

Journal of Employment & Career

eISSN 2782-6856

3(2) | 2024

ЖУРНАЛ РАБОТА И КАРЬЕРА

E&C
РАБОТА И КАРЬЕРА

Журнал Работа и Карьера освещает исследования в сфере психологии труда, производственных отношений и профессионального общения, влияния профессиональной сферы жизнедеятельности на общество и личностное развитие. Особое внимание уделяется социологическим и междисциплинарным исследованиям, анализирующим все формы реализации профессиональной деятельности и их связь с более широкими социальными процессами и структурами, а также с качеством жизни общества. Журнал Работа и Карьера охватывает изучение процесса труда; трудовые отношения; изменения на рынках труда; гендерное и иные формы разделения труда. Среди освещаемых тем – профессиональное образование, развитие карьеры для студентов-иностранцев, развитие карьеры для людей с особыми потребностями, влияние развития карьеры на семью, воздействие карьерных устремлений на психологический статус личности. Журнал публикует оригинальные исследования, систематические обзоры литературы, краткие сообщения и статьи-мнения.

Главный редактор

Мекеко Наталия Михайловна

член-корреспондент РАО, д-р пед. наук, канд. филол. наук, заведующая кафедрой иностранных языков факультета физико-математических и естественных наук, Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Бессчетнова Оксана Владимировна

д-р соц. наук, профессор, Российский биотехнологический университет, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Косычева Марина Александровна

канд. филол. наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Шленская Наталия Марковна

канд. хим. наук, доцент, Московский гуманитарно-экономический университет, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Раицкая Лилия Климентовна

д-р пед. наук, канд. экон. наук, доцент, Московский государственный институт международных отношений (университет), Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))([ResearcherID](#))

Барановская Татьяна Артуровна

д-р псих. наук, профессор, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Фомина Светлана Николаевна

д-р пед. наук, доцент, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Ефремова Галина Ивановна

д-р психол. наук, профессор, Российский биотехнологический университет, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Гайдамашко Игорь Вячеславович

д-р психол. наук, доцент, Сочинский государственный университет, Сочи, Российская Федерация

Письменная Елена Евгеньевна

д-р соц. наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Фахрутдинова Анастасия Викторовна

д-р пед. наук, профессор, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Ерофеева Мария Александровна

д-р пед. наук, профессор, Московский университет МВД РФ им. В.Я. Кикотя, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Бессчетнова Оксана Владимировна

д-р соц. наук, доцент, Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Сангилбаев Оспан Сейдуллаевич

д-р психол. наук, профессор, Университет Туран, Алматы, Казахстан ([ORCID](#))

Буй Фу Хунг

доктор философии, Университет Малайи, Малайя ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Фумитака Фуруока

доцент, Университет Хошимина, Вьетнам ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Лариса Никитина

старший преподаватель, Университет Малайи, Малайзия ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Учредитель и издатель

ООО «Редакция журнала "Работа и карьера"»

Адрес учредителя и издателя

117321, Москва г., ул. Профсоюзная, д. 128А, помещ. 249

Сайт: <https://eac.elpub.ru/>

E-mail: jec.editors@gmail.com

Выходит 4 раза в год

Основан в 2021 г.

Зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ЭЛ № ФС 77-81800 от 27.08.2021 г.

Journal of Employment and Career covers research in the field of labor psychology, industrial relations, and professional communication, the impact of the professional sphere of life on society, and personal development. Particular attention is paid to sociological and interdisciplinary research that analyzes all forms of professional activity and their relationship with broader social processes and structures, as well as with the quality of life in society. The Journal of Employment and Career covers the study of the work process, labor relations, changes in labor markets, gender, and other forms of division of labor. Among the topics covered are vocational education, career development for foreign students, career development for people with special needs, the impact of career development on the family, the impact of career aspirations on the psychological status of an individual.

The journal publishes original research, systematic literature reviews, short communications and forward-looking articles.

Editor-in-chief

Nataliya M. Mekeko

Dr. Sci. (Educ.), Corresponding Member of the Russian Academy of Education Since; Cand. Sci. (Philol.), Head of the Department of Foreign Languages, Faculty of Physics, Mathematics and Natural Sciences, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

EDITORIAL BOARD

Oksana V. Beschetnova

Dr. Sci. (Soc.), Professor, Russian Biotechnological University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Marina A. Kosycheva

Cand. Sci. (Philol.), Associate Professor, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Nataliya M. Shlenskaya

Cand. Sci. (Chem.), Associate Professor, Moscow State Humanitarian and Economic University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

EDITORIAL COUNCIL

Lilia K. Raitskaya

Dr. Sci. (Educ.), Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, MGIMO University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Tatyana A. Baranovskaya

Dr. Sci. (Psychol.), Professor, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Svetlana N. Fomina

Dr. Sci. (Educ.), Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Galina I. Efremova

Dr. Sci. (Psychol.), Professor, Russian Biotechnological University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Igor V. Gaidamashko

Dr. Sci. (Psychol.), Associate Professor, Sochi State University, Sochi, Russian Federation

Elena E. Pismennaya

Dr. Sci. (Soc.), Associate Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Anastasia V. Fakhruudinova

Dr. Sci. (Educ.), Professor, Kazan Federal University, Kazan, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Maria A. Erofeeva

Dr. Sci. (Educ.), Professor, Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation named after V.Ya. Kikot, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Oksana V. Besschetnova

Dr. Sci. (Soc.), Associate Professor, Russian National Research Medical University named after N.I. Pirogov, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Ospan S. Sangilbayev

Dr. Sci. (Psychol.), Professor, Turan University, Almaty, Kazakhstan ([ORCID](#))

Bui Phu Hung

PhD, University Malaya, Malaysia ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Fumitaka Furuoka

Associate Professor, University Ho Chi Minh City, Vietnam ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Larisa Nikitina

Senior Lecturer, University Malaya, Malaysia ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Founder and publisher

LLC "Editorial Office of the Journal of Employment and Career"

Contact information

117632, Moscow, Trade Union Street, 128a, room 249

WEB-SITE: <https://eac.elpub.ru/>

E-mail: jec.editors@gmail.com

Published quarterly

Founded in 2021.

Authorized by Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecom, Information Technologies and Mass Communications, license ЭЛ № ФС 77-81800, August 8, 2021.

СОДЕРЖАНИЕ

РЕДАКТОРСКАЯ СТАТЬЯ

Тихонова Е. В., Мекеко Н. М.
Заявление о доступности данных: инструмент
повышения доверия к исследованию 4

ОРИГИНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Хубиев О. М.
Оценка удовлетворенности высшим образованием
среди студентов специальности «Фармация»..... 10

Шаповалова И. С.
Карьерные амбиции региональной молодежи:
восходящий тренд на предпринимательство
и самореализацию 18

Башкирова Я. Д., Мурашко В. Д.
Преодоление разрыва: почему выпускники
университетов не всегда работают по полученной
специальности? (Обзор предметного поля)
(на англ. яз.) 30

Бородина Е. М.
Корреляция между типами мотивации
и профессиональными типами личности
среди сотрудников научно-исследовательских
институтов нефтехимической отрасли 41

CONTENTS

EDITORIAL

Tikhonova E. V., Mekeko N. M.
Data Availability Statement: A Tool for Enhancing
Research Trust..... 4

EMPIRICAL RESEARCH

Khubiev O. M.
Assessment of Student Satisfaction
with Higher Education among Pharmacy Students 10

Shapovalova I. S.
Career Ambitions of Regional Youth:
A Rising Trend in Entrepreneurship
and Self-Realization 18

Bashkirova Ya. D., Murashko V. V.
Addressing the Disconnect:
Why University Graduates Rarely Work
in Their Trained Fields (A Scoping Review) 30

Borodina E. M.
Correlation Between Motivation Types
and Professional Personality Profiles
Among Scientific Employees in Petrochemical
Research Institutes 41

Заявление о доступности данных: инструмент повышения доверия к исследованию

Для цитирования:

Тихонова, Е. В., Мекеко, Н. М. (2024). Заявление о доступности данных: инструмент повышения доверия к исследованию. *Журнал работа и карьера*, 3(2), 4–9. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.72>

Корреспонденция:

Елена Викторовна Тихонова
tikhonova.e.v@inno.mgimo.ru

Заявление о доступности данных:

данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 16.05.2024

Поступила после

рецензирования: 10.06.2024

Принята к публикации:

20.06.2024

© Тихонова Е. В., Мекеко Н. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.

Е. В. Тихонова¹, Н. М. Мекеко²

¹ МГИМО Университет, Москва, Российская Федерация

² РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В редакционной статье обсуждается важность заявления о доступности данных исследования (Data Availability Statement, DAS) в научных публикациях. Это заявление предоставляет информацию о местонахождении данных, использованных в исследовании, и условиях доступа к ним, что способствует прозрачности и воспроизводимости научных результатов. В статье представлены шаблоны для составления заявления, которые могут быть адаптированы в зависимости от характера данных и требований научных журналов. Статья подчеркивает значимость корректного оформления заявления для укрепления доверия к результатам исследований. Статья построена в формате ответов на наиболее частотные вопросы авторов научных исследований.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

заявление о доступности данных; цитируемость; доверие к исследованиям; прозрачность исследования; воспроизводимость результатов; открытый доступ к данным; валидация данных; репозитории данных

Data Availability Statement: A Tool for Enhancing Research Trust

Elena V. Tikhonova¹, Natalia M. Mekeko²

¹ MGIMO University, Moscow, Russian Federation

² RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

This editorial article discusses the importance of the Data Availability Statement (DAS) in scientific publications. The statement provides information on the location of data used in the research and the conditions for accessing it, which promotes transparency and reproducibility of scientific results. The article presents templates for drafting a DAS, which can be adapted depending on the nature of the data and the requirements of scientific journals. The article emphasizes the significance of correctly preparing the statement to strengthen trust in research outcomes. The article is structured in a Q&A format addressing the most common questions from research authors.

KEYWORDS

data availability statement; citation impact; research trust; research transparency; result reproducibility; open data access; data validation; data repositories

For citation:

Tikhonova, E. V., Mekeko, N. M. (2024). Data Availability Statement: A Tool for Enhancing Research Trust. *Journal of Employment and Career*, 3(2), 4–9. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.72>

Correspondence:

Elena V. Tikhonova
etikhonova@gmail.com

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 16.05.2024

Revised: 10.06.2024

Accepted: 20.06.2024

© Tikhonova, E. V., Mekeko, N. M., 2024

Declaration of Competing Interest: none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Вопросы воспроизводимости результатов исследований и их прозрачности в науке стали центральными темами, особенно в свете увеличивающегося количества научных публикаций и повышенным требованиям к качеству данных. Так, масштабное исследование, опубликованное в Nature, продемонстрировало, что более 70% ученых столкнулись с проблемами воспроизводимости своих и чужих исследований (Baker, 2016). Таким образом, в очередной раз продемонстрирована необходимость более строгого контроля за доступностью данных.

Заявление о доступности данных (Data Availability Statement, DAS) играет ключевую роль в этом процессе, обеспечивая прозрачность исследования и возможность проверки результатов исследований, параллельно свидетельствуя об ответственности авторов опубликованной статьи перед научным сообществом (Cech, 2003; Wicherts et al., 2021). Публикации, сопровождаемые заявлением о доступности данных, не только оптимизируют доступ к данным (Longo & Drazen, 2016; Wallis et al., 2013), но и повышают шансы рукописи на цитируемость, что подтверждается исследованиями, демонстрирующими связь между открытым доступом к данным и увеличением числа цитирований (Piwowar et al., 2007; Colavizza et al., 2020).

Однако, как показывают исследования, практика обмена данными и доступности данных по запросу значительно варьируется в зависимости от научной дисциплины (Tedersoo et al., 2021; Tenopir, 2015; Hardwicke et al., 2018). В некоторых областях, таких как экология, внедрение обязательного архивации данных значительно улучшило доступ к научным материалам (Vines et al., 2013; Vines et al., 2022), в то время как в других областях проблемы с доступностью данных остаются актуаль-

ными (Hardwicke & Ioannidis, 2018; Krawczyk & Reuben, 2012). Эти противоречия подчеркивают необходимость разработки четких и универсальных стандартов для представления заявления о доступности данных, которые обеспечили бы единообразие и доступность данных в различных научных дисциплинах.

Цель данной статьи – рассмотреть значение заявления о доступности данных и сформулировать рекомендации по его формулированию.

В ЧЕМ СУТЬ ЗАЯВЛЕНИЯ О ДОСТУПНОСТИ ДАННЫХ?

Заявление о доступности данных – это краткое пояснение, которое указывает, где именно хранятся данные, использованные в исследовании, и каким образом они могут быть получены. В заявлении также могут быть указаны ссылки на наборы данных, если они существуют в открытом доступе. Цель такого заявления – обеспечить доступность данных для других исследователей, что способствует воспроизводимости и проверяемости научных результатов (Tedersoo, 2021).

КАК КОРРЕКТНО СФОРМУЛИРОВАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ О ДОСТУПНОСТИ ДАННЫХ?

Содержание заявления о доступности данных варьируется в зависимости от характера исследования, типа данных и требований журнала, в котором планируется публикация. Существуют различные шаблоны для составления заявления о доступности данных, и выбор конкретного шаблона зависит от условий, при которых авторы исследования согласны предоставить доступ к данным. Некоторые из наиболее распространенных шаблонов показаны в Таблице 1.

Таблица 1
Распространенные шаблоны для составления заявления о доступности данных

Статус данных и материалов	Пример заявления
Данные открыто доступны в публичном репозитории* с постоянным идентификатором (например, DOI)	Данные, поддерживающие результаты представленного исследования, представлены в открытом доступе в [название репозитория] по адресу http://doi.org/[doi] , номер ссылки [номер ссылки].
Данные открыто доступны в публичном репозитории без постоянного идентификатора	Данные, поддерживающие результаты представленного исследования, представлены в открытом доступе в [название репозитория] по адресу [URL], номер ссылки [номер ссылки].
Данные под эмбарго из-за коммерческих ограничений	Данные, поддерживающие результаты текущего исследования, будут доступны в [название репозитория] по адресу [URL / DOI] после [6-месячного] эмбарго с даты публикации для коммерциализации результатов исследования.

* Ограничений по выбору репозитория нет; авторы могут использовать любой по своему усмотрению, но отдельные журналы могут рекомендовать загрузить данные в определенный репозиторий.

Окончание Таблицы 1

Статус данных и материалов	Пример заявления
Данные доступны по запросу вследствие ограничений конфиденциальности/этики	Данные, поддерживающие результаты текущего исследования, доступны по запросу у соответствующего автора [инициалы]. Данные не доступны для публичного доступа из-за [ограничений, например, содержащейся информации, которая может скомпрометировать конфиденциальность участников исследования].
Данные, сгенерированные на центральном крупномасштабном объекте, доступны по запросу	Исходные данные были сгенерированы на [название объекта]. Производные данные, поддерживающие результаты текущего исследования, доступны у соответствующего автора [инициалы] по запросу.
Данные, подлежащие ограничениям третьих сторон	Данные, поддерживающие результаты текущего исследования, доступны у [третьей стороны]. К данным предоставляется ограниченный доступ, так как они были использованы в данном исследовании по лицензии. Данные доступны у [авторов / по адресу URL] с разрешения [третьей стороны].
Данные доступны в статье или ее дополнительных материалах	Авторы подтверждают, что все данные, поддерживающие результаты текущего исследования, представлены в статье [и / или в дополнительных материалах].
Совместное использование данных не применяется – новые данные не созданы	Доступность данных не применима к представленной статье, так как новые данные не были созданы или проанализированы в этом исследовании.
Данные доступны по запросу у авторов	Данные, поддерживающие результаты данного исследования, доступны у соответствующего автора [инициалы автора] по обоснованному запросу.
Данные, полученные из публичных источников	Данные, поддерживающие результаты текущего исследования, доступны в [название репозитория] по адресу [URL / DOI], номер ссылки [номер ссылки]. Эти данные получены из следующих источников в публичном доступе: [перечислить ресурсы и URL].

ПРИМЕРЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ
ЗАЯВЛЕНИЯ О ДОСТУПНОСТИ ДАННЫХ
В СОЦИОГУМАНИТАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Данные доступны в публичном репозитории:

- «Наборы данных, собранные и/или проанализированные в ходе данного исследования, доступны в репозитории Zenodo по адресу <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>.»
- «Данные, использованные в этом исследовании, доступны для общего доступа под лицензией Creative Commons в репозитории OpenNeuro: <https://openneuro.org/datasets/ds002345>.»

Данные доступны в репозитории с ограниченным доступом:

- «Данные, собранные исследовательской группой Smith et al., доступны в репозитории UK Data Service по адресу <https://ukdataservice.ac.uk>, но доступ к ним ограничен в соответствии с условиями использования данных.»
- «Исходные данные этого исследования защищены и недоступны из-за законов о конфиденциальности данных. Однако обработанные наборы данных доступны в репозитории ICPSR под кодом досту-

па 98765432 (<https://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/studies/98765432>).»

Данные не могут быть представлены в открытом доступе, но предоставляются по запросу у авторов:

- «Данные, поддерживающие выводы данного исследования, доступны от Национального института демографических исследований (INED), но публичный доступ к ним ограничен. Однако данные доступны у авторов по обоснованному запросу и с разрешения INED.»
- «Данные, использованные в этом исследовании, были получены у сторонней организации согласно лицензии и, следовательно, недоступны для публичного доступа. Тем не менее, они могут быть предоставлены по запросу к соответствующему автору.»

Данные представлены в статье или дополнительных материалах:

- «Автор подтверждает, что все данные, сгенерированные или проанализированные в ходе данного исследования, включены в эту статью и ее дополнительные материалы.»
- «Все данные, необходимые для воспроизведения результатов данного исследования, включены в основной текст статьи и приложения.»

Совместное использование данных не применяется:

- «В рамках данного исследования не создавались новые наборы данных, поскольку оно основано на теоретическом и аналитическом подходе.»
- «Данное исследование не связано с генерацией новых данных, поэтому совместное использование данных не применимо.»

КАКАЯ ИНФОРМАЦИЯ СЧИТАЕТСЯ «ДАННЫМИ»?

«Данные» в широком смысле понимаются как любые доказательства или ресурсы, которые необходимы другим для полной оценки обоснованности ваших выводов, а также для проверки или воспроизведения исследования. Это определение включает в себя как необработанные, так и обработанные наборы данных, код и протоколы, а также качественные ресурсы, такие как изображения, аудио, видео, карты, расшифровки интервью, полевые заметки и публичные отчеты. Информация, необходимая для доступа к этим ресурсам, их интерпретации и обработки, также является обязательной.

Заявление о доступности данных должно всесторонне охватывать все типы данных, связанные с представленной в редакцию статьей, а также предоставлять информацию о любом программном обеспечении, использованном для обработки результатов. В зависимости от характера исследования, заявление о доступности данных может включать до четырех разделов:

(1) Исходные данные: данные, полученные от третьих сторон, которые авторы исследования не собирали самостоятельно в рамках исследования, но использовали для анализа. Если исследование опирается на такие данные, необходимо предоставить информацию о том, откуда эти данные были получены и на каких условиях они могут быть использованы.

(2) Основные данные: первичные данные, которые авторы исследования собрали или создали в процессе исследования. Эти данные важны для воспроизведения полученных результатов, поскольку именно они определяют его выводы, и должны быть загружены в онлайн-репозиторий.

(3) Дополнительные данные: включают материалы, которые поддерживают ключевые утверждения статьи, но не являются обязательными для воспроизведения дизайна и анализа исследования. Например, анкеты, дополнительные изображения или таблицы. Как и основные данные, дополнительные данные должны быть загружены в онлайн-репозиторий.

(4) Руководства по отчетности: если для исследования обязательны руководства по отчетности, необходимо включить копию этих руководств в репозиторий. Это гарантирует, что исследование соответствует необходимым стандартам прозрачности и воспроизводимости данных.

Пример Заявления о доступности данных, охватывающего четыре блока:

(1) Исходные данные: «В данном исследовании использовались данные, предоставленные Национальным институтом статистики (National Institute of Statistics), которые не были собраны авторами самостоятельно. Эти данные можно получить по запросу у Национального института статистики по адресу [URL]. Доступ к данным ограничен условиями лицензии, предоставляемой институтом.»

(2) Основные данные: «Первичные данные, собранные в ходе данного исследования, доступны в репозитории Zenodo по адресу <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>. Эти данные включают все сырые данные, которые использовались для анализа и получения результатов, представленных в статье.»

(3) Дополнительные данные: «Дополнительные материалы, поддерживающие основные выводы данной статьи, включают анкеты, использованные для сбора данных, и дополнительные графики. Эти данные загружены в репозиторий Zenodo и доступны по адресу <https://doi.org/10.5281/zenodo.7654321>.»

(4) Руководства по отчетности: «Для данного исследования использовались стандарты отчетности STROBE (Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology). Копия этих руководств загружена в репозиторий Zenodo и доступна по адресу <https://doi.org/10.5281/zenodo.9876543>.»

ГДЕ В РУКОПИСИ СЛЕДУЕТ РАЗМЕСТИТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ О ДОСТУПНОСТИ ДАННЫХ?

Заявление о доступности данных обычно размещается в конце рукописи, перед списком литературы, если выбранный для публикации журнал не указывает иное.

Однако, если в журнале используется процесс двойного слепого рецензирования, важно убедиться, что информация в заявлении о доступности данных не нарушает анонимность авторов. Если в заявлении о доступности данных содержится информация, которая может использоваться для идентификации авторов рукописи, необходимо представить заявление о доступности данных так же, как и любую другую идентифицирующую информацию, связанную с рукописью.

(согласно инструкциям вашего журнала). Например, такую информацию следует указать на титульной странице, представленной как отдельный от рукописи документ.

ЗАЧЕМ ПИСАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ О ДОСТУПНОСТИ ДАННЫХ?

Фактически, заявления о доступности данных занимает всего одно или два предложения, поэтому нет причины, по которой его не следует включать в рукопись. Более того, большинство журналов и финансирующих организаций требуют их для подачи статьи.

Заявление о доступности данных поддерживает (Fisher, 210; Open Science Collaboration, 2015):

(1) Валидацию данных: значимые результаты строятся на надежных данных. Валидация данных – это часто упускаемый из виду шаг, являющийся ключевым для достижения точных результатов. Предоставляя доступ к данным для читателей, автор дает им возможность самостоятельно проверить качество и релевантность исходных данных.

(2) Повторное использование информации: прогресс в науке в конечном итоге основывается на использовании и повторном использовании информации. Эти данные как кирпичи для бесконечно растущего здания, упомянутого во введении. Заявления о доступности данных позволяют легко находить исследовательские данные и проводить их полноценную проверку и валидацию учеными, которым они могут понадобиться для дальнейших исследований. В сочетании с индексацией баз данных, заявления о доступности данных являются очень эффективным инструментом для общего доступа к научным информационным сетям, что облегчает ученым разработку научных проектов и продвижение знаний.

(3) Цитирование: заявления о доступности данных повышают шансы на то, чтобы статья, основанная на конкретных данных, была корректно процитирована другими

ми исследователями. Включая в свою статью заявление о доступности данных, авторы указывают, где и как можно получить доступ к данным, использованным в исследовании, и это увеличивает вероятность того, что другие исследователи смогут найти и использовать эти данные в своих собственных исследованиях. Когда другие ученые используют данные из статьи, они, как правило, ссылаются на эту статью, чтобы подтвердить источник данных. Таким образом, наличие заявления способствует тому, что статья будет чаще цитироваться в других научных работах, что положительно влияет на научную репутацию автора и повышает его индекс цитирования. Корректное цитирование также означает, что другие исследователи могут легко найти оригинальные данные и убедиться в их качестве, что важно для воспроизводимости и проверки результатов, что, в свою очередь, укрепляет доверие к исследованию и его автору.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заявление о доступности данных – это важный компонент научной статьи, который обеспечивает прозрачность и воспроизводимость исследований. Независимо от того, доступны ли данные в открытом репозитории или требуют специальных условий для доступа, корректно составленное заявление помогает укрепить доверие к исследованию и его результатам. Следуя предложенным шаблонам и учитывая требования конкретного журнала, авторы могут эффективно и четко донести информацию о доступности своих данных.

Вместе с тем, обязательное внедрение заявления о доступности данных в процесс направления рукописи оригинального исследования в редакцию журнала может столкнуться с определенными препятствиями, такими как этические или юридические ограничения, особенно в случаях, когда данные содержат конфиденциальную информацию. Отсюда, важно разработать гибкие модели доступа к данным исследования, которые учитывали бы эти ограничения, но при этом сохраняли бы максимальную прозрачность исследования. Этой проблематике будут посвящены наши дальнейшие исследования по теме.

REFERENCES

- Baker, M. (2016). 1,500 scientists lift the lid on reproducibility. *Nature*, 533, 452–454. <https://doi.org/10.1038/533452a>
- Cech, T.R., Eddy, S.R., Eisenberg, D., Hersey, K., Holtzman, S.H., Poste, G.H., Raikhel, N.V., Scheller, R.H., Singer, D.B., & Waltham, M.C. (2003). Sharing publication-related data and materials: Responsibilities of authorship in the life sciences. *Plant Physiology*, 132(1), 19–24. <https://doi.org/10.1104/pp.900068>
- Colavizza, G., Hrynaszkiewicz, I., Staden, I., Whitaker, K., & McGillivray, B. (2020). The citation advantage of linking publications to research data. *PLOS ONE*, 15(4), e0230416. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230416>
- Fischer, B.A., & Zigmond, M.J. (2010). The essential nature of sharing in science. *Science and Engineering Ethics*, 16(4), 783–799. <https://doi.org/10.1007/s11948-010-9239-x>

- Hardwicke, T. E., & Ioannidis, J. P. A. (2018). Populating the Data Ark: An attempt to retrieve, preserve, and liberate data from the most highly-cited psychology and psychiatry articles. *PLOS ONE*, 13(8), e0201856. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201856>
- Hardwicke, T. E., Mathur, M. B., MacDonald, K., Nilsson, G., Banks, G. C., Kidwell, M. C., Hofelich Mohr, A., Clayton, E., Yoon, E. J., Henry Tessler, M., Lenne, R. L., Altman, S., Long, B., & Frank, M. C. (2018). Data availability, reusability, and analytic reproducibility: Evaluating the impact of a mandatory open data policy at the journal *Cognition*. *Royal Society Open Science*, 5(8), 180448. <https://doi.org/10.1098/rsos.180448>
- Krawczyk, M., & Reuben, E. (2012). (Un)Available upon request: Field experiment on researchers' willingness to share supplementary materials. *Accountability in Research*, 19(3), 175–186. <https://doi.org/10.1080/08989621.2012.678688>
- Longo, D. L., & Drazen, J. M. (2016). Data sharing. *The New England Journal of Medicine*, 374(3), 276–277. <https://doi.org/10.1056/NEJMe1516564>
- Open Science Collaboration. (2015). Estimating the reproducibility of psychological science. *Science*, 349(6251), aac4716. <https://doi.org/10.1126/science.aac4716>
- Piwowar, H. A., Day, R. S., & Fridsma, D. B. (2007). Sharing detailed research data is associated with increased citation rate. *PLoS ONE*, 2(3), e308. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0000308>
- Roche, D. G., Kruuk, L. E. B., Lanfear, R., & Binning, S. A. (2015). Public data archiving in ecology and evolution: How well are we doing? *PLOS Biology*, 13(11), e1002295. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.1002295>
- Tedersoo, L., Küngas, R., Oras, E., Köster, K., Eenmaa, H., Leijen, Ä., Pedaste, M., Raju, M., Astapova, A., Lukner, H., Kogermann, K., & Sepp, T. (2021). Data sharing practices and data availability upon request differ across scientific disciplines. *Scientific Data*, 8(1), 192. <https://doi.org/10.1038/s41597-021-00981-0>
- Tenopir, C., Dalton, E. D., Allard, S., Frame, M., Pjesivac, I., Birch, B., Pollock, D., & Dorsett, K. (2015). Changes in data sharing and data reuse practices and perceptions among scientists worldwide. *PLOS ONE*, 10(8), e0134826. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0134826>
- Vines, T. H., Andrew, R. L., Bock, D. G., Franklin, M. T., Gilbert, K. J., Kane, N. C., Moore, J., Moyers, B. T., Renaut, S., Rennison, D. J., Veen, T., & Yeaman, S. (2013). Mandated data archiving greatly improves access to research data. *The FASEB Journal*, 27(4), 1304–1308. <https://doi.org/10.1096/fj.12-218164>
- Wallis, J. C., Rolando, E., & Borgman, C. L. (2013). If we share data, will anyone use them? Data sharing and reuse in the long tail of science and technology. *PLoS ONE*, 8(7), e67332. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0067332>
- Wicherts, J. M., Bakker, M., & Molenaar, D. (2011). Willingness to share research data is related to the strength of the evidence and the quality of reporting of statistical results. *PLoS ONE*, 6(11), e26828. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0026828>

Оценка удовлетворенности высшим образованием среди студентов специальности «Фармация»

О.М. Хубиев 

РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Удовлетворенность студентов высшим образованием является важным показателем качества образовательного процесса и оказывает влияние на их академическую успеваемость, мотивацию и общую удовлетворенность жизнью. Специальность «Фармация» требует от студентов высокой концентрации, серьезного подхода к обучению и глубокого усвоения материала, что делает оценку удовлетворенности студентов этой специальности особенно актуальной. В данной статье рассматривается вопрос оценки удовлетворенности студентов высшим образованием на примере студентов специальности «Фармация» в Российском университете дружбы народов.

Целью данной статьи является проведение оценки уровня удовлетворенности высшим образованием среди студентов, обучающихся на специальности «Фармация». Исследование направлено на выявление факторов, влияющих на уровень удовлетворенности, а также на определение степени влияния различных аспектов учебного процесса на общую удовлетворенность студентов.

Материалы и методы: В исследовании приняли участие 104 студента с 1 по 5 курсы специальности «Фармация». Средний возраст опрошенных составил 20,6 лет. Для оценки удовлетворенности студентов использовался смешанный метод, включающий как количественные, так и качественные подходы. В ходе исследования применялся набор утверждений, на основе которых студенты оценивали различные аспекты учебного процесса, такие как условия обучения на факультете, качество учебных программ, отношение преподавателей и доступность учебных материалов. Данные были собраны с помощью анкетирования и последующего анализа результатов.

Результаты: Результаты исследования продемонстрировали, что уровень удовлетворенности студентов значительно варьируется в зависимости от курса обучения и конкретных условий на факультете. Наиболее высокую удовлетворенность продемонстрировали студенты младших курсов, в то время как студенты старших курсов выразили большее недовольство учебными программами и условиями на факультете. Существенные различия были выявлены также в восприятии отношения преподавателей и доступности учебных материалов, что указывает на необходимость пересмотра и улучшения некоторых аспектов образовательного процесса.

Выводы: Исследование подтвердило наличие значительных различий в уровне удовлетворенности высшим образованием среди студентов специальности «Фармация». Основными факторами, влияющими на удовлетворенность, являются качество учебных программ, условия на факультете и отношение преподавательского состава. Для повышения уровня удовлетворенности студентов рекомендуется проведение регулярных опросов и внедрение улучшений в учебный процесс с учетом их отзывов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

удовлетворенность студентов; высшее образование; студенты фармацевтического факультета; качество образования; академическая успеваемость; смешанный метод; учебные программы; условия на факультете; отзывы студентов

Для цитирования:

Хубиев, О. М. (2024). Оценка удовлетворенности высшим образованием среди студентов специальности «Фармация». *Журнал работа и карьера*, 3(2), 10–17. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.73>

Корреспонденция:

Омар Муслимович Хубиев
1142220138@pfur.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 25.04.2024

Поступила после

рецензирования: 02.06.2024

Принята к публикации:

07.06.2024

© Хубиев О. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Assessment of Student Satisfaction with Higher Education among Pharmacy Students

Omar M. Khubiev 

RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: Student satisfaction with higher education is a critical indicator of the quality of the educational process and significantly impacts their academic performance, motivation, and overall life satisfaction. The Pharmacy program requires students to maintain a high level of concentration, a serious approach to studies, and deep mastery of the material, making the evaluation of student satisfaction in this field particularly relevant. This article examines the issue of assessing student satisfaction with higher education among Pharmacy students at the Peoples' Friendship University of Russia.

The purpose of this article is to assess the level of satisfaction with higher education among students enrolled in the Pharmacy program. The study aims to identify factors influencing the level of satisfaction and to determine the extent to which various aspects of the educational process affect overall student satisfaction.

Materials and Methods: The study involved 104 students from the 1st to 5th years of the Pharmacy program. The average age of the respondents was 20.6 years. A mixed-method approach, including both quantitative and qualitative methods, was used to assess student satisfaction. A set of statements was employed in the study, through which students evaluated various aspects of the educational process, such as the conditions at the faculty, the quality of the academic programs, the attitudes of the faculty members, and the accessibility of educational materials. Data were collected through a survey and subsequently analyzed.

Results: The results of the study demonstrated that the level of student satisfaction varies significantly depending on the year of study and specific conditions at the faculty. The highest level of satisfaction was observed among junior students, while senior students expressed greater dissatisfaction with the academic programs and conditions at the faculty. Significant differences were also found in students' perceptions of the faculty members' attitudes and the accessibility of educational materials, indicating a need to review and improve certain aspects of the educational process.

Conclusion: The study confirmed the existence of significant differences in the level of satisfaction with higher education among Pharmacy students. The main factors influencing satisfaction include the quality of academic programs, the conditions at the faculty, and the attitudes of the faculty members. To improve student satisfaction, it is recommended that regular surveys be conducted and that improvements to the educational process be implemented based on student feedback.

For citation:

Khubiev, O. M. (2024). Assessment of Student Satisfaction with Higher Education among Pharmacy Students. *Journal of Employment and Career*, 3(2), 10–17. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.73>

Correspondence:

Omar M. Khubiev
1142220138@pfur.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 25.04.2024

Revised: 02.06.2024

Accepted: 07.06.2024

© Khubiev, O. M., 2024

Declaration of Competing Interest:
none declared.



KEYWORDS

student satisfaction; higher education; pharmacy students; educational quality; academic performance; mixed-method approach; academic programs; faculty conditions; student feedback

ВВЕДЕНИЕ

В контексте высшего образования, удовлетворенность студентов различными аспектами обучения, такими как условия, качество преподавания, социальная атмосфера и другие связанные с обучением факторы, играет ключевую роль в оценке успешности как образовательных учреждений, так и самих студентов. Это связано с тем, что высокий уровень удовлетворенности может положительно влиять на репутацию вузов, успех отдельных образовательных программ и, в конечном итоге, на академическую успеваемость студентов. В рамках нашего исследования оценки удовлетворенности высшим образованием среди студентов важно рассмотреть уже существующие исследования, которые могут служить теоретической базой для нашего анализа. Так, исследование Jereb et al. (2018) посвящено пересмотру значимости факторов, влияющих на удовлетворенность студентов, получающих высшее образование. Согласно их выводам, удовлетворенность студентов может быть также использована как индикатор эффективности образовательного учреждения. Исследования других авторов в этой области также подчеркивают важность удовлетворенности студентов для экономического благополучия образовательных учреждений, так как удовлетворенные студенты чаще рекомендуют свое учебное заведение потенциальным абитуриентам, что положительно влияет на его имидж и набор студентов (Mihanović et al., 2016; Paul & Pradhan, 2019; Senior et al., 2017).

Уровень удовлетворенности указанными факторами оказывает значительное влияние на учебные результаты студентов, в частности, корреляция между удовлетворенностью и такими показателями, как успеваемость и мотивация, была подтверждена рядом исследований (Mastoi et al., 2019; Mihanović et al., 2016; Nastasić et al., 2019; van Rooij et al., 2018). Однако следует отметить, что применение подхода, при котором студенты рассматриваются как клиенты, может иметь негативные последствия для качества образования. Если образовательные учреждения фокусируются на удовлетворении потребностей студентов в ущерб академической строгости, это может привести к снижению образовательных стандартов и подорвать усилия по обеспечению всестороннего и качественного образования (Budd, 2017; Calma & Dickson-Deane, 2020; Guilbault, 2016).

Академические аспекты образования, такие как содержание учебных программ, качество преподавания и обучения, являются одними из ключевых факторов, влияющих на удовлетворенность студентов. Термин «академические аспекты» охватывает различные образовательные факторы, которые играют важную роль в формировании удовлетворенности студентов. Эти аспекты включают оценку содержания курсов, учебных программ, а также качества преподавания и обучения.

Несмотря на значительное количество исследований, посвященных этим вопросам, недостаточно внимания было уделено тому, как эти аспекты меняются в зависимости от курса обучения.

Большое количество исследований посвящено оценке таких факторов, как воспринимаемое качество преподавания, обучение, содержание курсов и учебных программ. Например, работа Jereb et al. (2018) рассматривает удовлетворенность студентов в контексте высшего образования, а исследование Nastasić et al. (2019) сосредоточено на измерении удовлетворенности студентов в эпоху потребительского подхода к высшему образованию. Однако необходимо отметить, что динамика изменений этих показателей в зависимости от курса обучения остается малоизученной темой, что открывает перспективы для будущих исследований.

Целью данного исследования является анализ динамики показателей удовлетворенности получаемым высшим образованием среди студентов Российского университета дружбы народов. Основные исследовательские вопросы включают: (1) выявление закономерностей, которые могут способствовать адаптации высшего образования к нуждам студентов; (2) сравнение полученных данных с результатами предыдущих исследований; (3) разработку рекомендаций по улучшению образовательного процесса и уровня удовлетворенности студентов на основе выявленных тенденций и анализа динамики показателей.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Участники

В исследовании приняли участие 104 студента, обучающихся на 1–5 курсах специальности «Фармация» в Российском университете дружбы народов имени Патриса Лумумбы. Возраст участников колебался в диапазоне от 18 до 24 лет, средний возраст составил 20,6 лет. Среди респондентов 11,8% составили студенты мужского пола, а 88,2% – женского. Распределение по курсам выглядело следующим образом: на первом курсе обучались 11,5% участников, на втором – 29,9%, на третьем – 15,4%, на четвертом – 15,4%, и на пятом курсе – 26,9%. Всего 7,7% респондентов имели среднее специальное образование перед поступлением в вуз, остальные поступили после окончания школы. Ни один из участников не имел ранее другого высшего образования.

Инструменты и методы

Для оценки уровня удовлетворенности студентов был использован ряд утверждений, охватывающих различные аспекты образовательного процесса, включая академические аспекты, условия обучения и общее

студенческое восприятие. За основу был взят инструмент, ранее примененный в аналогичном исследовании (Wong & Chapman, 2023). Каждый участник должен был оценить свое согласие с представленными утверждениями по шкале от 1 до 7, где 1 означало полное несогласие с утверждением, а 7 – полное согласие. Подробный список утверждений, использованных в данном исследовании, представлен в Таблице 1.

Процедура проведения опроса

Онлайн-опрос был организован с использованием платформы Google Forms, которая предоставляет удобный веб-инструмент для заполнения анкет в режиме онлайн. Участники опроса были выбраны методом случайной выборки из общей студенческой популяции специальности «Фармация». Приглашения к участию в опросе были разосланы широкому кругу студентов, что позволило собрать мнения, представляющие широкий спектр опыта и мнений.

Этические аспекты исследования

Участие в опросе было полностью добровольным, и на участников не оказывалось никакого давления. Все ответы предоставлялись анонимно, и личные данные не запрашивались, что гарантировало конфиденциальность и защищенность участников. Такая политика была принята для создания условий, в которых респонденты могли бы честно и открыто выразить свои мнения без опасений за конфиденциальность личной

информации. Некорректно заполненные анкеты были исключены из анализа, что способствовало повышению точности и надежности полученных данных.

Анализ данных

Собранные данные были подвергнуты тщательному количественному анализу. Для сравнения уровня удовлетворенности студентов по различным аспектам обучения был применен дисперсионный анализ (ANOVA). Этот метод позволил выявить ключевые тенденции и закономерности в ответах респондентов, что послужило основой для последующего обсуждения результатов и формирования выводов исследования.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Процесс получения высшего образования охватывает множество аспектов, которые могут существенно влиять на удовлетворенность студентов выбором специальности и университета. В рамках данного исследования результаты были систематизированы по следующим категориям: удовлетворенность академическими аспектами образования, удовлетворенность учебным учреждением, и удовлетворенность студенческой жизнью в целом.

Первый блок вопросов был посвящен оценке удовлетворенности академическими аспектами образования среди студентов 1–5 курсов. Опрос включал два ключевых вопроса, результаты которых представлены в Таблице 2.

Таблица 1

Утверждения для измерения уровня удовлетворенности студентов по восьми различным аспектам

Категория утверждений	Утверждение
Академические аспекты образования	Я удовлетворен учебной программой
	Я удовлетворен тем, как преподаются предметы
Учебное учреждение	Я удовлетворен своим учебным учреждением
	Я удовлетворен оборудованием кампусов
	Я удовлетворен поддержкой студентов
Жизнь студента в целом	Я удовлетворен собственным обучением
	Я удовлетворен общим процессом получением образования
	Я удовлетворен своей жизнью студента в целом

Таблица 2

Результаты опроса по теме «удовлетворенность академическими аспектами образования»

Вопрос	Средняя оценка по вопросу для								Процент оценок 5 и более по вопросу
	курса 1	курса 2	курса 3	курса 4	курса 5	вопроса в целом	мужского пола	женского пола	
Я удовлетворен учебной программой	5,08	3,82	4,26	4,19	4,73	4,41	4,53	4,38	53,1
Я удовлетворен тем, как преподаются предметы	4,35	4,03	4,41	4,74	5,03	4,54	4,62	4,51	51,0

Анализ данных показал, что удовлетворенность учебной программой составляет 53,1%, что указывает на значительное соответствие содержания образовательного процесса ожиданиям и потребностям студентов. Вопрос о том, как преподаются учебные дисциплины, также получил положительные оценки, что свидетельствует о высоком качестве преподавательского состава и применяемых методах обучения.

Для оценки наличия статистически значимых различий между группами студентов был проведен дисперсионный анализ (ANOVA). Результаты анализа показали, что различия между студентами разных курсов по вопросам данного блока не являются статистически значимыми ($F(6.39) = 2.27, p = 0.223$). Также не выявлено значимых различий по гендерному признаку ($F(161.45) = 45.3, p = 0.093$). Внутри блока вопросов также не обнаружено существенных различий ($F(7.71) = 0.19, p = 0.68$).

Следующий блок опроса был посвящен оценке удовлетворенности учебным учреждением. Опрос включал три вопроса, которые охватывали различные аспекты, связанные с инфраструктурой и поддержкой студентов. Результаты этого блока представлены в Таблице 3.

Результаты показали, что 69,7% студентов удовлетворены своим учебным учреждением, что отражает позитивное восприятие качества инфраструктуры, уровня организации учебного процесса и доступности дополнительных возможностей для развития. Удовлетворенность оборудованием кампусов оказалась еще

выше – 72,4%, что подчеркивает важность современных условий для обучения и отдыха. В то же время удовлетворенность поддержкой студентов была ниже и составила 49,0%, что может указывать на необходимость улучшения в этой области.

Дисперсионный анализ не выявил значимых различий между ответами студентов разных курсов ($F(3.84) = 3.31, p = 0.07$) и гендерных групп ($F(18.51) = 3.87, p = 0.18$). Однако были выявлены существенные различия между вопросами внутри данного блока ($F(19) = 1491, p < 0.001$).

Последний блок вопросов касался удовлетворенности студентов своей жизнью в целом. Согласно результатам, 73,1% студентов удовлетворены своим обучением, 66,9% – общим процессом получения образования, и 49,7% – своей жизнью в целом. Эти результаты приведены в Таблице 4.

Высокий уровень удовлетворенности собственным обучением (73,1%) свидетельствует о том, что студенты в целом довольны своими академическими достижениями и ощущают себя успешными в учебном процессе. Удовлетворенность общим процессом получения образования также достаточно высока – 66,9%, что отражает позитивное восприятие образовательных услуг, предоставляемых университетом. Однако удовлетворенность жизнью студента в целом оказалась ниже – 49,7%, что может указывать на необходимость дополнительных усилий для улучшения студенческой среды и поддержки.

Таблица 3
Результаты опроса по теме «удовлетворенность учебным учреждением»

Вопрос	Средняя оценка по вопросу для								Процент оценок 5 и более по вопросу
	курса 1	курса 2	курса 3	курса 4	курса 5	вопроса в целом	мужского пола	женского пола	
Я удовлетворен своим учебным учреждением	5,34	4,82	4,44	5,52	5,61	5,17	5,12	5,18	69,7
Я удовлетворен оборудованием кампусов	5,04	5,29	5,11	5,26	5,27	5,19	5,19	5,20	72,4
Я удовлетворен поддержкой студентов	4,42	3,89	4,19	4,74	4,72	4,41	4,41	4,42	49,0

Таблица 4
Результаты опроса по блоку утверждений «Удовлетворенность жизнью студента в целом»

Вопрос	Средняя оценка по вопросу для								Процент оценок 5 и более по вопросу
	курса 1	курса 2	курса 3	курса 4	курса 5	вопроса в целом	мужского пола	женского пола	
Я удовлетворен собственным обучением	5,31	5,11	5,22	5,19	5,21	5,21	5,22	5,20	73,1
Я удовлетворен общим процессом получением образования	5,69	5,21	4,81	4,65	5,36	5,14	5,22	5,12	66,9
Я удовлетворен своей жизнью студента в целом	4,65	3,89	4,04	4,35	4,61	4,32	4,41	4,29	49,7

Таблица 5
Утверждения о удовлетворенности получения образования студентами в порядке увеличения среднего балла при ответе на вопрос

	Утверждение на русском языке	Утверждение на английском языке
8	Я удовлетворен своей жизнью студента (4,32)	My life as a university student in general (4,36)
7	Я удовлетворен поддержкой студентов (4,41)	Student support provided (4,49)
6	Я удовлетворен учебной программой (4,41)	Campus facilities (4,63)
5	Я удовлетворен тем, как преподаются предметы (4,54)	My overall university experience (4,69)
4	Я удовлетворен общим процессом получением образования (5,14)	My own learning (4,78)
3	Я удовлетворен своим учебным учреждением (5,17)	Institution (4,85)
2	Я удовлетворен оборудованием кампусов (5,19)	Teaching of the lecturers (4,96)
1	Я удовлетворен собственным обучением (5,21)	Program (5,12)

Дисперсионный анализ показал, что статистически значимые различия между ответами студентов разных курсов отсутствуют ($F(3.84) = 2.61, p = 11.5$), также не выявлено различий между гендерными группами ($F(18.51) = 6.12, p = 0.13$). Тем не менее, внутри данного блока вопросов были выявлены значимые различия ($F(19) = 318.7, p < 0.01$).

Для сравнения наших результатов с результатами аналогичного исследования (Wong & Chapman, 2023), утверждения были ранжированы по увеличению среднего балла. Таблица 5 демонстрирует оценки удовлетворенности студентов различными аспектами их университетского опыта, представленные по шкале от 1 до 7, с указанием как русского, так и английского эквивалентов аспектов.

Данные свидетельствуют о том, что наименьший уровень удовлетворенности был связан с общей студенческой жизнью и системой поддержки студентов, тогда как наибольшую удовлетворенность студенты выразили в отношении собственного обучения и учебной программы.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сравнение наших результатов с данными смежного исследования (Wong & Chapman, 2023) выявило несколько ключевых закономерностей, касающихся удовлетворенности студентов жизнью и поддержкой в учебном процессе. Обе работы подчеркивают, что стресс и психологическое напряжение являются широко распространенными явлениями среди студентов, независимо от их страны проживания и типа образовательного уч-

реждения. Эти данные подтверждают выводы предыдущих исследований о том, что студенты часто сталкиваются с серьезными стрессовыми ситуациями, которые негативно сказываются на их благополучии (Wong & Chapman, 2023; Barbayannis, 2022; Alborzkouh et al., 2015).

В обоих исследованиях была отмечена значительная неудовлетворенность студентов аспектами, связанными с реализацией их жизненных планов и системой психологической поддержки. Этот результат указывает на необходимость приоритетного внимания к вопросам психического здоровья и благополучия студентов, что представляет собой глобальную проблему для учебных заведений по всему миру (Aloka et al., 2024; Tytherleigh et al., 2005; Payne, 2022).

Анализ условий обучения и образовательного процесса в рассматриваемом учебном заведении выявил значительные различия в уровне удовлетворенности студентов как учебными программами, так и условиями обучения на факультете. Эти различия могут быть обусловлены структурой академических программ и различными институциональными ресурсами, которые значительно варьируются в зависимости от конкретного университета (Wong & Chapman, 2023; Jeber et al., 2018; Lapina et al., 2016).

Для улучшения качества студенческой жизни важно учитывать различные проблемы, с которыми сталкиваются студенты, такие как финансовый стресс, социальная тревожность и недостаток времени для социальной активности. Решение этих проблем может способствовать не только повышению уровня удовлетворенности студентов, но и улучшению их академической успеваемости и общего благополучия.

ОГРАНИЧЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Важно отметить, что результаты данного исследования имеют ограниченную применимость для других академических областей, поскольку оно было сосредоточено исключительно на студентах одной специальности. Кроме того, гендерный дисбаланс в выборке, выраженный низким процентом мужских респондентов, также ограничивает обобщаемость выводов. Наше исследование не только подтверждает выводы предыдущих работ, но и подчеркивает необходимость проведения более широких и разнообразных исследований для всестороннего понимания и устранения факторов, влияющих на удовлетворенность студентов.

ВЫВОДЫ

Целью данного исследования было провести оценку удовлетворенности высшим образованием среди студентов, обучающихся по специальности «Фармация». В ходе исследования не было выявлено статистически значимых различий в уровне удовлетворенности различными аспектами образовательного процесса среди студентов различных курсов, а также не обнаружено различий, связанных с гендерными характеристиками

участников опроса. Тем не менее, исследование показало, что наименьший уровень удовлетворенности студенты продемонстрировали в таких аспектах, как поддержка студентов и их жизнь в университете в целом.

Результаты нашего исследования подтвердили ранее сделанные выводы о значимости данных аспектов для удовлетворенности студентов и подчеркнули необходимость дальнейших исследований в этой области. Эти исследования должны быть более масштабными и учитывать разнообразные факторы, влияющие на студенческую удовлетворенность, чтобы получить всестороннее понимание и разработать эффективные стратегии для улучшения студенческого опыта.

Учитывая выявленные проблемы и ограничения, целесообразно провести дополнительные исследования с участием студентов из разных учебных заведений, которые изучают одну и ту же дисциплину. Это позволило бы получить более полное представление о влиянии различных факторов на удовлетворенность студентов и их академический опыт. Кроме того, расширение фокуса исследований на другие аспекты студенческой жизни может дать более целостное понимание удовлетворенности студентов и выявить дополнительные факторы, влияющие на их учебный опыт.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Alborzkouh, P., Nabati, M., Zainali, M., Abed, Y., & Shahgholy Ghahfarokhi, F. (2015). A review of the effectiveness of stress management skills training on academic vitality and psychological well-being of college students. *Journal of Medicine and Life*, 8(4), 39–44.
- Aloka, P., Omare, J. M., Owuor, E. A., Okongo, C., & Owino, J. (2024). Well-being and mental health initiatives for students in universities. In P. Aloka (Ed.), *Mental Health Crisis in Higher Education* (pp. 1–13). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2833-0.ch001>
- Barbayannis, G. (2022). Academic stress and mental well-being in college students: Correlations, affected groups, and COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13(886344). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.886344>
- Calma, A., & Dickson-Deane, C. (2020). The student as a customer and quality in higher education. *International Journal of Educational Management*, 34(8), 1221–1235. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2019-0093>
- Guilbault, M. (2016). Students as customers in higher education: reframing the debate. *Journal of Marketing for Higher Education*, 26(2), 132–142. <https://doi.org/10.1080/08841241.2016.1245234>
- Jereb, E., Jerebic, J., & Urh, M. (2018). Revising the importance of factors pertaining to student satisfaction in higher education. *Organizacija*, 51(4), 271–285. <https://doi.org/10.2478/orga-2018-0020>
- Lapina, I., Roga, R., & Mürsepp, P. (2016). Quality of higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 8(3), 263–278. <https://doi.org/10.1108/ijqss-04-2016-0029>
- Mastoi, A., XinHai, L., & Saengkrod, W. (2019). Higher education service quality based on students' satisfaction in the People's Republic of China. *Journal of Education and Practice*, 10(6), 109–121. <https://doi.org/10.7176/JEP/10-6-15>
- Mihanović, Z., Batinić, A., & Pavičić, J. (2016). The link between students' satisfaction with faculty, overall students' satisfaction with student life and student performances. *Review of Innovation and Competitiveness*, 2, 37–60. <https://doi.org/10.32728/ric.2016.21/3>
- Nastasić, A., Banjević, K., & Gardašević, D. (2019). Student satisfaction as a performance indicator of higher education institutions. *Journal of Innovative Business and Management*, 11(2), 67–76. <https://doi.org/10.32015/JIBM/2019-11-2-8>

- Paul, R., & Pradhan, S. (2019). Achieving student satisfaction and student loyalty in higher education: A focus on service value dimensions. *Services Marketing Quarterly*, 40(3), 245–268. <https://doi.org/10.1080/15332969.2019.163017>
- Payne, H. (2022). Teaching staff and student perceptions of staff support for student mental health: A university case study. *Education Sciences*, 12(4), 237. <https://doi.org/10.3390/educsci12040237>
- Senior, C., Moores, E., & Burgess, A. P. (2017). "I Can't Get No Satisfaction": Measuring student satisfaction in the age of a consumerist higher education [Opinion]. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00980>
- Tytherleigh, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41–61. <https://doi.org/10.1080/0729436052000318569>
- van Rooij, E.C.M., Jansen, E.P.W.A., & van de Grift, W.J.C.M. (2018). First-year university students' academic success: the importance of academic adjustment. *European Journal of Psychology of Education*, 33(4), 749–767. <https://doi.org/10.1007/s10212-017-0347-8>
- Wong, W.H., & Chapman, E. (2023). Student satisfaction and interaction in higher education. *Higher Education*, 85(5), 957–978. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00874-0>

Карьерные амбиции региональной молодежи: восходящий тренд на предпринимательство и самореализацию

И. С. Шаповалова 

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: В статье проанализирована актуальность системного изучения карьерных стратегий молодежи, как важной части социального портрета молодежной среды территории и как поля запроса для поддержки со стороны органов государственной власти и управления государственной молодежной политики.

Цель: исследование показателей карьерных стратегий молодежи, отраженных в жизненных диспозициях и системе жизненного планирования.

Материалы и методы: Для проведения исследования использованы данные ежегодного мониторинга социальных стратегий молодежи, проводимого в Белгородской области. В выборку вошли 5881 респондент, включая учащуюся, студенческую и работающую молодежь. Методология исследования включает сочетание количественных и качественных методов: массовый онлайн-опрос и фокус-группы. Количественные данные были проанализированы с использованием статистических методов, а качественные данные подверглись тематическому анализу.

Результаты: В качестве показателей в исследовательской модели оценены карьерные диспозиции молодежи, определены важные жизненные шаги в обеспечении карьерных стратегий, построена факторная модель принятия решений в выборе места реализации карьерных устремлений, а также даны некоторые характеристики этапа начала карьеры для молодежи. Было определено, что в региональном молодежном пространстве более других представлен карьерно-ориентированный тип и у молодежи достаточно ярко выражены карьерные амбиции. Важным результатом стало определение ориентированности молодежи на предпринимательские траектории в реализации карьерных стратегий. В качестве риска обозначен рост молодежных групп, пессимистично настроенных к возможности реализации карьеры в региональном пространстве.

Выводы: Исследование подчеркивает важность разработки программ поддержки, ориентированных на молодежь, с целью развития их предпринимательского потенциала и карьерных устремлений. Результаты исследования могут быть использованы для формирования эффективных стратегий поддержки молодежи на региональном уровне, что будет способствовать укреплению экономического и социального потенциала региона.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

молодежь; карьера; карьерные стратегии; профессиональная деятельность; предпринимательство

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена при финансовой поддержке государственного задания FZWG-2023-0016, тема «Жизненные стратегии молодежи в условиях геополитической трансформации российского пространства».

Для цитирования:

Шаповалова, И. С. (2024). Карьерные амбиции региональной молодежи: восходящий тренд на предпринимательство и самореализацию. *Журнал работа и карьера*, 3(2), 18–29. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.74>

Корреспонденция:

Инна Сергеевна Шаповалова
shapovalova@bsu.edu.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 11.05.2024

Поступила после

рецензирования: 09.06.2024

Принята к публикации:

12.06.2024

© Шаповалова И. С., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Career Ambitions of Regional Youth: A Rising Trend in Entrepreneurship and Self-Realization

Inna S. Shapovalova 

Belgorod State National Research University, Belgorod, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: The article shows the relevance of a systematic study of youth career strategies as an important part of the social portrait of the youth environment of the territory and as a field of request for support from government bodies and the state youth policy administration.

Purpose: study of indicators of youth career strategies reflected in life dispositions and the life planning system.

Materials and Methods: To conduct the study, data from the annual monitoring of youth social strategies in the Belgorod region were used. The sample included 5,881 respondents, comprising school students, university students, and working youth. The research methodology involved a combination of quantitative and qualitative methods: a large-scale on-line survey and focus groups. Quantitative data were analyzed using statistical methods, while qualitative data were subjected to thematic analysis.

Results: Career dispositions of young people were assessed as indicators in the research model, important life steps in ensuring career strategies were identified, a factor model of decision-making in choosing a place to realize career aspirations was built, and some characteristics of the early career stage for young people were given. It was determined that in the regional youth space, the career-oriented type is more represented than others and young people have quite pronounced career ambitions. An important result was the determination of the orientation of young people towards entrepreneurial trajectories in the implementation of career strategies. The growth of youth groups pessimistic about the possibility of realizing a career in the regional space was identified as a risk.

Conclusion: The study highlights the importance of developing support programs aimed at youth to foster their entrepreneurial potential and career ambitions. The research findings can be utilized to formulate effective youth support strategies at the regional level, contributing to the strengthening of the region's economic and social potential.

KEYWORDS

career strategies; youth; entrepreneurship; regional development; social strategies; belgorod region; professional orientation; youth support; employment

ACKNOWLEDGMENTS

The article was prepared with the financial support of the state task FZWG-2023-0016, the topic "Life strategies of youth in the conditions of geopolitical transformation of the Russian space".

For citation:

Shapovalova, I.S. (2024). Career Ambitions of Regional Youth: A Rising Trend in Entrepreneurship and Self-Realization. *Journal of Employment and Career*, 3(2), 18–29. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.74>

Correspondence:

Inna S. Shapovalova
shapovalova@bsu.edu.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 11.05.2024

Revised: 09.06.2024

Accepted: 12.06.2024

© Shapovalova, I.S., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Научно-технический прогресс, сопровождаемый значительными изменениями в социальной среде, оказывает глубокое воздействие на рынок труда и трансформирует представления о трудовой карьере, особенно среди молодежи (Guan et al., 2019; Lundqvist, 2020; Нехода & Пань, 2021). Введение новых форм организации труда¹ и цифровизация открывают перед молодежью множество вариантов карьерных устремлений, что требует пересмотра традиционных подходов к планированию карьеры. Эти изменения затрагивают не только индивидуальные стратегии личности, но и всю систему социальных стратегий, где карьерные устремления становятся ключевым элементом жизненного планирования и принятия решений.

Научный дискурс активно исследует новые формы профессиональной деятельности, занятости и трудоустройства, которые оказывают значительное влияние на формирование карьерной мотивации и траектории молодежи. В последние пять лет наблюдается явный рост интереса молодежи к альтернативным формам карьерных стратегий, таким как самозанятость и предпринимательство. Особенно заметное ускорение этого процесса произошло во время пандемии, когда молодые люди вынуждены были адаптироваться к новым условиям рынка труда, причем данная проблема стала общемировой (Rinne, Eichhorst, Marx, Brunner, 2022; Cortes, Forsythe, 2023). Так, в статье Касаткиной и Шумковой (2020) исследуется самозанятость как нормативная карьерная стратегия, которая в 2024 году рассматривается наравне с традиционными формами занятости.

Кроме того, значительное внимание уделяется изучению ценностных ориентаций молодежи, их мотивированности на карьерное развитие, а также факторов, влияющих на реализацию их карьерных устремлений. Например, исследования Магранова (2022) и Алкесова (2023) анализируют значимость карьеры в системе ценностей молодежи и их ожидания от первого места работы, что играет ключевую роль в их жизненном планировании. Другие работы, например, исследование Шинкаренко (2022), подчеркивают важность соответствия первого трудового опыта ожиданиям молодежи.

Существуют также исследования, которые фокусируются на внутренних мотивах и факторах, формирующих карьерные устремления молодежи, таких как стремление к лидерству и реализации соревновательных интересов

(Хашаева, 2023). В то же время актуализируется проблема трудностей, с которыми сталкивается современная молодежь при построении карьеры в условиях постоянных изменений на рынке труда (Никифорова, 2021).

Вопросы специфики карьерного роста в различных отраслях также находят свое отражение в научных исследованиях. Например, Алексеев (2023) изучает особенности карьерного пути в академической сфере, акцентируя внимание на гендерных аспектах, что подтверждается также работами Силласте (2024). Проблемные моменты карьерного роста молодых медицинских работников, особенно в условиях дефицита кадров в системе здравоохранения, освещаются в исследовании Шаповаловой и соавт. (2023).

Отдельную группу исследований составляют работы, рассматривающие карьерные устремления в контексте их взаимодействия с семейными ценностями и влияния на личностное развитие (Ефимова & Кувалдина, 2023; Александрова & Ковалева, 2022). Эти работы поднимают вопросы о том, не приводят ли карьерные устремления к конфликту с семейными приоритетами и не оказывают ли они трансформирующее воздействие на личность.

Особое внимание в последние годы уделяется поддержке карьерных стратегий молодежи со стороны государства и различных общественных институтов. В этой связи открыто множество федеральных и региональных программ, направленных на поддержку молодежи в вопросах карьерного роста. Однако, как показывают исследования, молодежь не всегда осведомлена о существующих мерах поддержки, и не всегда оценивает их как эффективные (Шаповалова, 2021).

Растущий интерес молодежи к предпринимательству и альтернативным формам карьеры требует детального изучения и осмысления. Цель текущего исследования: выявление ключевых факторов, влияющих на карьерные устремления молодежи, а также анализ их отношения к предпринимательству как к значимой жизненной стратегии. Особое внимание уделено различиям в карьерных стратегиях в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Исследование карьерных стратегий региональной молодежи, проведенное в рамках данной статьи, направлено на детальный анализ ключевых аспектов формирования и реализации карьерных устремлений. Для достижения целей исследования использовалась комбинация количественных и качественных методов, что позволило получить многоаспектное представление о рассматриваемой проблематике.

¹ Говоря о новых формах организации труда мы говорим, прежде всего, о варианте фриланса и самозанятости, дистанционном и удаленном формате работы, проектных формах, использовании виртуальных площадок для презентации своей деятельности и ее продвижения, интернет-предпринимательство и др.

Описание исследования

Объект и предмет исследования

Объектом исследования выступает молодежь в возрасте от 14 до 35 лет, проживающая на территории Белгородской области. Характеристики выборки исследования представлена в Таблице 1.

Предметом исследования являются карьерные стратегии, включающие типы диспозиций по отношению к карьере как ценности и возможности, жизненные стратегии относительно карьерных устремлений, а также факторы, влияющие на принятие карьерных решений.

Основные элементы анализа

В исследовании были выделены три основных элемента анализа:

- (1) Типы диспозиций по отношению к карьере – рассматриваются как ценностные ориентации и восприятие карьеры в жизни молодых людей.
- (2) Жизненные стратегии относительно карьерных устремлений – включают в себя анализ планов, це-

- лей и предпочтений молодежи в области карьерного роста.
- (3) Факторная модель принятия решений о карьерных шагах – анализируются факторы, влияющие на принятие решений о начале и развитии карьеры.

В качестве дополнительного аспекта изучались вопросы, связанные с началом карьеры, включенность молодежи в трудоустройство, а также причины и возможности первого трудоустройства.

Методы исследования

Количественные методы

Для изучения социальных стратегий молодежи был проведен ежегодный онлайн мониторинг, организованный Международным центром социологических исследований Белгородского государственного национального исследовательского университета. В 2023 году в рамках этого мониторинга был проведен массовый опрос, в котором приняло участие 5881 человек. Выборка была квотная и строилась с учетом пола, возраста, типа поселения, территории проживания и социального статуса респондентов (учащаяся, студенческая и работающая молодежь).

Таблица 1

Характеристики выборки исследования

Характеристика респондентов	Значение	Частота	% от опрошенных
Возраст	14–15	992	16,9
	16–17	1137	19,3
	18–21	2418	41,1
	22–25	621	10,6
	26–30	363	6,2
	31–35	350	6,0
Пол	Мужской	2377	40,4
	Женский	3504	59,6
Место проживания	Крупный город – областной центр	2643	44,9
	Небольшой город – районный центр	1472	25,0
	Поселок, сельское поселение	1766	30,0
Группа занятости	Обучаетесь в школе, гимназии, колледже, училище	2374	40,4
	Обучаетесь в высшем учебном заведении	2350	40,0
	Работаете	1127	19,2
	Окончили учебное заведение, но временно не работаете	30	0,5
Экономическое положение	Не имеете материальных ограничений	1081	18,4
	Можете позволить себе дорогие покупки и хороший отдых, но не покупку дорогой собственности	2283	38,8
	Можете позволить себе продукты питания, одежду, но не дорогие приобретения	2188	37,2
	Весьма ограничены в средствах	329	5,6

Опрос включал вопросы, направленные на выявление отношения молодежи к карьере, их карьерные устремления, а также факторы, влияющие на их решения в сфере занятости (описание вопросов дано в содержании предлагаемых в статье рисунков).

Качественные методы

Для углубленного изучения карьерных стратегий региональной молодежи были использованы качественные методы в виде фокус-групп. Всего было проведено две фокус-группы, каждая из которых включала по 10 участников. Первая группа состояла из учащейся молодежи, вторая – из студенческой. Дискуссии в рамках фокус-групп позволили выявить глубинные мотивации и барьеры, с которыми сталкивается молодежь при выборе и реализации карьерных стратегий.

Стратификационный анализ

Данные, полученные в ходе количественного и качественного этапов исследования, были проанализированы с учетом стратификационных признаков, таких как:

- (1) Социальный статус респондентов (учащиеся, студенты, работающая молодежь).
- (2) Тип поселения (город, село).
- (3) Экономическое положение респондентов или их семей.

Этот анализ позволил выявить различия в карьерных стратегиях в зависимости от социально-экономических условий и типа поселения, что предоставило более детализированное понимание особенностей карьерных устремлений и решений среди различных групп молодежи.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Исследование карьерных стратегий региональной молодежи выявило тесную взаимосвязь между карьерными устремлениями и экономическим развитием региона, а также влияние этих устремлений на изменение менталитета в отношении ценности труда и профессионального развития. В данной секции представлены основные результаты исследования, разбитые на тематические блоки.

Типология карьерных диспозиций

В рамках исследования была предложена типология карьерных диспозиций молодежи, которая разделила респондентов на четыре основных типа:

- (1) Карьерные пацифисты: Молодежь, для которой карьера не является значимой ценностью, и они не имеют выраженных карьерных устремлений.

- (2) Карьерные пессимисты: Молодежь, считающая, что им будет сложно построить карьеру из-за своей несостоятельности или неблагоприятных внешних условий.
- (3) Карьерные рационалисты: Молодежь, которая видит в карьере ценность, но взвешенно оценивает затраты и усилия, необходимые для ее достижения.
- (4) Карьерные активисты: Молодежь, для которой карьера является главной ценностью, и они готовы вкладывать в нее значительные личные ресурсы и даже идти на жертвы.

По результатам исследования, в региональном молодежном пространстве преобладают карьерные рационалисты (25,8%) и активисты (36,9%). Динамика по сравнению с 2022 годом показывает небольшое снижение доли рационалистов (было 26,6%) и активистов (было 39,7%) (Рисунок 1). Превалирование карьерных активистов указывает на акцентуацию молодежи региона в системе социальных стратегий, где профессиональная самореализация занимает центральное место.

Динамика карьерных диспозиций

По сравнению с предыдущими показателями мониторинга, наблюдается уменьшение группы карьерных пацифистов (с 19,6 до 17,7%) и увеличение группы карьерных пессимистов (с 14,0 до 19,6%). Это свидетельствует о негативной динамике в оценке молодежью региональной среды и возможностей реализации карьерных устремлений, что может привести к увеличению миграционной активности и изменению миграционных стратегий.

Общая карьерная ориентация региона составляет 62,7%, что является снижением по сравнению с 2022 годом (66,3%). Это снижение связано с увеличением доли карьерных пессимистов, что отражает негативную самооценку молодежью возможностей для карьерного роста в регионе.

Рисунок 1

Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?»



Карьерные диспозиции по статусу респондентов

Анализ карьерных диспозиций в зависимости от статуса респондентов показал следующие тенденции (Рисунок 2):

- (1) Среди учащейся и работающей молодежи преобладает тип карьерных пацифистов, и их доля в этих группах значительно выше, чем в других.
- (2) Для студенческой молодежи характерен тип карьерного активиста, что говорит о большем уровне мотивации и амбиций в этой группе.
- (3) Карьерные пессимисты наиболее распространены среди учащейся молодежи, где к этому типу относится каждый четвертый молодой человек (25,3%).

Общая карьерная ориентация учащейся молодежи составляет 53,0% (было 65,8%), студенческой молодежи – 73,7%, работающей молодежи – 60,3% (было 48,1%).

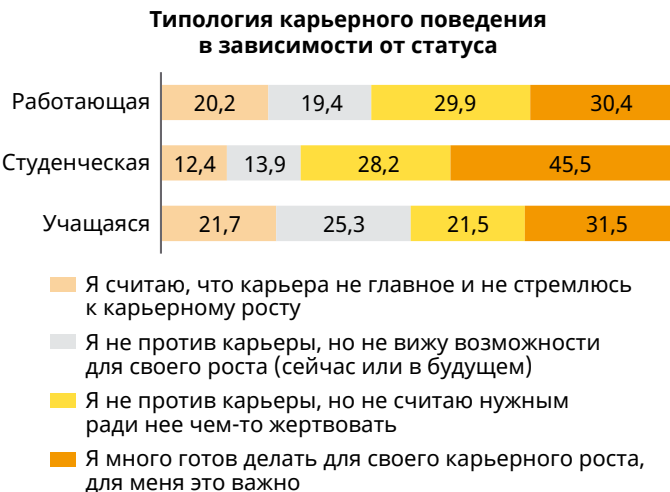
Карьерные диспозиции по месту проживания

Анализ данных в зависимости от места проживания респондентов показал, что в сельской местности преобладают карьерные рационалисты и активисты (Рисунок 3). Общая карьерная ориентация в селе составляет 67,0%, в малых городах – 63,8%, в средних городах – 59,2% (было 70,4%). В больших городах наблюдается рост карьерного пессимизма (22,1%).

Региональная ситуация, в частности проблемы безопасности, активизировала миграционные стратегии сельской молодежи, особенно из приграничных и прифронтовых зон. Это привело к конвергенции стратегий и формированию новых социальных диспозиций, связанных с карьерными возможностями.

Рисунок 2

Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?» в зависимости от статуса респондентов



Карьерные диспозиции по экономическому статусу

Тип карьерного активиста в 2023 году был представлен равномерно среди различных экономических групп. Однако карьерный пессимизм наиболее выражен среди молодежи с экономическим статусом выше среднего (ранее этот тип был характерен для молодежи с низким экономическим статусом). Карьерный пацифист чаще встречается среди молодежи с высоким экономическим статусом, но также значимо представлен среди молодежи с низкими доходами (Рисунок 4).

Общая карьерная ориентация молодежи с низким экономическим статусом составляет 62,9%, со средним – 68,2%, с выше среднего – 60,2%, с высоким экономическим статусом – 56,7%. Молодежь со средними доходами формирует основную часть потенциального карьерного резерва области.

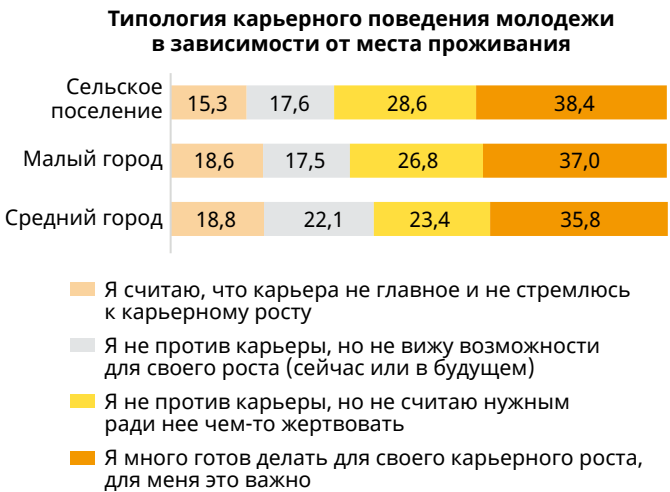
Карьерные устремления молодежи

В рамках исследования было проведено детальное изучение карьерных целей и жизненных стратегий молодежи, что позволило определить ключевые карьерные устремления, обязательные для большинства респондентов. Молодежь, участвовавшая в опросе, четко обозначила приоритетные карьерные цели, которые они стремятся достичь в своей жизненной траектории. Согласно результатам, наиболее важными целями являются:

- (1) Высокий уровень заработной платы: этот критерий был признан обязательным для 63,3% опрошенных, что подчеркивает важность материального вознаграждения как главного фактора мотивации в профессиональной деятельности (Рисунок 5).

Рисунок 3

Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?» в зависимости от места проживания респондентов



- (2) Возможность карьерного роста: достижение высоких позиций и продвижение по карьерной лестнице стало ключевой целью для 58,2% молодежи, что свидетельствует о стремлении к профессиональному развитию и успеху в выбранной сфере.
- (3) Работа по специальности: для 42,3% респондентов важно, чтобы их профессиональная деятельность соответствовала полученной специальности, что подчеркивает значимость целенаправленного профессионального образования.
- (4) Знаменитость в своей профессиональной сфере: достижение известности и признания в своей области деятельности также является значимой целью для 42,2% опрошенных, что указывает на стремление к самореализации и общественному признанию.

Рисунок 4

Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?» в зависимости от экономического статуса

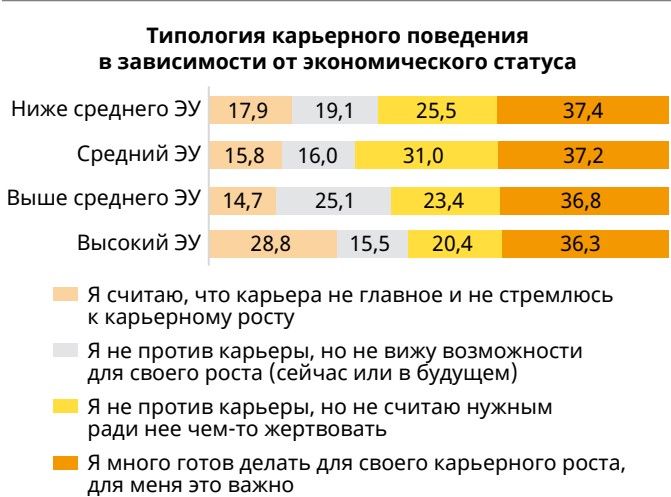
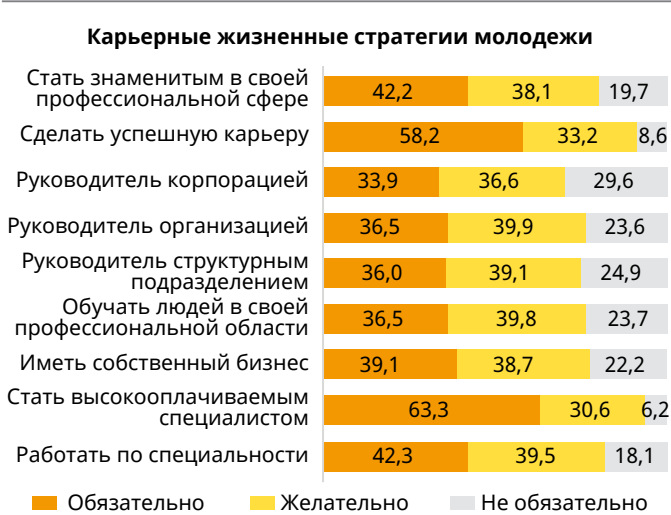


Рисунок 5

Ответы респондентов на вопрос: «Насколько важно для вас в будущем предпринять следующие шаги?»



Открытие собственного бизнеса как карьерная цель

Открытие собственного бизнеса оказалось важной карьерной целью для значительного числа респондентов. Около 40% опрошенной молодежи указали, что предпринимательство является для них значимым жизненным шагом, который они стремятся реализовать в будущем. Это обстоятельство требует особого внимания при планировании развития регионального рынка труда, так как столь высокий интерес к предпринимательству среди молодежи создает необходимость в создании условий для их успешной реализации.

В этом контексте ключевыми задачами региона становятся:

- (1) Обеспечение молодежи знаниями и навыками, необходимыми для ведения бизнеса.
- (2) Разработка и внедрение системы мер региональной поддержки на ранних стадиях предпринимательства, включая гранты, льготное кредитование и механизмы страхования предпринимательских рисков.

Карьерные амбиции молодежи

Интересно отметить, что другие карьерные шаги и устремления для группы респондентов в диапазоне 33–39% также являются обязательными. Это включает в себя такие цели, как:

- (1) Наличие собственного бизнеса: Доля респондентов, для которых эта цель важна, свидетельствует о высоком уровне предпринимательских амбиций среди молодежи.
- (2) Руководство организацией или корпорацией: Это устремление подтверждает наличие высоких управленческих амбиций, характерных для значительной части опрошенных.
- (3) Руководство структурным подразделением: Стремление занять руководящие позиции в структуре организации также демонстрирует целеустремленность и готовность к лидерству среди молодежи.

Эти результаты свидетельствуют о том, что треть региональной молодежи обладает высокими карьерными и управленческими амбициями, что отражает потенциал регионального человеческого капитала. Молодежь демонстрирует устремленность и целенаправленность в своих действиях, а также наличие долгосрочного горизонта планирования и ожиданий.

Факторы выбора рабочего места

Дополнением к изучению карьерных устремлений стало исследование факторов, влияющих на выбор рабочего места молодежью (Рисунок 6). Факторная модель принятия решений показала, что ключевые позиции при выборе работы занимают:

- (1) Заработная плата: этот фактор был определен как основной большинством респондентов, что подчеркивает его решающее значение в процессе трудоустройства.
- (2) Профессиональный и карьерный рост: важность этого фактора указывает на стремление молодежи к долгосрочному развитию и продвижению по карьерной лестнице.
- (3) Качество деятельности и наличие вакансий по интересующей должности: эти аспекты также играют значимую роль в процессе принятия решения о трудоустройстве.

Кроме того, важными оказываются оснащенность рабочего места, материально-техническая база, требования к сотрудникам и возможность самореализации. Многочисленные факторы, которые учитывает молодежь при выборе места работы, указывают на их серьезный подход к этому вопросу и необходимость взвешенного принятия решений на основе расширенной системы критериев.

Опыт трудоустройства и его особенности

Дополнительную информацию о карьерных стратегиях молодежи предоставили данные о начале их трудовой карьеры. Согласно исследованию, 67,2% региональной молодежи уже имеют опыт трудоустройства (Рисунок 7). Среди них:

(1) 20,7% в настоящее время трудоустроены.

(2) 20,0% совмещают работу с учебой.

(3) 13,2% планируют трудоустроиться, не имея ранее такого опыта.

Изучение первого места трудоустройства показало, что для большинства молодых людей (33,8%) оно было связано с будущей профессией и носило характер официального трудоустройства (Рисунок 8). Однако, значительная часть молодежи (44,3%) была трудоустроена неофициально, а почти половина (47,7%) начинала трудовую деятельность на местах, не связанных с их будущей профессиональной деятельностью и интересами.

Мотивы и барьеры в предпринимательской деятельности

Главной причиной для первого трудоустройства, как выяснилось, стало желание заработка, которое указали 32,4% респондентов (Рисунок 9). Две другие важные причины включают:

(1) Острую необходимость в деньгах (20,6%).

(2) Окончание периода обучения и плановое трудоустройство (20,0%).

Эти данные подчеркивают значимость экономических факторов и необходимости в заработке как основной мотивации для молодежи при принятии решений о начале трудовой деятельности.

Рисунок 6

Ответы респондентов на вопрос: «Что может повлиять на Ваш выбор рабочего места?»



Рисунок 7

Ответы респондентов на вопрос: «Был ли у Вас опыт трудоустройства?»

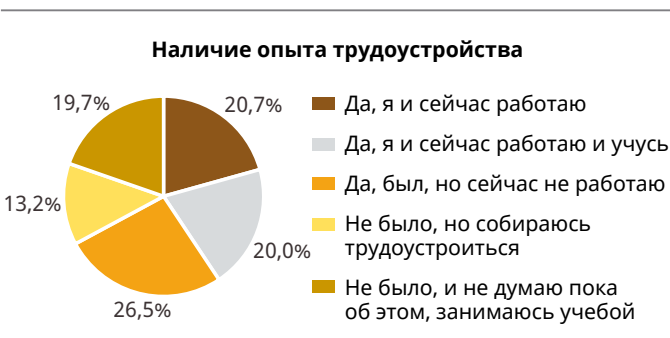
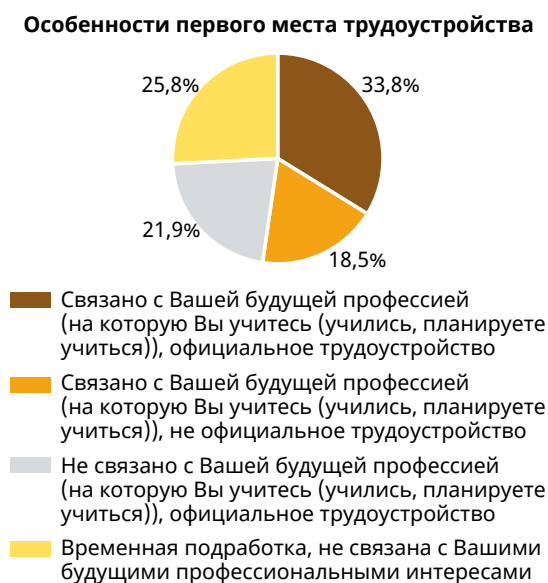


Рисунок 8

Ответы респондентов на вопрос: «Как можно охарактеризовать Ваше первое место трудоустройства?»

**Рисунок 9**

Ответы респондентов на вопрос: «С чем связана основная причина Вашего первого трудоустройства?»



ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сравнение с ранее известными данными

Результаты настоящего исследования демонстрируют значительный интерес молодежи к предпринимательству как важному жизненному шагу, что соответствует общероссийским и мировым тенденциям. Согласно исследованиям, проведенным ранее, мотивы молодежи к открытию собственного бизнеса часто связаны с желанием достижения финансовой независимости и самореализации (Зубок, 2022). Текущее исследование подтверждает эти выводы, однако добавляет новые

аспекты, такие как стремление к творческому самовыражению и выход за рамки традиционных карьерных путей, что в меньшей степени освещалось в предыдущих работах.

Полученные данные свидетельствуют, что по мере взросления мотивы молодежи к предпринимательской деятельности усложняются и становятся более многослойными. Для учащейся молодежи предпринимательство в первую очередь ассоциируется с возможностью заработка и приобретением независимости, что отражает ранние стадии профессионального развития, где материальная сторона и личная свобода играют ключевую роль (Авакова и соавт., 2019). Это соответствует выводам других исследований, подчеркивающих прагматичный подход молодых людей на начальных этапах карьерного пути (Демененко & Шавырина, 2022).

С другой стороны, у студенческой молодежи мотивация к предпринимательству расширяется и включает такие аспекты, как творчество, саморазвитие и желание выйти за рамки установленного порядка. Это может свидетельствовать о том, что с возрастом и с накоплением опыта у молодежи появляется стремление к самореализации не только в финансовом, но и в личностном плане. Эти результаты согласуются с теорией самоактуализации Маслоу, где по мере удовлетворения базовых потребностей у человека появляется стремление к более высоким уровням, таким как самовыражение и развитие своих способностей (Лаврова, 2022; Осипова, 2023).

Анализ барьеров

Выявленные барьеры на пути к предпринимательству, такие как недостаток финансовых средств, бюрократические сложности и погруженность в профессиональную деятельность, отсутствие поддержки со стороны государства, также находят подтверждение в литературе (Карпунина и соавт., 2014). Эти препятствия традиционно рассматриваются как основные вызовы для молодых предпринимателей. Однако наше исследование добавляет к этому списку фактор достаточного заработка на текущих проектах, что может снижать мотивацию к предпринимательству, особенно среди тех, кто уже добился определенного уровня финансовой стабильности. Этот вывод подчеркивает необходимость развития гибких программ поддержки, которые учитывают не только материальные, но и психологические аспекты предпринимательской деятельности.

Практическое значение

Интерес к предпринимательству среди молодежи и наличие успешных примеров в их окружении открывают широкие возможности для создания программ, направленных на повышение предпринимательской мотива-

ции. Как показывают наши результаты, такие программы могут включать в себя демонстрацию успешных кейсов, обучение финансовой грамотности, создание сообществ единомышленников и поддержку на ранних стадиях предпринимательства. Эти меры могут стать важным инструментом в развитии регионального предпринимательства и поддержке молодых людей, стремящихся к самореализации через бизнес.

Генерационные тренды

Наконец, стоит отметить выявленный нами генерационный тренд, связанный с романтизацией предпринимательства. По мере взросления мотивация молодежи к предпринимательству становится не только более осознанной, но и более романтической, что может отражать влияние современных культурных и социальных трендов, где предпринимательство часто преподносится как захватывающий и креативный путь к самореализации. Это наблюдение открывает новые перспективы для разработки программ, которые учитывают эмоциональную и идеологическую составляющую предпринимательской деятельности, предлагая молодежи не только практические, но и вдохновляющие инструменты для достижения успеха.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе настоящего исследования были выявлены основные тенденции и мотивы, влияющие на карьерные стратегии и предпринимательские устремления молодежи в регионе. Анализ данных показал, что молодые люди рассматривают предпринимательство как важный жизненный шаг, что обусловлено не только желанием финансовой независимости, но и стремлением к творческому самовыражению, саморазвитию и выходу за рамки традиционных карьерных путей. Значительное число респондентов выделяют высокий уровень заработной платы и карьерный рост как ключевые цели, что подтверждает важность этих факторов в планировании своей профессиональной траектории.

Одним из ключевых ограничений исследования является его региональный характер, что может ограничи-

вать возможность обобщения полученных результатов на другие регионы и страны. Особенности социально-экономической среды Белгородской области могли оказать влияние на карьерные стратегии молодежи, что делает необходимым проведение аналогичных исследований в других регионах для сравнения и подтверждения выявленных тенденций.

Еще одно ограничение связано с использованием самовыборной методики опроса и фокус-групп, что могло повлиять на репрезентативность выборки. Хотя выборка и была квотной, возможность участия в исследовании более мотивированных к предпринимательству и карьерным достижениям респондентов могла исказить общую картину настроений среди молодежи.

Кроме того, следует учитывать, что исследование носит кросс-секционный характер, что позволяет фиксировать лишь текущие тенденции, но не дает возможности отслеживать динамику изменений в карьерных стратегиях и мотивации молодежи на протяжении времени.

Для более полного понимания карьерных устремлений и предпринимательских стратегий молодежи целесообразно расширить исследование на другие регионы с различными социально-экономическими условиями. Это позволит провести сравнительный анализ и выявить общие и специфические для разных регионов факторы, влияющие на карьерные и предпринимательские стратегии.

Также важно развивать продольные исследования, которые позволят отслеживать изменения в карьерных установках и мотивации молодежи на протяжении времени. Такие исследования помогут лучше понять, как внешние факторы, такие как экономические кризисы или социальные изменения, влияют на карьерные стратегии молодежи.

Не менее перспективным является углубленное изучение психологических и культурных аспектов, влияющих на выбор предпринимательства как карьеры. Это может включать в себя анализ влияния семейных традиций, социальной среды и медийных образов на формирование предпринимательской мотивации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Авакова, Э.Б., Бразевич, С.С., & Кузнецов, А.А. (2019). Профессиональное самоопределение учащейся молодежи: социологический анализ. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*, (3), 218–221. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2019-1-3-218-221>
- Avakova, E. B., Brazevich, S. S., & Kuznetsov, A. A. (2019). Professional self-determination of student youth: A sociological analysis. *State and Municipal Administration. Scientific Notes*, (3), 218–221. (In Russ.) <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2019-1-3-218-221>

- Алексеев, С. А. (2023). Академическая карьера как трек профессионального самоопределения студенческой молодежи. *Управление устойчивым развитием*, (5), 67–71. https://doi.org/10.55421/2499992X_2023_5_67
- Alekseev, S. A. (2023). Academic career as a track of professional self-determination for student youth. *Sustainable Development Management*, (5), 67–71. (In Russ.) https://doi.org/10.55421/2499992X_2023_5_67
- Александрова, О. А., & Ковалева, Д. О. (2022). Социальное управление: как помочь молодежи реализовать себя в профессии и не откладывать создание семьи. *Самоуправление*, (3), 116–121.
- Aleksandrova, O. A., & Kovaleva, D. O. (2022). Social management: how to help youth realize themselves in a profession and not postpone starting a family. *Self-Government*, (3), 116–121. (In Russ.)
- Алкесов, Р. Т. (2023). Профессиональная карьера в представлениях студентов Юга России. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*, (1), 279–284. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-279-284>
- Alkesov, R. T. (2023). Professional career in the perceptions of students in southern Russia. Public and Municipal Administration. *Scientific Notes*, (1), 279–284. (In Russ.) <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-279-284>
- Демененко, И. А., & Шавырина, И. В. (2022). Предпринимательская активность молодежи в условиях стратегии развития малого бизнеса. *Вестник Северо-Кавказского федерального университета*, (4), 163–168.
- Demenenko, I. A., & Shavyrina, I. V. (2022). Predprinimatel'skaja aktivnost' molodezhi v usloviyah strategii razvitija malogo biznesa. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta*, (4), 163–168. (In Russ.)
- Зубок, Ю. А., & Любутов, А. С. (2022). Молодежь в социокультурной реальности российского общества: смысловые детерминанты саморегуляции. *Россия реформирующаяся*, (20), 339–378. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2022.13>
- Zubok, Yu. A., & Lyubutov, A. S. (2022). Youth in the socio-cultural reality of Russian society: semantic determinants of self-regulation. *Reforming Russia*, (20), 339–378. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/ezheg.2022.13>
- Карпунина, М. А., Савинова, С. Ю., & Шубнякова, Н. Г. (2014). Формирование молодежного предпринимательского сообщества как инструмент повышения предпринимательской активности в России. *Современные проблемы науки и образования*, (2), 406–434. <https://elibrary.ru/item.asp?id=21471403>
- Karpunina, M. A., Savinova, S. Yu., & Shubnyakova, N. G. (2014). Formation of youth entrepreneurial community as a tool for increasing entrepreneurial activity in Russia. *Modern Problems of Science and Education*, (2), 406–434. (In Russ.) <https://elibrary.ru/item.asp?id=21471403>
- Касаткина, Н. П., & Шумкова, Н. В. (2020). От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (3), 201–223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>
- Kasatkina, N. P., & Shumkova, N. V. (2020). From self-education to self-employment: an informal entry of youth into the labor market. *Public Opinion Monitoring: Economic and Social Changes*, (3), 201–223. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>
- Лаврова, Т. Г. (2023). Молодежное предпринимательство как фактор развития экономики региона. *Modern Economy Success*, (3), 149–154. <https://elibrary.ru/item.asp?id=53759255>
- Lavrova, T. G. (2023). Youth entrepreneurship as a factor in the development of the regional economy. *Modern Economy Success*, (3), 149–154. (In Russ.) <https://elibrary.ru/item.asp?id=53759255>
- Магранов, А. С. (2022). Успешное трудоустройство и карьерный рост в представлениях молодежи Юга России. *Гуманитарий Юга России*, 11(4), 162–176. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2022.4.12>
- Magranov, A. S. (2022). Successful employment and career growth in the perceptions of southern Russian youth. *Humanities of the South of Russia*, 11(4), 162–176. (In Russ.) <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2022.4.12>
- Нехода, Е. В., & Пань, Ли (2021). Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху. *Экономика труда*, 8(9), 897–916. <https://1economic.ru/lib/113408>
- Nehoda, E. V., & Pan, Li (2021). Transformation of the labor market and employment in the digital era. *Labor Economics*, 8(9), 897–916. (In Russ.) <https://1economic.ru/lib/113408>
- Никифорова, О. А. (2021). Баланс труда и жизни поколения перемен: об итогах V Петербургского международного молодежного Форума труда. *Социологический журнал*, 27(2), 183–191. <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.2.8094>
- Nikiforova, O. A. (2021). Work-life balance of the generation of changes: Results of the V St. Petersburg International Youth Labor Forum. *Sociological Journal*, 27(2), 183–191. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.2.8094>
- Осипова, О. С. (2023). Эволюция студенческого инновационного предпринимательства в России. *Экономика. Налоги. Право*, 16(5), 6–15. <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2023-16-5-6-15>
- Osipova, O. S. (2023). Evolution of student innovative entrepreneurship in Russia. *Economy. Taxes. Law*, 16(5), 6–15. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2023-16-5-6-15>

- Силласте, Г. Г. (2024). Наука и образование как сферы самореализации креативной деятельности женщин в процессе достижения гендерного равноправия (Часть I). *Гуманитарий Юга России*, 13(1), 56–77
Sillaste, G. G. (2024). Science and education as spheres of self-realization of women's creative activities in achieving gender equality (Part I). *Humanities of the South of Russia*, 13(1), 56–77. (In Russ.)
- Шаповалова, И. С. (2021). Карьерные стратегии провинциальной молодежи. *Социальная политика и социология*, 20(3), 173–182. <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2021-20-3-173-182>
Shapovalova, I. S. (2021). Career strategies of provincial youth. *Social Policy and Sociology*, 20(3), 173–182. (In Russ.) <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2021-20-3-173-182>
- Шаповалова, И. С., Хашаева, С. В., Чернышева, Е. А., Благорожева, Ж. О., & Валиева, И. С. (2023). Трудовые стратегии выпускников медицинских образовательных учреждений: Прогнозируемые риски медицинской отрасли. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*, 31(S1), 774–783. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s1-774-783>
Shapovalova, I. S., Khashaeva, S. V., Chernysheva, E. A., Blagorozheva, Zh. O., & Valieva, I. S. (2023). Labor strategies of graduates of medical educational institutions: Predicted risks for the medical industry. *Problems of Social Hygiene, Healthcare and the History of Medicine*, 31(S1), 774–783. (In Russ.) <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s1-774-783>
- Шинкаренко, Е. А. (2022). Первая работа молодежи: желаемые сценарии и реальные практики. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*, (2), 18–28. <https://doi.org/10.21685/2072-3016-2022-2-2>
Shinkarenko, E. A. (2022). First job of youth: desired scenarios and real practices. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Volga Region. Social Sciences*, (2), 18–28. (In Russ.) <https://doi.org/10.21685/2072-3016-2022-2-2>
- Хашаева, С. В. (2023). Карьерные стратегии молодежи как отражение амбиций и соревновательных практик в профессиональной деятельности. *Научный результат. Социология и управление*, 9(4), 47–57. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4>
Khashaeva, S. V. (2023). Career strategies of youth as a reflection of ambitions and competitive practices in professional activities. *Scientific Result. Sociology and Management*, 9(4), 47–57. (In Russ.) <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4>
- Cortes, G. M., & Forsythe, E. (2023). Heterogeneous labor market impacts of the COVID-19 Pandemic. *ILR Review*, 76(1), 30–55. <https://doi.org/10.1177/00197939221076856>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, (110), 390–402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Lundqvist, C. (2020). Time horizons in young people's career narratives—strategies, temporal orientations and imagined parallel futures negotiated in local settings. *Education Inquiry*, 11(4), 379–396. <https://doi.org/10.1080/20004508.2019.1601000>
- Rinne, U., Eichhorst, W., Marx, P., & Brunner, J. (2022). Promoting youth employment during COVID-19: A review of policy responses. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/publications/promoting-youth-employment-during-covid-19-review-policy-responses>

Addressing the Disconnect: Why University Graduates Rarely Work in Their Trained Fields (A Scoping Review)

Yana D. Bashkirova, Viktoriya V. Murashko

RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Background: The global issue of university graduates being unable to work in their chosen fields is a pressing concern that spans across various industries and countries. This trend calls into question the effectiveness of higher education in aligning students' education with labor market demands. The underlying causes of this issue are diverse and complex, encompassing factors such as shifts in the labor market, individual preferences, and the perceived relevance of acquired knowledge and skills.

The purpose of this scoping review is to systematically analyze existing literature to uncover the primary causes of this trend and its implications for higher education institutions and policymakers.

Materials and Methods: This review adheres to established best practice guidelines, utilizing the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) to guide the reporting process. A thorough search was conducted across ScienceDirect and ResearchGate, focusing on studies published in English between 2017 and 2023 that met specific inclusion criteria.

Results: The initial search identified 681 relevant articles. After an initial screening, 265 articles were removed due to duplication, and another 163 articles were excluded as irrelevant. The secondary screening narrowed the selection of relevant sources down to 30 studies. From these, 22 unique categories were extracted and thematically grouped into five broad categories: general trends, employee welfare, wages, employer expectations, and the role of the education system. Most studies identified a mismatch between graduates' skills and labor market demands, the influence of personal interests and values on future career strategies, and the lack of practical work experience during studies. However, broader socio-economic factors and the role of higher education institutions in addressing these issues were often overlooked.

Conclusion: The current review highlights the multifaceted nature of the problem, wherein a significant portion of university graduates is unable to work in their trained specialty. To address this issue, a comprehensive approach is required, taking into account individual, institutional, and socio-economic aspects. Higher education institutions should play a more active role in preparing students for the labor market, not only by providing relevant knowledge and skills but also by fostering adaptive abilities and promoting the concept of lifelong learning.

KEYWORDS

university graduates; career choices; graduate employability; labor market alignment; higher education; skills mismatch; socio-economic factors

For citation:

Bashkirova, Ya. D., Murashko, V. V. (2024). Addressing the Disconnect: Why University Graduates Rarely Work in Their Trained Fields (A Scoping Review). *Journal of Employment and Career*, 3(2), 30–40. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.76>

Correspondence:

Yana D. Bashkirova
1032200525@rudn.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 12.04.2024

Revised: 03.06.2024

Accepted: 07.06.2024

© Bashkirova, Ya. D., Murashko, V. V., 2024

Declaration of Competing Interest:
none declared.



Преодоление разрыва: почему выпускники университетов не всегда работают по полученной специальности? (Обзор предметного поля)

Я.Д. Башкирова, В.Д. Мурашко

РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Глобальная проблема, заключающаяся в отказе выпускников университетов работать по выбранной специальности, вызывает серьезные опасения, охватывающие различные отрасли и страны. Эта тенденция ставит под сомнение эффективность высшего образования в части соответствия подготовки студентов требованиям рынка труда. Причины данной проблемы разнообразны и сложны, включают такие факторы, как изменения на рынке труда, индивидуальные предпочтения и восприятие актуальности приобретенных знаний и навыков.

Цель текущего обзора предметного поля – представить систематический анализ исследований по теме, выявить основные причины этой тенденции и рассмотреть ее последствия для высших учебных заведений и политики в сфере высшего образования.

Материалы и методы: Этот обзор выполнен в соответствии с рекомендованными практиками по реализации обзоров, с использованием Протокола предпочтительных элементов отчетности для систематических обзоров и мета-анализов (PRISMA-ScR) для фиксации процесса отчетности. Был проведен тщательный поиск в ScienceDirect и ResearchGate. Отбирались исследования, опубликованные на английском языке в период с 2017 по 2023 годы, соответствующие критериям включения.

Результаты: В результате первичного запроса было выявлено 681 релевантных статей. После первичного сканирования дубликатов были удалены 265 вследствие дублирования, еще 163 статьи были исключены как нерелевантные. Вторичное сканирование сузило круг релевантных источников до 30 исследований. Из них были извлечены 22 уникальных категории, которые затем были тематически сгруппированы в пять более общих категорий: общие тенденции, благосостояние сотрудников, заработная плата, ожидания работодателей и роль системы образования. Большинство исследований выявили несоответствие навыков выпускников требованиям рынка труда, влияние личных интересов и ценностей на будущие карьерные стратегии, а также отсутствие практического опыта работы во время обучения. Однако более широкие социально-экономические факторы и роль высших учебных заведений в решении этих проблем часто оставались без должного внимания.

Заключение: Текущий обзор подчеркивает многогранный характер проблемы, связанной с неспособностью значительной части выпускников университетов работать по специальности. Для преодоления данной проблемы, необходим комплексный подход, учитывающий индивидуальные, институциональные и социально-экономические аспекты. Высшие учебные заведения должны играть более активную роль в подготовке студентов к рынку труда, не только предоставляя им актуальные знания и навыки, но и способствуя развитию адаптивных способностей и продвижению концепции обучения на протяжении всей жизни.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

выпускники университетов; выбор профессии; трудоустройство выпускников; соответствие рынку труда; высшее образование; несоответствие навыков; социально-экономические факторы

Для цитирования:

Башкирова, Я. Д., Мурашко, В. В. (2024). Преодоление разрыва: почему выпускники университетов не всегда работают по полученной специальности? (Обзор предметного поля). *Журнал работа и карьера*, 3(2), 30–40. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.76>

Корреспонденция:

Яна Денисовна Башкирова
1032200525@rudn.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 12.04.2024

Поступила после рецензирования: 03.06.2024

Принята к публикации: 07.06.2024

© Башкирова Я.Д., Мурашко В.В., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



INTRODUCTION

In modern society, higher education is often regarded as a critical pathway to securing a successful career and contributing to economic and social development. However, a growing concern has emerged regarding the significant number of university graduates who are unable to secure employment in their trained fields. Despite the substantial investment in time and resources that higher education entails, many graduates find themselves working in roles unrelated to their academic specializations. This disjunction raises important questions about the efficacy of higher education in preparing students for the labor market, necessitating a deeper exploration of the factors contributing to this misalignment.

While university education is designed to equip students with the knowledge and skills necessary for professional success, several external factors complicate the transition from academia to the workforce. These include the rapidly changing economic environment, the competitive nature of the business sector, and the swift pace of technological advancements. Together, these factors create a dynamic labor market that often diverges from the static curriculum offered in many higher education institutions, leaving graduates ill-prepared to meet the demands of their chosen professions.

The urgency of this issue is underscored by recent statistics. The HESA survey of 2020/21¹ graduates reported that 82% of respondents were engaged in employment, unpaid work, or a combination of work and study 15 months after graduation. However, only 61% of these graduates were in full-time employment. Similarly, the 2021 National Survey of College Graduates (NSCG)² revealed a decline in the proportion of graduates employed full-time, from 66.8% in 2015 to 65.0% in 2021. These figures indicate that, despite their educational achievements, a substantial number of graduates struggle to secure employment in their areas of specialization, highlighting a critical gap between higher education and labor market needs.

Previous research has explored various aspects of the relationship between higher education and employment, yet there remains a significant gap in understanding the full scope of this issue. Reviews by Molinsky and Pisman (2019) and Retkowsky et al. (2023) have provided insights into the broad impact of university education on economic sectors such as IT, architecture, engineering, and management. However, these studies often overlook creative professions – such as writing and the arts—where the impact

of higher education remains underexplored, despite these fields being traditionally considered stable career paths. Additionally, there is a lack of detailed research on the creation of new job roles directly linked to university education, a topic briefly mentioned by Tomlinson (2017) but not fully examined.

This scoping review seeks to fill these gaps by providing a comprehensive analysis of the existing literature on the impact of university education on employment outcomes. The central question this review addresses is: What is currently known about the influence of university education on employment? To answer this question, we further explore the following sub-questions:

- (1) What are the overarching trends in the relationship between university education and employment?
- (2) How does university education affect the well-being of workers?
- (3) What impact does university education have on wages across different occupations and social classes?
- (4) How do employers factor in university education when making hiring decisions?
- (5) What adjustments should be made to the education system to better align it with the evolving demands of the labor market?

The primary purpose of this review is to synthesize current knowledge on these issues, identify critical gaps in the literature, and propose directions for future research. By addressing these questions, this review aims to enhance our understanding of the complex interplay between higher education and employment, ultimately guiding efforts to better align educational outcomes with labor market needs and expectations.

MATERIALS AND METHOD'S

This scoping review was conducted to systematically explore the existing literature on the alignment between university education and employment outcomes. The review followed the PRISMA-ScR (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses Extension for Scoping Reviews) guidelines (Tricco et al., 2018) to ensure a comprehensive and transparent approach to data collection and analysis. Below, we detail the methods employed for literature search, study selection, data extraction, and synthesis.

Search Strategy

Search Sources

The literature search was conducted across two prominent academic databases: ScienceDirect and ResearchGate. These databases were chosen due to their extensive coverage of peer-reviewed journal articles, conference papers,

¹ Graduate Outcomes data and statistics 2020/21. <https://www.hesa.ac.uk/news/31-05-2023/graduate-outcomes-data-and-statistics-202021>

² 2021 National Survey of College Graduates. <https://nces.nsf.gov/surveys/national-survey-college-graduates/2021>

and other academic publications relevant to the field of education and employment. The search was conducted over a two-month period, from October 3 to November 27, 2023.

Search Terms

To ensure a thorough search, we carefully selected search terms based on the central themes of the review. The search terms were derived from the literature on higher education, graduate employment, and labor market alignment. Key terms included “university,” “graduates,” “specialty,” and “work.” The specific search strings used in this review are detailed in Table 1, which was developed to capture a wide range of relevant studies while maintaining focus on the core research questions.

Search Eligibility Criteria

A comprehensive literature review was conducted by synthesizing scholarly articles selected through targeted keyword combinations relevant to various business disciplines and geographic regions. The review focused on articles published between 2017 and 2023 to capture the most current trends and developments in the field. The selection criteria were established to ensure the inclusion of studies that provide a broad and representative understanding of the issues at hand.

Inclusion Criteria

- (1) Coverage: Studies that discuss various business sectors and geographical regions were included to ensure a well-rounded and comprehensive analysis of graduate employment trends.
- (2) Demographic Scope: The review included studies that covered a diverse cohort of university graduates, ranging from recent graduates entering the workforce to those who have made significant career shifts, to capture a full spectrum of employment experiences.
- (3) Publication Window: Only studies published between 2017 and 2023 were considered, ensuring the data reflects the most recent trends and developments in the labor market.
- (4) Source Type: Priority was given to articles published in peer-reviewed journals to maintain scientific rigor and ensure the inclusion of high-quality research.
- (5) Supplementary Sources: Editorials, opinion pieces, and commentaries were also consulted to provide additional context and diverse perspectives on the topic, though these were used primarily to supplement findings from peer-reviewed studies.

Exclusion Criteria

- (1) Non-Peer Reviewed Sources: Articles from non-peer-reviewed journals were excluded to maintain the integrity and reliability of the review.

- (2) Irrelevant Disciplines: Studies focusing on fields outside of business, education, and employment were excluded unless they provided direct insights into graduate recruitment or employment.
- (3) Older Publications: Works published before 2017 were not considered to ensure the relevance and timeliness of the findings.
- (4) Duplicate Studies: Any studies that duplicated data or findings from other included works were excluded to avoid redundancy and ensure the originality of the review.
- (5) Non-English Articles: Due to the language proficiency constraints of the research team, only articles published in English were included in this review.

Study Selection

The study selection process involved two independent reviewers (BY and MV), who first screened the titles and abstracts of the identified studies. Studies that met the initial inclusion criteria were flagged for full-text review. The full-text review phase involved a more detailed evaluation to confirm the relevance and quality of each study. In cases where there was disagreement between the reviewers, discussions were held to reach a consensus. This collaborative approach ensured that only the most relevant and high-quality studies were included in the final review.

Data Extraction

Data extraction was performed using a purpose-built data extraction form, designed to capture all relevant information related to the review’s objectives. The form included fields for study applications, purpose, setting, and relevance to the review’s sub-questions. Two reviewers (BY and MV) independently extracted data using this form, ensuring consistency and accuracy. Any discrepancies between the reviewers were resolved through discussion, ensuring that the extracted data accurately reflected the content and focus of the included studies.

Data Extraction Form

The data extraction form, detailed in Additional File 2: Table 2, was tailored to capture the thematic elements related to the review’s sub-questions. This form included sections for documenting the study’s methodology, key findings, and their relevance to specific themes such as employee mental well-being, education, wages, and employer expectations.

Data Synthesis

Following data extraction, the data were synthesized using a descriptive approach. Studies were categorized based on their relevance to the themes outlined in the review’s sub-questions, such as the impact of education on employee

well-being, wage disparities, and employer expectations. Further categorization was conducted based on the application areas of the studies, such as synthesis, diagnosis, and prediction of labor market trends. Data synthesis was managed and analyzed using MS Excel, which facilitated the organization and summary of findings across multiple studies.

RESULTS

Search and Study Selection Results

The comprehensive literature search conducted across the selected databases initially identified 58 studies relevant to the topic. During the preliminary review, eight studies were found to be duplicates and were subsequently removed from the dataset. This left a total of 50 unique studies for further evaluation.

The next step involved a thorough screening of the titles and abstracts of these studies. This process was guided by the inclusion and exclusion criteria established in the review protocol. As a result of this screening, 13 studies were excluded for not meeting the defined criteria, such as relevance to the specific research questions or adherence to the methodological standards. The remaining 37 studies were then selected for full-text review.

During the full-text assessment, each study was carefully evaluated against the inclusion criteria to ensure it provided substantial and relevant insights into the research questions. This review phase led to the exclusion of an additional seven studies that failed to meet the necessary cri-

teria, such as providing insufficient data or lacking methodological rigor. Consequently, the final dataset comprised 30 studies that were deemed appropriate for inclusion in this scoping review. A detailed flowchart illustrating the study selection process is provided in Figure 1.

Demographics of the Included Studies

The 30 studies included in the final review were primarily peer-reviewed journal articles, with 28 studies meeting this criterion, while the remaining two were sourced from non-peer-reviewed publications. A notable trend observed in the dataset was the recency of the publications: 21 of the studies were published within the last three years (2021–2023), reflecting the growing interest and evolving discourse on the alignment between university education and labor market outcomes. In contrast, only seven studies were published between 2017 and 2019, with a significant concentration of these earlier studies originating from just two countries – Spain and the Netherlands, each contributing three studies.

The characteristics of the included studies are summarized in Table 1, providing a detailed overview of the publication dates, countries of origin, and types of studies. Figure 2 further visualizes the distribution of these studies by year and country, highlighting the geographical and temporal trends in the research. Figure 3 illustrates the increasing interest in the topic over the years. The diagram shows a clear upward trend in the number of publications, reflecting the growing attention and research focus on this issue within the academic community. This rise in scholarly interest highlights the importance of the topic and suggests that it will continue to be a significant area of study in the future.

Figure 1
The PRISMA-ScR flowchart for the selection of the included studies

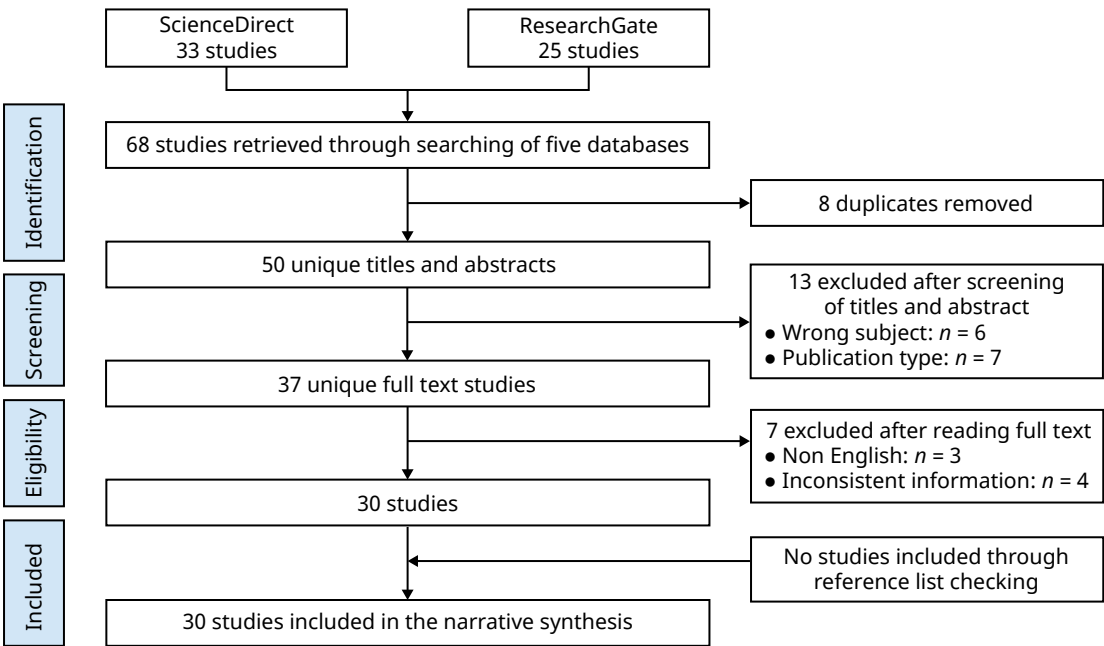


Table 1
Demographics of the included studies

Year	Number of studies
2017	3
2018	2
2019	1
2020	3
2021	2
2022	5
2023	14
Country	Number of studies
Russia	1
USA	3
China	1
Chile	1
Australia	2
Spain	3
Netherlands	3
Switzerland	1
Bangladesh	1
UK	3
Vietnam	1
Portugal	1
Kazakhstan	1
N/S	8
Type of publication	Number of studies
Journal	28
Not peer reviewed	2

Figure 2
Year-wise, type-wise and country-wise distribution of the included studies

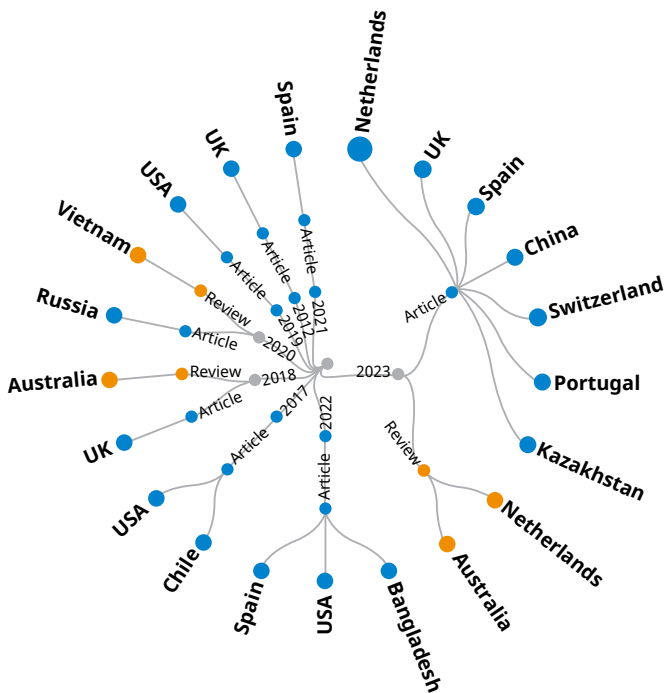
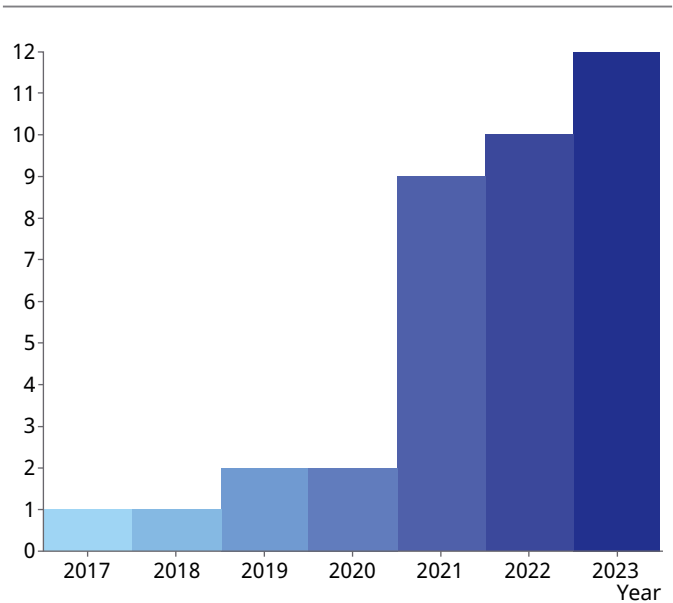


Figure 3
Year-wise distribution of the included studies



Mapping the Data into Emergent Themes

The analysis of the included studies involved categorizing the findings into emergent themes that addressed the core research questions of the review. Initially, a list of 20 potential categories was developed to capture the diverse reasons why university graduates may struggle to find employment in their field of study. However, the primary categorization was aligned with the sub-questions posed in the review, ensuring that each study was mapped to one or more of these themes.

Each article was assessed to determine which of the sub-questions it addressed. The key themes identified were: general trends in graduate employment, employee well-being, wages, employer expectations, and the role of the education system. Studies that covered multiple topics were coded accordingly, allowing for a comprehensive analysis of the overlapping factors influencing graduate employment.

The qualitative analyses are summarized below, organized by the key research questions. A detailed breakdown of the results by question is provided in Table 2.

General Trends

The identification of research directions in this review is based on the analysis of a keyword network. This approach allowed us to map out the connections between various topics and trends, providing a clearer understanding of the emerging themes and areas of focus within the literature (Figures 4, 5).

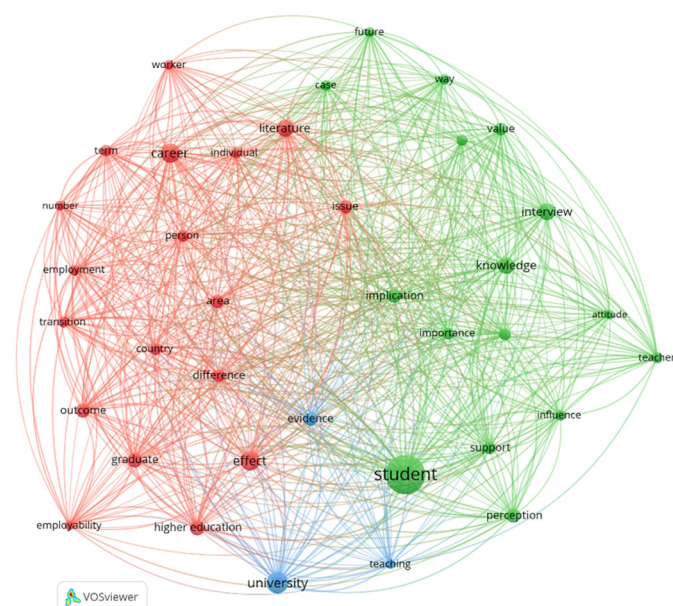
Table 2

Statements extracted, including article reference and frequency, and their respective question

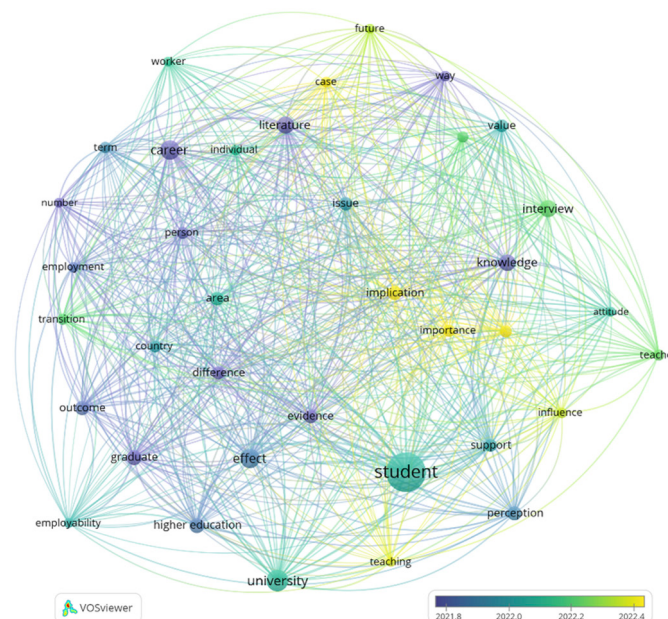
Statement	Frequency	RefIDs	Question
University graduates are often unable to find a job in their specialty due to a lack of vacancies	2	12, 23	General Trends
Many university graduates prefer to work in higher-paying industries, even if it does not correspond to their specialty	10	7, 9, 12	General Trends
Some university graduates face the problem of retraining when their specialty becomes less in demand	3	7, 23 26, 28	6, 23, 26 General trends
University graduates may not work in their major because of a change in interests or career goals	1	18	General Trends
Some university graduates may work outside their major because of the need for more flexible work schedules or more favorable working conditions	3	4, 7, 13	General Trends
Higher education may not always provide the skills needed for specific jobs, which may lead university graduates to work outside their major	4	5	3,11, 30 General trends
Some university graduates may choose to work outside of their major to avoid stress or burnout in the workplace	5	1, 18, 23	General Trends
University graduates may not work in their specialty due to economic conditions or market trends	2	1	General Trends
Some university graduates may choose to work outside their major due to lack of professional development opportunities in their field	3	5, 16, 19	Worker well-being
University graduates may not work in their specialty due to lack of support from employers or peers in their specialty	1	7	Worker well-being
Some university graduates may work outside their major because of a desire for fulfillment in other fields	3	10, 15, 22	Worker well-being
University graduates may not work in their specialty due to lack of motivation or satisfaction from working in their specialty	2	30	Worker well-being
Some university graduates may work outside their major because of a desire for higher social status	1	10	Worker well-being
University graduates may not work in their major due to lack of confidence in their abilities or skills	3	9,15,29 Wages	General trends
Some university graduates may work outside their major because of a desire for personal or professional development	5	2,18,19, 20,29	Employers
University graduates may not work in their major due to a lack of financial stability in their field	2	2,18	Employers
Some university graduates may not work outside their major because of a desire for a higher standard of living	2	20,23	Employers
University graduates may not work in their major due to a lack of career opportunities in their field	1	7	Employers
Some university graduates may work outside of their major because of a desire for higher levels of job satisfaction	1	29	Worker well-being, Employers
University graduates may not work in their major because of a lack of work-life balance opportunities	1	16	Education system
Some university graduates may not work outside of their major because of a desire for a higher level of job security	1	13	Education system
University graduates may not work in their specialty due to a lack of opportunities for continuous learning and development in their field	3	23,24	Employers, Education system

Figure 4

Network visualization by keywords from included studies

**Figure 5**

Overlay visualization by keywords from included studies



The general trends identified in the literature indicate that university graduates often struggle to find employment in their field of study due to a variety of factors. One significant issue is the lack of job opportunities in certain specialized fields, which was highlighted in two of the studies (Gupta et al., 2023; Nguyen et al., 2020). Additionally, several studies noted that many graduates choose to work in higher-paying sectors, even if these sectors are unrelated to their academic specialization (Gupta et al., 2023; Navío-Marco et al., 2023; Kleine et al., 2021). Another trend observed in three studies was the need for graduates to undergo re-training when the demand for their specialization declines, reflecting the dynamic nature of the labor market (Nguyen et al., 2020; Marcionetti & Zammiti, 2023).

Employee Welfare

Employee welfare emerged as another critical theme, with three studies discussing how changes in personal interests or career goals can lead graduates to seek employment outside their field of study (Choy & Yeung, 2022; Kleine et al., 2021; Karaca-Atik et al., 2023). Additionally, two studies pointed out that the desire for more flexible working hours and better working conditions may drive some graduates to pursue careers in other sectors, even if they initially trained for a different profession (Bargsted, 2017; Islam, 2022).

Wages

The relationship between wages and employment choices was another focal point of the review. Three studies suggested that higher education does not always equip

graduates with the specific skills needed for certain jobs, prompting them to seek employment outside their faculty (Bargsted, 2017; Islam, 2022; Reisinger & Gaisch, 2022). Furthermore, two studies found that some graduates deliberately choose jobs outside their faculty to avoid the stress and burnout associated with their trained profession, indicating a potential misalignment between educational preparation and workplace realities (Choy & Yeung, 2022; Reisinger & Gaisch, 2022).

Employers

Employer expectations and market conditions also play a significant role in shaping graduate employment outcomes. Five studies highlighted that economic conditions and market trends can prevent graduates from securing jobs in their specialty (Purohit et al., 2020; Reisinger & Gaisch, 2022). Additionally, two studies noted that some graduates opt to work outside their field due to a lack of professional development opportunities within their chosen industry, suggesting that the long-term career prospects in some fields may be less appealing to new graduates (Islam, 2022; Karaca-Atik et al., 2023).

Education System

The role of the education system in preparing graduates for the labor market was a recurring theme across the studies. Similar to the trends discussed, three studies emphasized that a lack of job opportunities in certain fields often leads graduates to seek employment elsewhere (Gupta et al., 2023; Nguyen et al., 2020). Additionally, four studies found

that graduates frequently choose to work in higher-paying sectors, even if these sectors are unrelated to their academic training (Gupta et al., 2023; Navío-Marco et al., 2023; Kleine et al., 2021). Finally, two studies discussed the challenge of retraining graduates when their specialization becomes less relevant, underscoring the need for educational institutions to adapt to changing market demands (Nguyen et al., 2020; Marcionetti & Zammitti, 2023).

DISCUSSION

This review synthesized findings from 30 studies across more than 10 countries, all of which explored the reasons why university graduates rarely work within their field of study. A clear upward trend in research interest was noted, with the number of publications on this topic increasing from nine articles in 2017–2020 to 21 articles in 2021–2023. This suggests that the issue is gaining more attention as the labor market continues to evolve.

General Trends and Factors Influencing Employment Choices

The primary aim of this review was to elucidate the reasons behind the disconnect between university education and graduates' subsequent employment. The findings reveal a complex interplay of factors that contribute to this phenomenon. Key among these is the mismatch between the skills and knowledge provided by academic institutions and the actual demands of the labor market. Many graduates find themselves unprepared for the realities of the job market, leading to a transition that is often difficult and disorienting. This is compounded by individual values and expectations, which may not align with the available job opportunities (Kleine et al., 2021).

Another significant finding is the cultural shift required as graduates move from the academic world to professional environments. This transition often involves not just adapting to new professional norms but also realigning personal goals and values with the demands of the job market. The studies reviewed indicate that while this mismatch in employment is widespread, it has also led to the creation of new, non-traditional career paths. This underscores the need for the education system to pivot from traditional academic disciplines to more practical, market-oriented programs. Although some progress has been made in this direction, it remains incomplete, particularly on a global scale (Navío-Marco et al., 2023).

Under-Explored Areas and Emerging Insights

While there is a consensus among researchers on many of the issues identified, this review also highlights gaps in the existing literature. For example, the potential benefits of labor disputes in career exploration and personal develop-

ment are under-researched. Only a few studies have examined how such challenges might actually enhance a graduate's adaptability and resilience in a fluctuating labor market (Gupta et al., 2023). This represents an opportunity for employers and educators to harness this phenomenon, potentially using these disputes as a tool to better prepare graduates for the uncertainties of the job market.

Moreover, one of the critical issues identified is the lag between academic research and the rapidly changing demands of the labor market. The traditional assumption that a university degree guarantees job security is increasingly being questioned. Recent labor market trends and shifting employer expectations indicate that higher education institutions must quickly adapt to remain relevant (Purohit et al., 2020).

Limitations of the Study

This review is not without its limitations. First, despite efforts to conduct a comprehensive systematic search, some relevant studies may have been overlooked, potentially limiting the scope of insights presented. Second, in line with the scoping review methodology, this study did not evaluate the methodological quality of the included articles. Thus, the statements extracted were not critically assessed in terms of research design or rigor. Finally, the review was limited to articles published in English, meaning that studies in other languages that could offer additional perspectives were not included (Ray et al., 2018).

New Contributions and Future Research Directions

Our review contributes new insights to the existing body of knowledge by identifying emerging trends and under-researched areas. We found that university graduates are increasingly seeking new career paths outside their field of study, which necessitates a corresponding shift in how educational institutions prepare students for the labor market. Additionally, the positive impact of labor disputes on career exploration and personal development remains an under-explored area, presenting new avenues for research and practical application. The need for more timely research that keeps pace with labor market changes is also emphasized, underscoring the urgency for academia to stay ahead of these shifts. These findings diverge from earlier research by emphasizing the importance of adapting to the rapidly evolving job market and recognizing the active role graduates play in charting new career paths (Grosemans et al., 2023).

CONCLUSION

This review examined 30 studies that investigated the reasons why university graduates rarely work in their field of study. Across these studies, common themes emerged, which were further explored through a series of sub-questions aimed at providing a deeper understanding of the is-

sue. The findings offer valuable insights for educators and policymakers looking to bridge the gap between higher education and labor market demands.

In addition to consolidating existing knowledge, this review identified several gaps that warrant further exploration. Notably, the role of job mismatch in fostering creative career

exploration and personal development has not received adequate attention. Moreover, there is a lack of comprehensive understanding of global employment patterns among graduates across various faculties. Addressing these gaps through rigorous future research will be crucial in shaping more effective educational policies and practices that align more closely with the evolving needs of the labor market.

REFERENCES

- Acemoglu, D., Mühlbach, N.S., & Scott, A.J. (2022). The rise of age-friendly jobs. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100416. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100416>
- Asmaa, A., & Fetamy, A. (2019). Attitudes and barriers towards pursuing a surgical specialty in medical students and interns in Kuwait: A cross-sectional study. *Surgery in Practice and Science*, 8, 100060. <https://doi.org/10.1016/j.sipas.2022.100060>
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115–123. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>
- Barr, M. (2018). Student attitudes to games-based skills development: Learning from video games in higher education. *Computers in Human Behavior*, 80, 283–294. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.11.030>
- Choy, M.W., & Yeung, A.S. (2022). Cognitive and affective academic self-concepts: Which predicts vocational education students' career choice? *International Journal of Educational Research Open*, 3(36), 100123. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100123>
- Dudyrev, F., Romanova, O., & Travkin, P. (2020). Student employment and school-to-work transition: the Russian case. *National Research University Higher School of Economics*, 34, 123–138. <https://doi.org/10.1108/et-07-2019-0158>
- Edah, A., Esther, A., Janie, B., & Irene N. (2022). The impact of final-year clinical placements on nursing students' career planning for the graduate year and beyond. *Nurse Education in Practice*, 76, 103944. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.103944>
- Enciso-Santocildes, M., Echaniz-Barrondo, A., & Gómez-Urquijo, L. (2023). Social innovation and employment in the digital age: The case of the connect employment shuttles in Spain. *International Journal of Innovation Studies*, 5(4), 175–189. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2021.11.001>
- Gergely, H. (2023). Peer effects through receiving advice in job search: An experimental study. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 216, 494–519. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.10.024>
- Grosemans, I., De Cuyper, N., Forrier, A., & Vansteenkiste, S. (2023). Graduation is not the end, it is just the beginning: Change in perceived employability in the transition associated with graduation. *Journal of Vocational Behavior*, 145, 103915. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103915>
- Gupta, P., Datta, A., & Kothe, S. (2023). Developing employability skills in vulnerable youth: Designing logic model framework and outcome evaluation using quasi-experiment. *World Development Sustainability*, 2, 100045. <https://doi.org/10.1016/j.wds.2023.100045>
- Islam, M.A. (2022). Industry 4.0: Skill set for employability. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), 100280. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100280>
- Jin, C., Li, B., Jansen, S.J.T., Boumeester, H.J.F.M., & Boelhouwer, P.J. (2023). What attracts young talents? Understanding the migration intention of university students to first-tier cities in China. *Cities*, 128(2), 103802. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.103802>
- Jomel, W. (2017). Human capital effects in the job search process for new labor market entrants: A double-edged sword? *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103894. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103894>
- Karaca-Atik, A., Meeuwisse, M., Gorgievski, M.J., & Smeets, G. (2023). Uncovering important 21st-century skills for sustainable career development of social sciences graduates: A systematic review. *Educational Research Review*, 39, 100528. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100528>
- Khurumova, V., & Pinto, J.C. (2023). Online and computer-assisted career guidance: Are students prepared for it? *Frontiers in Psychology*, 14, 100678. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1117289>
- Kleine, A.-K., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>

- Marcionetti, J., & Zammitti, A. (2023). Perceived support and influences in adolescents' career choices: A mixed-methods study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 83(2), 100214. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09624-9>
- McGrath, S., & Yamada, S. (2023). Skills for development and vocational education and training: Current and emergent trends. *International Journal of Educational Development*, 102, 102853. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102853>
- Navío-Marco, J., Sánchez-Figueroa, C., & Galán, A. (2023). Business internships for bachelor's degrees at blended learning universities: A pilot study to assess the transition from hybrid studies to the workplace. *International Journal of Management Education*, 21(2), 100821. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100821>
- Nguyen, V. A. T., Könings, K. D., Wright, E. P., Kim, G. B., Luu, H. N., Scherpbier, A. J. J. A., & van Merriënboer, J. J. G. (2020). Why do graduates choose to work in a less attractive specialty? A cross-sectional study on the role of personal values and expectations. *Human Resources for Health*, 18(1), 100367. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00474-y>
- O'Toole, J., Snuggs, E., Benati, K., & Lindsay, S. (2023). How has the experience of Covid-19 impacted graduate readiness for a protean career? A qualitative investigation of final year business students' industry placement experience during the pandemic. *The International Journal of Management Education*, 21(3), 100888. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100888>
- Purohit, D., Jayswal, M., & Muduli, A. (2020). Factors influencing graduate job choice – a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 45, 234–240. <https://doi.org/10.1108/ejtd-06-2020-0101>
- Ray, T., & Alan, M. (2018). A self-regulatory model of how future work selves change during job search and the school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 138, 103783. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103783>
- Reisinger, G., & Gaisch, M. (2022). Conflicting logics of the postpandemic university. *On the Horizon*, 31(1), 47–53. <https://doi.org/10.1108/OTH-07-2022-0040>
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2023). Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103877. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103877>
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 115634. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sharapova, N., Zholdasbekova, S., Arzymbetova, S., Zaimoglu, O., & Bozshatayeva, G. (2023). Efficacy of school-based career guidance interventions: A review of recent research. *Journal of Education and e-Learning Research*, 10(2), 215–222. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i2.4554>
- Tomlinson, M. (2017). Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 104607. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Walo, S. (2023). 'Bullshit' After All? Why People Consider Their Jobs Socially Useless. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1123–1146. <https://doi.org/10.1177/09500170231175771>

Корреляция между типами мотивации и профессиональными типами личности среди сотрудников научно-исследовательских институтов нефтехимической отрасли

Е. М. Бородина 

РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Уровень стресса и текучести кадров среди работников умственного труда, особенно в научной сфере, остается высоким. Важную роль в повышении удовлетворенности работой играют как внутренняя мотивация, так и внешние вознаграждения. Сотрудники химических и нефтехимических научно-исследовательских институтов, в силу специфики своей работы, нуждаются в высокой степени самостоятельности, постоянной интеллектуальной активности и возможностях для саморазвития. Понимание мотивов этих сотрудников является ключевым фактором для повышения производительности, создания благоприятного микроклимата в коллективе и предотвращения текучести кадров.

Цель: Определение взаимосвязи между типом мотивации, профессиональным типом личности, полом, возрастом, опытом работы и должностными обязанностями, а также изучение их влияния на профессиональное поведение и успех в научной карьере.

Материалы и методы: В исследовании приняли участие 60 сотрудников научно-исследовательского института нефтехимической направленности. В выборке учитывались возраст, пол и специфика должности. Методология включала анкетирование, интервьюирование и тестирование с использованием модифицированных методик Герчикова и Голланда. Для анализа взаимосвязи между мотивацией и социально-психологическими характеристиками был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Результаты: Исследование показало, что тип мотивации научных сотрудников зависит от возраста и должностного положения, но не имеет значимых различий по полу. Также выявлены значительные корреляции между типами мотивации и профессиональными типами личности.

Выводы: Исследование подтверждает существование взаимосвязи между типом мотивации и профессиональным типом личности, варьирующей в зависимости от возраста и специфики должностных обязанностей. Патристический тип мотивации чаще встречается у руководителей, тогда как инструментальный тип преобладает среди младших сотрудников. Полученные данные могут быть полезны для разработки стратегий управления персоналом, направленных на повышение эффективности работы и удовлетворенности сотрудников. Будущие исследования могут расширить эти результаты, применяя их при подборе персонала и разработке программ профессионального развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

мотивация; трудовая мотивация; профессиональная деятельность; профессиональный тип личности; научные сотрудники

Для цитирования:

Бородина, Е. М. (2024). Корреляция между типами мотивации и профессиональными типами личности среди сотрудников научно-исследовательских институтов нефтехимической отрасли. *Журнал работа и карьера*, 3(2), 41–50. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.2.77>

Корреспонденция:

Елизавета Михайловна Бородина
borodina-em@rudn.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 19.05.2024

Поступила после
рецензирования: 08.06.2024

Принята к публикации:
15.06.2024

© Бородина Е. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Correlation Between Motivation Types and Professional Personality Profiles Among Scientific Employees in Petrochemical Research Institutes

Elizaveta M. Borodina 

RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: The level of stress and staff turnover among knowledge workers, particularly in the scientific field, remains high. Both intrinsic motivation and external rewards play a crucial role in increasing job satisfaction. Employees of chemical and petrochemical research institutes, due to the specifics of their work, require a high degree of autonomy, constant intellectual activity, and opportunities for self-development. Understanding the motivations of these employees is essential for enhancing productivity, creating a positive work environment, and preventing staff turnover.

Purpose: To determine the relationship between motivation type, professional personality type, gender, age, work experience, and job responsibilities, and to study their influence on professional behavior and success in a scientific career.

Materials and Methods: The study involved 60 employees of a petrochemical research institute. The sample considered age, gender, and job specificity. The methodology included surveys, interviews, and testing using modified versions of Gerchikov's and Holland's methods. The Spearman rank correlation coefficient was used to analyze the relationship between motivation and the respondents' socio-psychological characteristics.

Results: The study revealed that the type of motivation among scientific employees depends on age and job position but shows no significant differences by gender. Significant correlations were also found between motivation types and professional personality types.

Conclusion: The study confirms the existence of a relationship between motivation type and professional personality type, varying according to age and job responsibilities. The patriotic motivation type is more common among managers, while the instrumental type prevails among junior staff. The findings can be useful for developing personnel management strategies aimed at increasing work efficiency and employee satisfaction. Future research can expand these results by applying them in recruitment and developing professional development programs.

KEYWORDS

motivation; work motivation; professional activity; professional personality type; scientific employees

For citation:

Borodina, E. M. (2024). Correlation Between Motivation Types and Professional Personality Profiles Among Scientific Employees in Petrochemical Research Institutes. *Journal of Employment and Career*, 3(2), 41–50. <https://doi.org/10.56414/jecac.2024.2.77>

Correspondence:

Elizaveta M. Borodina
borodina-em@rudn.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 19.05.2024

Revised: 08.06.2024

Accepted: 15.06.2024

© Borodina, E. M., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Мотивация труда является ключевым фактором, определяющим эффективность и результативность профессиональной деятельности сотрудников. В условиях современной научной среды, где требования к качеству и скорости выполнения задач возрастают, а конкурентная борьба за ресурсы и результаты исследований усиливается, мотивация приобретает особое значение. Актуальность изучения мотивационных процессов среди сотрудников научных учреждений химико-технологической направленности обусловлена необходимостью повышения продуктивности и сохранения кадрового потенциала, что имеет прямое влияние на инновационный потенциал и конкурентоспособность научных организаций.

В рамках психологической науки мотивация труда рассматривается как сложная система внутренних и внешних факторов, побуждающих человека к активной деятельности и достижению поставленных целей (Deci & Ryan 2000; Platonov, 2004). Множество исследований указывает на взаимодействие экстерналиных и интринсивных мотивационных факторов, определяющих поведение сотрудников на рабочем месте (Heckhausen & Heckhausen, 2008). Внешние стимулы, такие как поощрения, похвала и признание, могут способствовать краткосрочному повышению производительности, однако их влияние не всегда оказывается устойчивым и может привести к снижению внутренней мотивации, особенно в условиях высоких интеллектуальных нагрузок и потребности в автономии (Rivkin et al., 2018). Внутренняя мотивация, напротив, связана с удовлетворением от самого процесса работы, интересом к научным задачам и стремлением к саморазвитию, что делает ее особенно важной для сотрудников, занятых в научно-исследовательской деятельности.

Современная исследовательская литература уделяет значительное внимание изучению влияния различных типов мотивации на продуктивность и удовлетворенность трудом в различных профессиональных сферах (Gonzales et al., 2024; Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2020; Chen & Cuervo, 2022). В частности, исследования показывают, что мотивация сотрудников в значительной степени зависит от управленческих подходов и стилей лидерства, которые применяются в организации (Rehman et al., 2020). Эти выводы подтверждают важность адекватного управления для поддержания высокого уровня мотивации и предотвращения профессионального выгорания, что особенно актуально для работников интеллектуального труда, включая научных сотрудников.

Кроме того, исследования, посвященные мотивации в стрессовых профессиональных условиях, таких как медицина и образование, выявляют значимость автономии, самооценки и признания для поддержания

высокого уровня вовлеченности и удовлетворенности работой (Kohnen et al., 2023; Sidorova, 2015; Collie, 2023). Эти результаты можно экстраполировать и на сферу научной деятельности, где интеллектуальные и эмоциональные нагрузки могут быть чрезвычайно высокими.

Особенно важным является изучение мотивации сотрудников научно-исследовательских институтов, занимающихся химико-технологическими разработками, где от сотрудников требуется высокая степень автономии, постоянное интеллектуальное напряжение и стремление к саморазвитию. Понимание мотивационных факторов в этой специфической профессиональной среде позволит разработать стратегии, направленные на снижение текучести кадров, повышение удовлетворенности работой и достижение успехов в научной карьере.

В данной статье рассматриваются особенности мотивации сотрудников научно-исследовательских институтов химико-технологической направленности с учетом таких факторов, как пол, возраст, опыт работы и профессиональный тип личности. Исследование направлено на определение влияния этих переменных на профессиональное поведение, степень удовлетворенности трудовой деятельностью и успех в научной карьере, что позволяет внести вклад в разработку эффективных управленческих стратегий и улучшение условий труда в научной среде.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Теоретическое обоснование

Теоретическое обоснование настоящего исследования опирается на фундаментальные концепции мотивации труда и профессионального типа личности, которые широко обсуждаются в психологической и управленческой науке. В современном научном контексте особое внимание уделяется взаимосвязи между мотивацией работников и их профессиональными предпочтениями, так как эти аспекты напрямую влияют на их продуктивность, удовлетворенность трудом и общий успех в профессиональной деятельности.

Мотивация труда – это комплексная система факторов, побуждающих человека к выполнению определенных задач и достижению поставленных целей. В трудах отечественных и зарубежных ученых (Deci, 2000; Platonov, 2004) мотивация труда рассматривается как результат взаимодействия внутренних (интринсивных) и внешних (экстринсивных) мотивов. Интринсивные мотивы включают в себя такие аспекты, как стремление к самореализации, интерес к работе, удовлетворение от процесса выполнения задач, тогда как экстринсивные мотивы связаны с внешними стимулами, такими как материальное вознаграждение, признание и социальный статус.

Типы мотивации можно рассматривать в контексте двух направлений: мотивация достижения и мотивация избегания. Эта классификация особенно важна для понимания поведения сотрудников в трудовых коллективах, особенно в таких высокоинтеллектуальных сферах, как научные исследования и разработки.

Методика Герчикова (2008), используемая в данном исследовании, предлагает детализированную классификацию мотивации, включающую четыре типа мотивации достижения – инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский – и один тип мотивации избегания – люмпенизированный. Этот подход позволяет не только выявить основные мотивы, управляющие поведением сотрудников, но и понять, как эти мотивы связаны с общими установками и отношением к работе.

- (1) Инструментальный тип мотивации ориентирован на получение материальных благ и других внешних вознаграждений. Этот тип мотивации часто встречается среди сотрудников, для которых важны стабильность и конкретные результаты труда.
- (2) Профессиональный тип мотивации связан с внутренним стремлением к самореализации через работу, развитием профессиональных навыков и компетенций, а также с возможностью проявления творческой инициативы.
- (3) Патриотический тип мотивации отражает желание внести вклад в общее дело, работать на благо организации или общества, что связано с аффилиативными потребностями.
- (4) Хозяйский тип мотивации подчеркивает важность независимости и автономии в выполнении трудовых обязанностей, потребности в контроле над рабочими процессами.
- (5) Люмпенизированный тип мотивации характеризуется стремлением минимизировать усилия и избегать ответственности, что может привести к снижению производительности и качеству работы.

Кроме того, методика Герчикова позволяет измерять интегральные конструкты, отражающие общее отношение сотрудников к труду, что делает ее важным инструментом для комплексного анализа мотивации в рабочих коллективах.

Профессиональный тип личности, как концепция, разработанная Голландом¹, предлагает классификацию людей по их склонностям и интересам в профессиональной сфере. Эта модель выделяет шесть основных типов личности, каждый из которых имеет свои предпочтения, влияющие на выбор профессии и удовлетворенность работой:

- (1) Реалистический тип включает в себя людей, предпочитающих физическую активность и конкретные на-

выки. Эти работники склонны решать практические задачи, использовать инструменты и материалы.

- (2) Исследовательский тип характеризуется интересом к научной и исследовательской деятельности. Эти сотрудники любят анализировать данные, решать сложные задачи и делать открытия.
- (3) Артистичный тип включает людей с выраженными творческими наклонностями, предпочитающих работу, связанную с искусством, музыкой или литературой.
- (4) Социальный тип включает людей, которые склонны работать с другими людьми, помогать им и участвовать в решении социальных проблем. Эмпатия и социальная активность – ключевые черты этого типа.
- (5) Предпринимательский тип включает людей с организаторскими и лидерскими способностями, стремящихся к принятию решений, управлению и риску.
- (6) Традиционный тип включает людей, предпочитающих структурированные задачи, деловую и административную работу, связанных с работой с числами и данными.

Тестирование по методике Голланда позволяет определить профессиональный тип личности, что в сочетании с анализом мотивации труда дает возможность выявить основные факторы, влияющие на производительность и удовлетворенность сотрудников научно-исследовательских институтов.

Связь мотивации и профессионального типа личности

Связь между мотивацией и профессиональным типом личности играет важную роль в формировании профессионального поведения и удовлетворенности работой. В ходе данного исследования предполагается изучить, как мотивация влияет на развитие профессиональных навыков, преодоление трудностей и достижение целей, а также как профессиональный тип личности определяет предпочтения в выборе мотивов деятельности и силу мотивации.

Влияние мотивации на профессиональный тип личности может проявляться в стремлении к развитию определенных профессиональных качеств и навыков. Например, сильная мотивация к успеху может способствовать совершенствованию профессиональных компетенций, тогда как мотивация избегания может препятствовать профессиональному развитию и способствовать уходу от сложных задач.

Влияние профессионального типа личности на мотивацию проявляется в том, что каждый тип личности имеет свои уникальные предпочтения и способности, которые влияют на выбор мотивов деятельности. Например, исследовательский тип личности чаще мотивирован на познание нового и открытие неизвестного, тогда как

¹ Rezapkina, G. V. (2005). *Психология и выбор профессии*. Генезис.

предпринимательский тип ориентирован на достижение успеха и материальное вознаграждение.

Теоретическое обоснование настоящего исследования опирается на ключевые концепции мотивации труда и профессионального типа личности, которые играют важную роль в повышении эффективности и удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников научно-исследовательских институтов химико-технологической направленности. В современной науке мотивация рассматривается как комплексное взаимодействие внутренних и внешних факторов, влияющих на поведение и результаты профессиональной деятельности. Особое внимание уделяется изучению мотивации сотрудников научной сферы, которая обладает уникальными особенностями, обусловленными спецификой научной работы.

Мотивация научных сотрудников

Мотивация сотрудников научной сферы является многоаспектным явлением, зависящим от индивидуальных особенностей работников, их научных интересов и специфики условий труда. Научные сотрудники зачастую сталкиваются с уникальными вызовами и требованиями, которые формируют их мотивационные установки. Наиболее значимыми факторами мотивации для научных сотрудников являются:

- (1) **Познавательная мотивация:** одним из ключевых факторов мотивации для научных сотрудников является стремление к познанию нового, открытию неизвестных фактов и закономерностей. Эти сотрудники движимы желанием расширять свои знания и углублять понимание окружающего мира. Познавательная мотивация является движущей силой научного прогресса и стимулирует сотрудников к поиску инновационных решений и проведению исследований на высоком уровне.
- (2) **Самореализация:** научная деятельность предоставляет сотрудникам уникальные возможности для реализации своего творческого потенциала и проявления профессиональных способностей и талантов. Успехи в научной работе приносят сотрудникам чувство удовлетворения и признания, что способствует укреплению их внутренней мотивации и профессиональной самооценки.
- (3) **Социальная значимость:** научные исследования играют важную роль в развитии общества, способствуя прогрессу науки и техники, созданию новых технологий и продуктов, а также улучшению качества жизни. Научные сотрудники осознают свою ответственность перед обществом и стремятся внести свой вклад в его развитие, что также является важным мотивационным фактором.
- (4) **Материальное вознаграждение:** хотя материальные стимулы, такие как зарплата, гранты, премии и другие виды денежных выплат, являются значимыми для сотрудников, они не являются главным

мотиватором в научной деятельности. Для большинства ученых материальное вознаграждение рассматривается как вспомогательный фактор, поддерживающий их основные профессиональные и научные интересы.

- (5) **Признание и уважение:** стремление к признанию своих заслуг и уважению со стороны коллег и общества является важной частью мотивации научных сотрудников. Они хотят, чтобы их труд был оценен по достоинству, а их вклад в науку получил соответствующее признание. Это усиливает их мотивацию и способствует повышению производительности и качества научных исследований.

Эти аспекты мотивации играют важную роль в поддержании высокого уровня профессиональной активности и удовлетворенности научных сотрудников своей деятельностью. Понимание и учет этих факторов в управленческой практике позволяет не только повысить эффективность работы научных коллективов, но и минимизировать риски профессионального выгорания и текучести кадров.

Участники

Исследование охватывает широкий диапазон возрастных групп и должностных уровней сотрудников Всероссийского научно-исследовательского института по переработке нефти. В исследовании приняли участие 60 человек (как мужчины, так и женщины) в возрасте от 20 до 80 лет. В выборку были включены как руководители, так и специалисты, что позволило получить более полное представление о мотивации и профессиональных предпочтениях сотрудников в зависимости от их профессионального статуса и жизненного опыта. Все участники исследования были осведомлены о его целях и дали добровольное согласие на участие в нем.

Методы

Для проведения исследования были использованы как качественные, так и количественные методы анализа данных. Анкетирование и интервьюирование проводились с использованием модифицированных версий методик Герчикова (Motype) и Голланда, что позволило комплексно оценить мотивацию труда и профессиональные типы личности респондентов. Анкеты и интервью были проведены как в онлайн-формате, так и в формате личных бесед, что обеспечило более глубокое понимание индивидуальных мотивационных и профессиональных особенностей участников исследования.

Анализ данных

Для анализа взаимосвязи между типами мотивации и профессиональными типами личности использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Этот

статистический метод позволил выявить и оценить степень зависимости между различными переменными, такими как пол, возраст, должностное положение, а также выявить основные тенденции в мотивационных и профессиональных предпочтениях сотрудников научно-исследовательского института. Полученные данные могут служить основой для разработки эффективных управленческих стратегий, направленных на повышение мотивации и удовлетворенности трудом в научной среде.

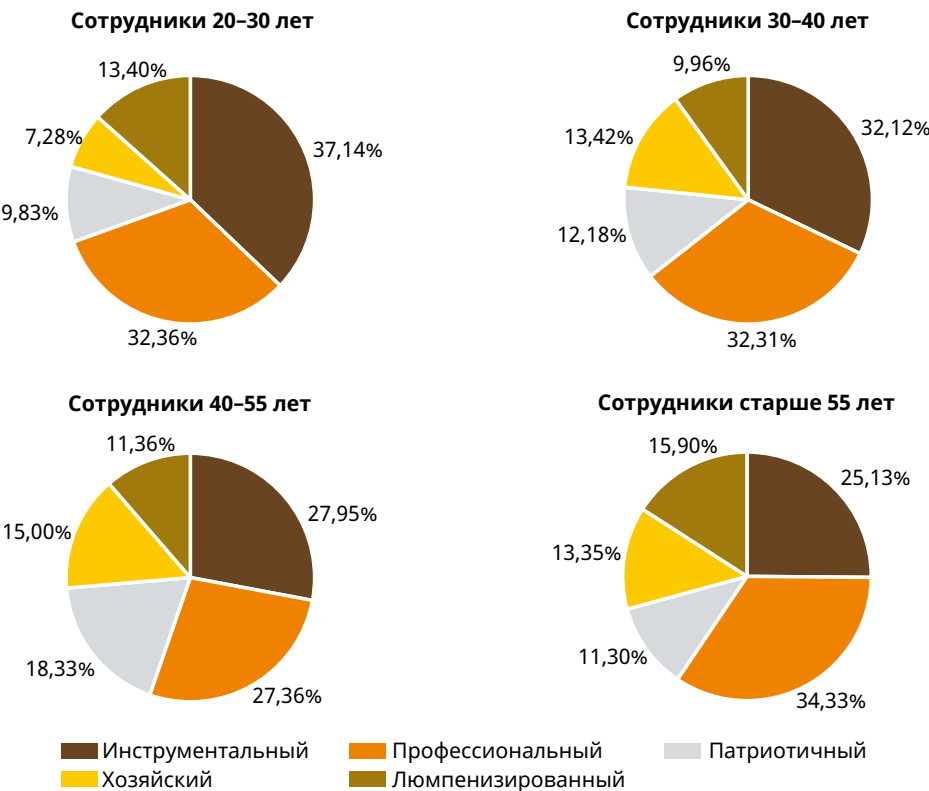
РЕЗУЛЬТАТЫ

В данном разделе представлены результаты анализа мотивационных типов и их взаимосвязи с профессиональными типами личности среди сотрудников научно-исследовательского института. Исследование охватывает различные возрастные группы, пол, должностные категории, и позволяет выявить ключевые тенденции и корреляции, что представлено на диаграммах и в таблицах.

Структура мотивации работников по методике Герчикова

Анализ мотивации сотрудников по методике Герчикова показал, что такие факторы, как возраст, должность и стаж работы, оказывают значительное влияние на распределение типов мотивации.

Рисунок 1
Распределение типов мотивации в зависимости от возраста



Мотивация у младших сотрудников (20–30 лет)

Среди младшей возрастной группы (20–30 лет) преобладают инструментальный (37,14%) и профессиональный (32,36%) типы мотивации (Рисунок 1). Это можно объяснить стремлением молодых специалистов к самореализации и получению достойного материального вознаграждения после завершения обучения. Патриотический тип мотивации в этой группе встречается реже, что свидетельствует о более слабой приверженности к организации на начальном этапе карьеры.

Мотивация у сотрудников среднего возраста (30–40 лет)

Для сотрудников среднего возраста (30–40 лет) характерна большая ориентация на патриотический тип мотивации, который составляет 13,42% от общего числа. Это отражает тенденцию к укреплению связи с организацией и стремление к вкладу в ее развитие. Профессиональный тип мотивации также сохраняет свое значение, что объясняется зрелостью профессиональных навыков и стремлением к продолжению карьерного роста.

Мотивация у старших сотрудников (40–55 лет)

Сотрудники возрастной группы 40–55 лет демонстрируют устойчивую склонность к патриотическому типу мотивации, особенно среди руководителей, что объяс-

няется их лидирующей ролью и ответственностью за коллектив (75% руководителей обладают этим типом мотивации). Инструментальный тип мотивации снижается до 27,95%, что отражает меньшую роль материальных стимулов в этой возрастной группе по сравнению с молодыми сотрудниками.

Мотивация у сотрудников старшего возраста (старше 55 лет)

Среди сотрудников старшего возраста наблюдается повышение хозяйского типа мотивации (13,35%), что связано с их стремлением к самостоятельности в работе и избеганию излишнего контроля. Однако люмпенизированный тип мотивации также возрастает до 15,9%, что может свидетельствовать о снижении интереса к активному участию в рабочих процессах и возможной демотивации на фоне возрастных изменений.

Взаимосвязь типа мотивации с профессиональным типом личности по методике Голланда

Анализ данных показал наличие значительных корреляций между типами мотивации по Герчикову и профессиональными типами личности по методике Голланда.

Корреляция между профессиональным типом мотивации и исследовательским типом личности

Наиболее выраженная корреляция наблюдается между профессиональным типом мотивации и исследовательским типом личности ($\rho = 0,672$). Это закономерно для сотрудников научного учреждения, где деятельность требует высокого уровня профессиональной компетентности и глубокого научного интереса.

Корреляция между хозяйским типом мотивации и предприимчивым типом личности

Корреляция между хозяйским типом мотивации и предприимчивым типом личности также выражена ($\rho = 0,432$). Сотрудники с предпринимательским складом ума часто проявляют черты, такие как независимость и лидерство, что естественным образом связано с хозяйским типом мотивации.

Корреляция между патриотическим типом мотивации и предприимчивым типом личности

Патриотический тип мотивации также показывает умеренную корреляцию с предприимчивым типом личности ($\rho = 0,537$), особенно среди руководителей ($\rho = 0,811$). Это указывает на высокую степень приверженности руководящих сотрудников к организации и их стремление к созданию условий для ее процветания.

Возрастные особенности корреляции типов мотивации и типов личности

В различных возрастных категориях наблюдаются характерные корреляции (см. Таблицу 1). Например, у сотрудников 20–30 лет инструментальный тип мотивации умеренно коррелирует с артистичным типом личности, что может быть связано с их стремлением реализовать творческий потенциал. У сотрудников 30–40 лет заметна корреляция между патриотическим типом мотивации и исследовательским типом личности ($\rho = 0,767$), что отражает их вовлеченность в научную деятельность и вклад в развитие организации.

Для сотрудников 40–55 лет выявлена высокая корреляция между профессиональным типом мотивации

Таблица 1
Корреляции типа мотивации по Герчикову и профессионального типа личности по Голланду для разных возрастных категорий НИИ

Тип мотивации	Профессиональный тип личности	Критерий ранговой корреляции по Спирмену	Тип мотивации	Профессиональный тип личности	Критерий ранговой корреляции по Спирмену
Сотрудники 20–30 лет			Сотрудники 30–40 лет		
Инструментальный	Артистичный	0,5 (умеренная)	Инструментальный	Артистичный	0,475 (умеренная)
Инструментальный	Предприимчивый	0,429 (умеренная)	Профессиональный	Традиционный	0,433 (умеренная)
Профессиональный	Исследовательский	0,619 (заметная)	Патриотичный	Исследовательский	0,767 (высокая)
			Хозяйский	Исследовательский	0,633 (заметная)
			Люмпенизированный	Предприимчивый	0,5 (заметная)
Сотрудники 40–55 лет			Сотрудники старше 55 лет		
Профессиональный	Предприимчивый	0,476 (умеренная)	Профессиональный	Исследовательский	0,829 (высокая)
Патриотичный	Предприимчивый	0,452 (умеренная)	Патриотичный	Исследовательский	0,457 (умеренная)
Хозяйский	Предприимчивый	0,381 (умеренная)	Патриотичный	Традиционный	0,464 (умеренная)
Люмпенизированный	Исследовательский	0,810 (высокая)	Хозяйский	Предприимчивый	0,429 (умеренная)

и предприимчивым типом личности, а также мотивацией избегания и исследовательским типом личности, что может указывать на высокую профессиональную нагрузку и стремление к сохранению баланса между личной жизнью и работой.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В рамках проведенного исследования была изучена взаимосвязь между типами мотивации и профессиональными типами личности среди сотрудников научной сферы, а также исследовали влияние таких факторов, как пол, возраст, опыт работы и специфика должности. Результаты показали, что мотивация сотрудников научной сферы тесно связана с их профессиональным типом личности, что подтверждает предыдущие исследования в этой области (Ярославцева, 2019; Sebastian, 2013; Bosch et al., 2018). При этом было установлено отсутствие значимых гендерных различий в мотивации, что также согласуется с существующими данными о том, что мужчины и женщины в различных сферах работы демонстрируют схожие мотивационные профили.

Выявлено, что научные сотрудники обладают различными типами мотивации, которые варьируются в зависимости от их возраста, должности и стажа работы. Молодые сотрудники (20–30 лет) более склонны к инструментальному типу мотивации, что можно объяснить их стремлением к материальному вознаграждению и карьерному росту. С другой стороны, с возрастом и повышением должности наблюдается увеличение патристического типа мотивации, особенно среди руководителей. Эти данные согласуются с предыдущими исследованиями, которые показывают, что руководящие должности коррелируют с более высоким уровнем преданности организации и стремлением к ее процветанию (Pak et al., 2023).

Среди сотрудников старшего возраста (старше 55 лет) наблюдается снижение инициативы, что проявляется в повышении люмпенизированного типа мотивации. Это может быть связано с тем, что для них приоритетными становятся физическая, социальная и личностная активность, что подтверждено предыдущими исследованиями (Pak et al., 2023).

Корреляции между типами мотивации и профессиональными типами личности

Особый интерес представляют результаты, касающиеся связи между профессиональным типом личности и типами мотивации. Например, исследовательский тип личности показал высокую корреляцию с профессиональным типом мотивации ($r = 0.672$). Это вполне объяснимо, учитывая специфику научной деятельности, где успех зависит от глубины знаний и профессиональной

компетентности. Также наблюдается значительная корреляция между хозяйским типом мотивации и предприимчивым типом личности ($r = 0.432$), что логично, так как оба этих конструкта связаны с независимостью и лидерскими качествами.

Важно, что социальный профессиональный тип личности, хотя и часто встречался среди респондентов, не показал значимых корреляций с типами мотивации. Этот факт может указывать на то, что социальные взаимодействия и дружеская атмосфера на работе для сотрудников научной сферы важны сами по себе и не зависят от конкретных мотивационных типов, что подтверждает гипотезу о важности личностных характеристик, таких как открытость и эмпатия (McKay & Tokar, 2012).

Текущее исследование вносит важный вклад в понимание трудовой мотивации и ее связи с профессиональным типом личности, особенно в контексте научной сферы. Результаты могут быть полезны для разработки стратегий управления персоналом, направленных на повышение эффективности работы сотрудников, а также для разработки программ профессионального развития, учитывающих индивидуальные мотивационные профили.

К ограничениям текущего исследования относятся: (1) его поперечный характер, что не позволяет делать однозначные выводы о причинно-следственных связях. Будущие исследования могли бы использовать продольные дизайны или эксперименты для более точной проверки выявленных корреляций; (2) отсутствие учета ситуативных факторов, таких как рабочая нагрузка и стрессовые события, которые могут существенно влиять на мотивацию сотрудников. Включение таких факторов в будущие исследования позволит получить более полную картину; (3) исследование ограничено выборкой только сотрудников научной сферы из конкретной предметной области, что может затруднить обобщение результатов на другие профессиональные группы. В будущем следует провести аналогичные исследования в других сферах деятельности, чтобы проверить универсальность выявленных закономерностей и учесть культурные и ментальные особенности участников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование подтвердило существование значимой взаимосвязи между типом мотивации и профессиональным типом личности среди сотрудников научной сферы, учитывая их пол, возраст, опыт работы и специфику деятельности. Например, сотрудники, которые ориентированы на финансовую стабильность и признание, чаще стремятся занять руководящие должности, поскольку они ассоциируются с высокой стабильностью и социальным статусом. В то же время, люди,

мотивированные самореализацией и саморазвитием, выбирают профессиональные пути, которые позволяют им раскрыть свои таланты и интересы, зачастую придавая меньшее значение материальной составляющей.

Также было выявлено, что сотрудники с артистическим типом личности, обладая креативным мышлением и склонностью к оригинальному подходу, находят мотивацию в творчестве и самовыражении, независимо от конкретной сферы деятельности. Их профессиональная удовлетворенность напрямую связана с возможностью реализовывать свои творческие способности и стремление к саморазвитию.

Результаты исследования подчеркивают важность понимания взаимосвязи между типами мотивации и профессиональными типами личности, так как эти конструкты оказывают значительное влияние на профессиональ-

ное поведение, достижения в карьере и уровень удовлетворенности работой. Проведение подобных исследований в рамках организации может существенно помочь в выявлении мотивов, ценностей и профессиональных склонностей сотрудников, что, в свою очередь, может использоваться для оптимизации процессов управления персоналом и повышения эффективности работы коллектива.

Дальнейшие исследования, посвященные изучению мотивации и ее связям с личностными характеристиками, позволят глубже понять эти взаимосвязи и использовать полученные знания в практической деятельности. Это может включать как улучшение методов подбора персонала, так и разработку программ профессионального развития, направленных на максимальную реализацию потенциала сотрудников и повышение их удовлетворенности трудом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Ярославцева У. А. (2019). Гендерные стереотипы на рынке труда. *Human Progress*, 5(5), 7. <https://doi.org/10.34709/IM.155.7>
 Yaroslavtseva U. A. Gender stereotypes in the labor market. *Human Progress*, 5(5), 7. (In Russ.) <https://doi.org/10.34709/IM.155.7>
- Abós, Á., Haerens, L., Sevil, J. S. A., Aelterman, N., & García-González, L. (2018). Teachers' motivation in relation to their psychological functioning and interpersonal style: A variable- and person-centered approach. *Teaching and Teacher Education*, 74, 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.010>
- Ahmadi, A., Noetel, M., Parker, P., Ryan, R. M., Ntoumanis, N., Reeve, J., Beauchamp, M., Dicke, T., Yeung, A., Ahmadi, M., Bartholomew, K., Chiu, T. K. F., Curran, T., Erturan, G., Flunger, B., Frederick, C., Froiland, J. M., González-Cutre, D., Haerens, L., Lonsdale, C. (2023). A classification system for teachers' motivational behaviors recommended in self-determination theory interventions. *Journal of Educational Psychology*, 115(8). <https://doi.org/10.1037/edu0000783>
- Bhatta, D. D., Pi, Y., Sarfraz, M., Jaffri, Z. U. A., Ivaşcu, L., & Öztürk, İ. (2024). What determines the entrepreneurial intentions of employees? A moderated mediation model of entrepreneurial motivation and innovate work behavior. *Heliyon*, 10(2), e24678. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24678>
- Bosch, M. J., Heras, M. L., Russo, M., Rofcanin, Y., & Grau-Grau, M. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.026>
- Chen, S., & Cuervo, J. C. (2022). The influence of transformational leadership on work engagement in the context of learning organization mediated by employees' motivation. *The Learning Organization*, 29(5), 567–585. <https://doi.org/10.1108/tlo-01-2022-0011>
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104348. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104348>
- Cucu-Ciuhan, G., & Guită-Alexandru, I. (2014). Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 127, 448–453. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.288>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Gonzales, L., Matos, L., Van Den Broeck, A., & Burga, A. (2024). Evidence of validity and reliability of the controlling motivational style questionnaire in the work context. *Heliyon*, 10(3), e25478. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25478>
- Gist-Mackey, A. N., Piercy, C. W., & Bates, J. (2023). Pharmacy work: Intrinsic motivation and extrinsic rewards across role and setting. *Journal of the American Pharmacists Association*, 64(1), 104–110. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2023.11.008>
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2008). Motivation and action (2nd ed.) (Eds.). *Cambridge University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511499821>

- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2023). What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 148, 104567. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104567>
- Lemay, E. P., Park, H., Fernandez, J., & Marr, J. C. (2024). The position that awaits: Implications of expected future status for performance, helping, motivation, and well-being at work. *Journal of Experimental Social Psychology*, 111, 104560. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2023.104560>
- Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2020). Explaining work motivation through perceived transformational leadership: what to expect in a sample of female employees? *Gender in Management: An International Journal*, 35(6), 585–599. <https://doi.org/10.1108/gm-01-2020-0004>
- Oh, S., & Roh, S. (2022). Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for work activities and social support through empathy and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 189, 111487. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111487>
- Padauleng, A. W., Sidin, A. I., & Ansariadi, A. (2020). The relationship between leadership style and nurse's work motivation with the implementation of patient safety culture in hospital, Bone regency. *Enfermería Clínica*, 30(6), 161–164. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.037>
- Pak, K., Kooij, T., De Lange, A., Van Den Heuvel, S., & Van Veldhoven, M. (2023). Successful ageing at work: The role of job characteristics in growth trajectories of work ability and motivation to work amongst older workers. *Acta Psychologica*, 239, 104012. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104012>
- Platonov, Yu. P. (2004). *The Fundamentals of Social Psychology*. St. Petersburg.
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.06.004>
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99–111. <https://doi.org/10.1037/ocp0000039>
- Самойлик Н. А. (2016). Структурно-функциональная модель профессионально-ценностных ориентаций личности. *Мир науки. Педагогика и психология*, 4(2). <https://mir-nauki.com/PDF/16PDMN216.pdf>
- Samoylik N. A. (2016). Structural and functional model of professional-value orientations. *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 4(2). <https://mir-nauki.com/PDF/16PDMN216.pdf>
- Sebastian, V. (2013). Gender Differences in the Attitudes towards Work Among Young Students. Cognitive and Motivational Features. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 78, 551–555. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.349>
- Sidorova, T. (2015). The social and psychological determinants of faculty members' work motivation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 186, 1188–1191. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.029>
- Xu, Z., & Wang, Y. (2022). An Analysis of the Work Motivation of Cadres from the Perspective of National Strategic Development and Management. *Procedia Computer Science*, 199, 1000–1007. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.126>
- Zhang, C., & Hirschi, A. (2021). Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in Chinese employees. *Career Development International*, 26(2), 105–118. <https://doi.org/10.1108/cdi-12-2019-0294>