности.

Карьерная ориентация на профессиональную компетентность характерна для интеллектуального, реалистичного и конвенционального и не характерна для артистичного и социального профессиональных типов. Интеграция стилей жизни присутствует у артистичного, социального и конвенционального профессионального типа личности. Ориентация на автономию и независимость характерна для артистического типа личности и не представляет интереса для социального и конвенционального типов личности.

Предприимчивый профессиональный тип связан с тремя карьерными ориентациями – предпринимательство, вызов, менеджмент и чертой личности экстраверсией. Профессиональная компетентность предполагает интеллектуальный и реалистичный типы личности и открытость новому опыту. Социальный профессиональный тип личности наиболее соотносится с карьерной ориентацией служение, интеграцией стилей жизни и чертой личности доброжелательность. Артистичный профессиональный тип личности предусматривает выраженный нейротизм и ориентацию на автономию/независимость. Карьерная ориентация на стабильность связана с конвенцио-

нальным профессиональным типом личности, добросовестностью и возрастом.

Чем старше возраст китайских обучающихся, тем больше они предпочитают стабильную работу с ориентацией на сотрудничество с коллегами и добросовестным выполнением своих функций. Также обнаружены возрастные различия в структуре личности китайских студентов. У старших китайских обучающихся более выражены показатели добросовестности и доброжелательности, менее представлены открытость новому опыту и нейротизм.

Список использованных источников

1. *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.
2. Карьерное консультирование в современном мире: теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. – Москва: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. – 102 с.
3. *Frager, R.* Personality and Personal Growth / R. Frager, J. Fadiman. – 5th ed. – New York City, London. – 2002. – 690 p.
4. *Hsin-Ya, Liao.* Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers / Liao Hsin-Ya, P. I. Armstrong, J. Round // *Journal of Vocational Behavior*, 2008. – 73(1). – P. 38–48.
5. *Орел, В. Е.* Личностный опросник NEO PI-R. Руководство по применению / В. Е. Орел, И. Г. Сенин. – Москва: НПЦ «Психодиагностика», 2006. – 34 с.
6. *Holland, J. L.* Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments / J. L. Holland. – 3rd ed. – Odessa: Consulting Psychologists Press, 1997. – 220 p.
7. *Шейн, Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 336 с.

(Дата подачи: 28.02.2025 г.)