

# Гендерная специфика личностного компонента в структуре карьерного потенциала на начальном этапе обучения в вузе

**Васильева Е.Н.**

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>,  
e-mail: [vayulena@yandex.ru](mailto:vayulena@yandex.ru)

**Щербаков А.В.**

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (ННГУ им. Н.И. Лобачевского), г. Нижний Новгород, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>,  
e-mail: [yavpochte@yandex.ru](mailto:yavpochte@yandex.ru)

Приводятся результаты исследования гендерной специфики личностного компонента в структуре карьерного потенциала у студентов-будущих менеджеров. Отмечается, что выявление уровня сформированности составляющих карьерного потенциала на начальном этапе обучения в вузе позволит наметить программу гармонизации компонентов карьерного потенциала и реализовывать ее на каждой ступени вузовского обучения с учетом возрастных, личностных особенностей и профессиональной направленности студентов. В исследовании приняли участие 234 студента 18—19 лет, из них 117 юношей и 117 девушек. В результате было обнаружено, что юноши, по сравнению с девушками, показали более высокий уровень развития по ряду параметров мотивационной, регулятивной и эмоциональной характеристик личностного компонента в структуре карьерного потенциала, что в будущем может стать основой для их быстрого карьерного роста. Обозначена необходимость разработки и внедрения программ поддержки индивидуального карьерного пути студента вуза.

**Ключевые слова:** карьерный потенциал, гендерные различия, мотивация достижения успеха, уровень субъективного контроля, эмоциональный интеллект, студенты вуза.

---

**Для цитаты:** *Васильева Е.Н., Щербаков А.В.* Гендерная специфика личностного компонента в структуре карьерного потенциала на начальном этапе обучения в вузе // Психологическая наука и образование. 2020. Т. 25. № 1. С. 26—35. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2020250103>

# Gender Specifics of Personality Component in the Structure of Career Potential of University Students

**Elena N. Vasilyeva**

National Research University Higher School of Economics,  
Nizhny Novgorod, Russia,  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>,  
e-mail: [vayulena@yandex.ru](mailto:vayulena@yandex.ru)

**Andrey V. Shcherbakov**

National Research University Lobachevsky State University,  
Nizhny Novgorod, Russia,  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>,  
e-mail: [yavpochte@yandex.ru](mailto:yavpochte@yandex.ru)

The article presents data of a study on gender differences of the personality component in the structure of career potential in future managers. Identifying the level of career potential components formation at the initial stage of university education allows to outline a program of harmonization of career potential and to implement it at each stage of university education, taking into account the age, personal characteristics and professional orientation of the students. The study involved 234 students aged 18—19 years, 117 males and 117 females. It was revealed that the male subjects, as compared to the female subjects, showed higher developmental levels of motivational, regulatory and emotional characteristics of the personality component in the structure of their career potential, which in the future could become the basis for their rapid career growth. The article concludes that there's an obvious need for the development and implementation of programmes supporting the individual career path in university students.

**Keywords:** career potential, gender differences, achievement motivation, level of subjective control, emotional intelligence, university students.

**For citation:** Vasilyeva E.N., Shcherbakov A.V. Gender Specifics of Personality Component in the Structure of Career Potential of University Students. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2020. Vol. 25, no. 1, pp. 26—35. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2020250103> (In Russ., abstr. in Engl.).

## Введение

Важной задачей современного вузовского образования является формирование у студента конкурентоспособности для повышения его востребованности на рынке труда. Конкурентоспособность с позиции отечественной психологии рассматривается как интегральное качество личности, представляющее собой совокупность профессионально и социально значимых личностных характери-

стик [12]. Так, О.В. Митина, Н.А. Низовских, М.Н. Шарафутдинова основой конкурентоспособности будущего менеджера считают психологическую готовность к управлению [6], а Н.А. Емельянова и Е.А. Воронина указывают на необходимость изучения личных амбиций и ожиданий в отношении перспективной карьеры [4].

На наш взгляд, изучение уровня сформированности компонентов карьерного по-

тенциала и его развитие с помощью индивидуального карьерного плана обучающегося соответствует принципу «Развитие уникальной личности в уникальной ситуации» эффективной модели построения образовательной среды вуза [1] и может считаться одним из элементов, составляющих конкурентоспособность выпускника.

Трудности выбора студентами своей будущей карьеры могут быть обусловлены рядом причин, среди которых наиболее распространенными являются: особенности личностного развития (комплекс неполноценности, неоправданно завышенная самооценка, чувство незащищенности, отсутствие опыта работы, неумение вырабатывать карьерную стратегию, страх перед будущим и т.д.) и особенности взаимодействия с внешней средой (слабая финансовая поддержка, академические трудности и трудности с трудоустройством, обесценивание достижения карьерного успеха, неудачи в межличностных отношениях и т.д.). Подобные причины могут приводить к эмоциональным проблемам, недостаточной активности, падению академической успеваемости, неудачным собеседованиям при приеме на работу, к возникновению препятствий на пути построения карьерной стратегии [5; 13; 18].

Исходя из этого, мы считаем, что выявление уровня сформированности составляющих карьерного потенциала на начальном этапе обучения в вузе позволит наметить программу гармонизации компонентов карьерного потенциала и реализовывать ее на каждой ступени вузовского обучения с учетом возрастных, личностных особенностей и профессиональной направленности студентов.

В настоящее время понятие «карьерный потенциал» не имеет однозначного определения в научной среде. В общем понятие «потенциал» чаще используется в значении наличия у субъекта экстрараесурсов, то есть до сих пор не актуализированных средств [8]. Если говорить о «карьерном потенциале», то, с точки зрения О.В. Москаленко, это такие резервные ресурсы и возможности, которые могут быть использованы для продвижения в области предполагаемой деятельности, полу-

чения желаемого статуса и определенного уровня и качества жизни, а также самореализации и развития личности [7].

Г.Х. Мусина-Мазнова, в свою очередь, раскрывает понятие «карьерного потенциала» как совокупности четырех взаимосвязанных групп параметров: психофизические характеристики (психофизиологические и психологические склонности и способности, здоровье, работоспособность); личностные характеристики (потребности, интересы, мотивы, личностные качества); профессиональная компетентность (образование, специализация, квалификация, объем и качества знаний, умений и навыков, профессиональная характеристика); жизненные и карьерные ориентации (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний) [8].

В структуру плана профессионального карьерного развития Н. Неурт [15] включает шесть элементов: здоровье, знания, навыки, цель, связи, эмоциональный интеллект, каждый из которых на различных этапах карьерного развития может иметь большую значимость.

В сфере исследований карьерного потенциала следует отметить работу J.M.L. Roop [17]. Карьерный успех, с точки зрения J.M.L. Roop, включает в себя два элемента: видимые результаты (опыт работы, карьерное продвижение, достижение социальных статусов, заработная плата) и внутренние следствия (ценностные представления, удовлетворенность карьерой).

Исследования С. Brown, R. George-Curran, M.L. Smith [14], S. Husain [16] и др. показывают, что процесс определения субъектом своих карьерных ресурсов детерминирован активностью, направленной на изучение факторов внешней среды, в которой находят свое выражение и применение личностные ценности, навыки и способности субъекта, что способствует принятию карьерных решений и профессиональной адаптации.

Одной из основных особенностей процесса построения карьеры российским поколением Y» является уделение недостаточного внимания собственной психологической

зрелости при акцентировании его на результативности своего труда [9]. По мнению М.А. Емельяновой, «конечным результатом целостного развития личности студента в процессе обучения в вузе» является его профессиональная зрелость [3]. Г.Х. Мусина-Мазнова [8] считает, что профессиональную зрелость можно трактовать и как готовность к карьерному становлению.

Говоря о факторах, определяющих выбор и реализацию субъектом карьеры, необходимо остановиться на таком факторе, как гендерная ролевая специфика. А.М. Шевелёва [11] определяет ее как одну из составляющих социального контекста, относящегося к внешним факторам (условиям жизнедеятельности). По мнению С.Т. Джанерьян [2], основными гендерными различиями в карьере являются: профессиональные интересы, диапазон возможных карьерных выборов, карьерные стремления и ожидания, прогноз профессиональных достижений на протяжении жизни, раннее включение в профессиональную карьеру, действия по преодолению ситуации потери работы, понимание важности карьеры в работающих семейных парах, ролевой конфликт «семья—профессия», ответственность за заботу о детях и домашние хлопоты, стрессогенные факторы в работающих семейных парах.

А.М. Шевелёва [11], изучая карьерные представления старшеклассников и студентов во взаимосвязи с гендерными характеристиками, выявила, что старшеклассницы обладают более выраженным стремлением к приобретению профессионального опыта, чем юноши. А карьерные представления студенческой молодежи показали, что у девушек более, чем у юношей, преобладают ориентации на профессиональную компетентность, квалификацию и мастерство, а также на предпринимательство. Автор указывает на необходимость учета гендерных ролей в процессе карьерного планирования и консультирования.

### Программа исследования

В нашем исследовании мы проанализировали начальный этап формирования

готовности к карьерному становлению (карьерный потенциал) у студентов 1 года обучения по направлению «Менеджмент», опираясь на модель карьерного потенциала Г.Х. Мусиной-Мазновой. В качестве гипотезы исследования нами было выдвинуто предположение о гендерной специфике личностного компонента в структуре карьерного потенциала (мотивация достижений, уровень субъективного контроля, эмоциональный интеллект).

Для достижения поставленной цели были использованы следующие методики: «Уровень мотивации достижения успеха» А. Мехрабиана (модиф. М.Ш. Магомед-Эминова), «Уровень субъективного контроля (УСК)» Дж. Роттера (адап. Е.Ф. Бажиным, С.А. Голыкиной, А.М. Эткиндо), «Тест эмоционального интеллекта (ЭмИн)» Д.В. Люсина.

В исследовании приняли участие 275 студентов (123 юноши и 152 девушки), обучающихся по направлению «Менеджмент» в НИУ «Высшая школа экономики» и НИУ «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского». Возраст респондентов — 18—19 лет. На этапе обработки первичных данных некоторые бланки оказались заполнены некачественно, поэтому в дальнейшей работе анализировались бланки 234 студентов (117 юношей и 117 девушек).

Статистическая обработка полученных данных проводилась с помощью программы SPSS 23.0 for Windows. В качестве основного критерия использовался Т-критерий Стьюдента для независимых выборок.

### Результаты исследования

Результат диагностики по методике «Уровень мотивации достижения успеха» А. Мехрабиана представлен на рис. 1.

По шкалам методики «Уровень субъективного контроля (УСК)» Дж. Роттера были получены следующие результаты (рис. 2).

На рис. 3 отражены данные, полученные по методике «Тест эмоционального интеллекта (ЭмИн)» Д.В. Люсина.

Полученные результаты показали, что существуют достоверные отличия по изучаемым характеристикам личностного компонен-



Рис. 1. Сравнение данных девушек и юношей по уровню сформированности мотивации достижения

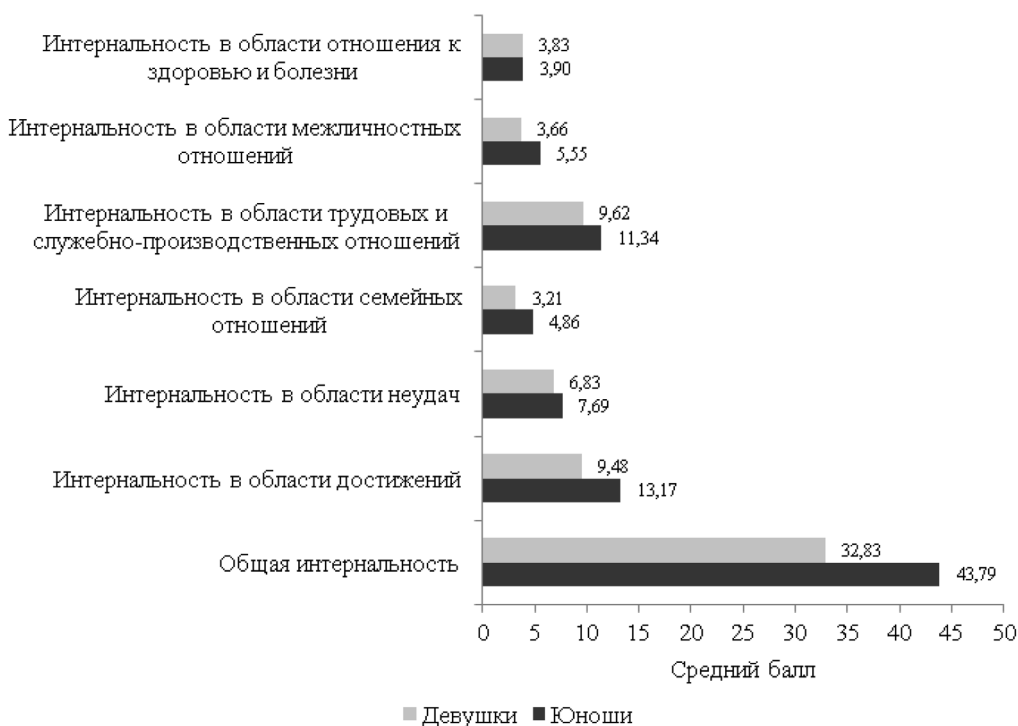


Рис. 2. Сравнение данных девушек и юношей по уровню сформированности компонентов субъективного контроля

та в структуре карьерного потенциала между исследуемыми группами (см. табл.).

Достоверные различия между группами юношей и девушек были получены по уровню мотивации достижения успеха ( $p \leq 0,001$ ), уровню субъективного контроля (шкалы

«Интернальность в области достижений» и «Интернальность в области межличностных отношений»,  $p \leq 0,05$ ) и уровню эмоционального интеллекта (шкалы «Контроль экспрессии» и «Управление эмоциями»,  $p \leq 0,001$ ).

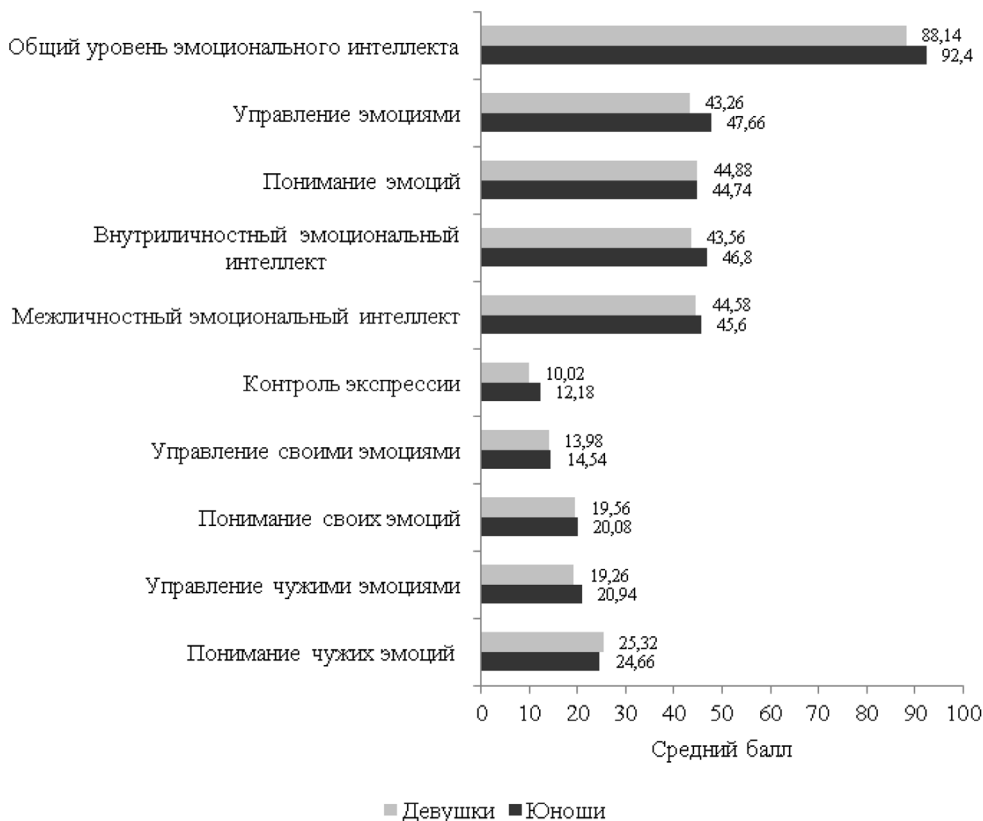


Рис. 3. Сравнение данных девушек и юношей по уровню сформированности компонентов эмоционального интеллекта

Таблица  
**Сравнительный анализ уровня сформированности составляющих личностного компонента в структуре карьерного потенциала**

Шкала	Юноши		Девушки		p
	М	$\sigma$	М	$\sigma$	
<i>Уровень мотивации достижения успеха</i>					
Мотивация достижения успеха	142,97	19,98	120,45	26,01	0,0005
<i>Уровень субъективного контроля</i>					
Интернальность в области достижений	13,17	6,30	9,48	6,32	0,0300
Интернальность в области межличностных отношений	5,55	3,30	3,66	3,66	0,0400
<i>Уровень эмоционального интеллекта</i>					
Контроль экспрессии	12,18	2,85	10,02	3,30	0,0007
Управление эмоциями	47,66	8,16	43,26	8,20	0,0084

Условные обозначения: М — среднее значение;  $\sigma$  — стандартное отклонение; p — достоверность различий.

### Обсуждение результатов

Полученные данные позволяют заключить, что между группой юношей и группой девушек существуют достоверные различия по выраженности уровня мотивации достижения успеха по методике А. Мехрабиана «Уровень мотивации достижения успеха». Юноши показали более высокие результаты по данному параметру, чем девушки, что может характеризовать их как: настойчивых в достижении жизненных целей и преодолении препятствий; склонных ставить перед собой достаточно сложные задачи; стремящихся к постоянному улучшению результатов своей деятельности; способных радоваться успеху; умеющих реализовывать свои таланты.

По методике «Уровень субъективного контроля (УСК)» Дж. Роттера были получены достоверные различия между изучаемыми группами по двум из семи шкал. Уровень субъективного контроля в области достижений у юношей выше, чем у девушек, что создает возможности для эффективного контроля эмоционально положительных событий и ситуаций их жизни. Способность брать ответственность на себя позволяет молодым людям ощущать, что достижения настоящего и успехи в будущем во многом зависят от их воли. В свою очередь, у девушек данный вид интернальности менее выражен, что может говорить о тенденции приписывать свои успехи и достижения ситуативным факторам, а именно — удаче, стечению обстоятельств или участию других людей.

По шкале «Интернальность в области межличностных отношений» показатели юношей достоверно выше показателей девушек. Это свидетельствует о том, что для юношей более характерна тенденция считать себя способными управлять своими формальными и неформальными взаимоотношениями с окружающими, вызывая у них симпатию и уважение к себе. Девушки имеют большую склонность считать успешность своих отношений с другими людьми результатом активности партнеров по общению, проявляя пассивность при формировании своего социального окружения.

Анализируя результаты, полученные по методике «Тест эмоционального интеллекта (ЭМИн)» Д.В. Люсина, можно сказать, что

юноши и девушки имеют достоверные отличия по шкалам «Контроль экспрессии» и «Управление эмоциями». Юноши показывают более высокие результаты контроля экспрессии, который может выражаться в трех формах: «подавлении» как сокрытии проявлений эмоциональных переживаний; «маскировке» как замене выражения одного эмоционального состояния, переживаемого в данный момент, на другое; «симуляции» как выражении эмоционального переживания, не существующего в данный момент. По словам И.А. Переверзевой [10], характеристики процесса эмоциональной экспрессии определяются индивидуальностью и зависят от модальности переживаемых человеком эмоций. Ею было выявлено, что субъекты с тенденцией к переживанию эмоций негативного спектра имеют ряд особенностей. Во-первых, они обладают более высоким уровнем контроля экспрессии эмоций обеих модальностей (положительных и отрицательных). Во-вторых, такие люди чаще переживают негативные эмоции, чем открыто выражают их, контролируя экспрессию с помощью «подавления». В-третьих, эмоции позитивного спектра чаще внешне выражаются, чем переживаются. «Маскировка» отрицательных и «симуляция» положительных эмоций у данной категории людей вызваны тем, что экспрессия эмоций позитивного спектра способствует поддержанию и развитию межличностной коммуникации и результативности деятельности в целом.

У субъектов с тенденцией к переживанию преимущественно положительных эмоций не выявлено различий между частотой переживания и частотой выражения эмоций разных модальностей, что, по словам И.А. Переверзевой, связано с наличием у них низкого уровня контроля экспрессии [10].

Следовательно, полученные в нашем исследовании высокие показатели по шкале «Контроль экспрессии» не являются параметрами, однозначно определяющими превосходство субъекта в построении успешной карьерной стратегии.

Статистически достоверные различия, полученные по шкале «Управление эмоциями», свидетельствуют о том, что юноши, по сравнению с девушками, обладают более выраженной способностью изменять интенсивность пережи-

вания и выражения своих и чужих эмоций: положительные эмоции актуализировать и направить на достижение результата деятельности, а отрицательные — нивелировать. Весомый вклад в процесс становления карьеры вносит сформированность навыка взаимодействия субъекта со своим социальным окружением. В свою очередь, эффективность межличностных отношений, несомненно, зависит от качества управления эмоциями. Субъект, с трудом управляющий своими эмоциональными состояниями, создает конфликтогенную обстановку в среде своего общения, что оказывает отрицательное воздействие на эмоциональную сферу других участников взаимодействия. Подобное поведение сотрудника создает обстановку эмоционального напряжения в коллективе и может выступать фактором, снижающим его индивидуальные возможности карьерного роста.

Процесс управления человеком эмоциями окружающих его людей является основой большинства видов влияния. При этом, поскольку эмоции выступают мотиваторами поведения, изменяя эмоциональное состояние другого человека, можно вызвать необходимые паттерны поведения. Цели управления эмоциями других людей могут варьироваться в зависимости от контекста деятельности и особенностей личности включенных в нее субъектов. В частности, менеджеру, заботящемуся о быстром продвижении по карьерной лестнице, необходимо управлять эмоциями сотрудников таким образом, чтобы они находились в некотором оптимальном эмоциональном состоянии, которое создает фундамент для эффективной реализации своих профессиональных компетенций. Такой навык руководителя в отдельных случаях может давать серьезные дивиденды в виде желания сотрудников прилагать сверхусилия для достижения целей компании, что, соответственно, повышает ценность данного менеджера для компании и является ресурсом для его дальнейшего карьерного развития.

#### Литература

1. Булин-Соколова Е.И., Обухов А.С., Семенов А.Л. Будущее педагогическое образование. Направление движения и первые практические шаги // Психологическая наука

#### Выводы

Результаты эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы.

В ходе исследования был получен ряд данных, свидетельствующих о наличии гендерных особенностей личностного компонента в структуре карьерного потенциала студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент». В целом юноши 18—19 лет показали более высокий уровень развития по ряду параметров мотивационной, регулятивной и эмоциональной характеристик личностного компонента карьерного потенциала, чем девушки. Совокупность таких характеристик является одним из элементов, позволяющих развить личностный компонент карьерного потенциала, что в перспективе обеспечит будущему менеджеру возможность быстрого карьерного роста. Поскольку в качестве одной из основных тенденций современного образования выступает всевозрастающая заинтересованность ведущих вузов страны в разработке и внедрении программ поддержки индивидуального карьерного пути обучающегося, мы предполагаем, что полученные нами результаты могут быть полезны при создании и совершенствовании данных программ.

Вместе с тем в качестве перспективного направления исследований в данной области можно предложить детализацию личностного компонента в структуре карьерного потенциала с выделением большего числа параметров. Кроме того, для создания целостной картины выраженности «карьерного потенциала» у студентов на начальном этапе обучения в вузе необходимо дополнительно исследовать и другие компоненты «карьерного потенциала» (по Г.Х. Мусиной-Мазновой), такие как психофизические характеристики, профессиональную компетентность, жизненные и карьерные ориентации, выявляя гендерную, возрастную, культуральную и пр. специфику с целью оптимизации процесса карьерного проектирования в пространстве вузовского обучения.

и образование. 2014. Т. 19. № 3. С. 207—226. doi:<http://dx.doi.org/10.17759/pse>

2. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ: дисс. ... докт. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2005. 442 с.



3. Емельянова М.А. Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза: дисс. ... докт. психол. наук. Оренбург, 2005. 143 с.
4. Емельянова Н.А., Воронина Е.А. Конкурентоспособность специалиста: ожидания и стратегии будущих менеджеров [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2018. Т. 10. № 4. С. 53—64. doi:10.17759/psyedu.2018100406
5. Лаптева Е.В., Домрачева Л.П. Современный взгляд молодежи на стратегию развития карьеры // Материалы XVIII международной научно-практической конференции «Человек в мире. Мир в человеке» (г. Пермь, 29—30 октября 2015 г.). Пермь: ПГ НИУ, 2015. С. 202—206.
6. Митина О.В., Низовских Н.А., Шарифутдинова М.Н. Психологическая готовность к управлению как основа потенциальной конкурентоспособности будущих менеджеров // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 3. С. 71—81. doi:10.17759/pse.2017220308
7. Москаленко О.В. Роль профессионального самосознания в личностно-профессиональном развитии специалиста // Вестник ТГУ. 2013. № 4. С. 95—108.
8. Мусина-Мазнова Г.Х. Карьерный потенциал личности как условие успешного карьерного становления социального работника // Вектор науки ТГУ. 2012. № 2 (9). С. 211—213.
9. Новицкий В.В., Никишина А.Ю. Проблема стремительного развития карьеры молодых менеджеров: факторы «за» и «против» // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2017. № 8. С. 127—131.
10. Переверзева И.А. Психофизиологический анализ индивидуальных различий по эмоциональности (на примере функции контроля за эмоциональной экспрессией): дисс. ... канд. психол. наук. М., 1986. 158 с.
11. Шевелёва А.М. Карьерные представления старшеклассников и студентов во взаимосвязи с гендерными характеристиками [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование. 2013. № 2. С. 164—176. doi: http://dx.doi.org/10.17759/psyedu
12. Ярошенко С.Н. Моделирование конкурентоспособности выпускников вуза // Вестник Южно-уральского университета. Серия: Образование. 2012. № 26. С. 77—81.
13. Birajdar C.R. Correlating Emotional Intelligence Interpersonal Skills and Stress — An Empirical Study of College Students // Journal of Commerce & Management Thought. 2016. Vol. 7-1. P. 74—90. doi:10.5958/0976-478X.2016.00006.9
14. Brown C., George-Curran R., Smith M.L. The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process // Journal of Career Assessment. 2003. № 11. P. 379—392. doi: 10.1177/1069072703255834
15. Heupt N. Creating a Continuing Professional Development Plan // Training & Development. 2017. P. 16—17.
16. Husain S. Structured Emotional Career Counselling and Career Development. International // Journal of Research in Commerce and Management. 2013. Vol. 4 (9). P. 66—74.
17. Poon J.M.L. Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Emotion Perception // Career Development International. 2004. Vol. 9 (4). P. 374—390. doi: 10.1108/13620430410544337
18. Wang Y., Xie G., Cui X. Effects of Emotional Intelligence and Self-leadership On Students Coping with Stress // Social Behavior and Personality. 2016. Vol. 44 (5). P. 853—864. doi:10.2224/sbp.2016.44.5.853

## References

1. Bulin-Sokolova E.I., Obukhov A.S., Semenov A.L. Budushchee pedagogicheskoe obrazovanie. Napravlenie dvizheniya i pervye prakticheskie shagi [The future of teacher education. Direction of movement and first practical steps]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie [Psychological science and education]*, 2014. Vol. 19, no. 3, pp. 207—226. (In Russ., abstr. in Engl.). doi: http://dx.doi.org/10.17759/pse
2. Dzhanev'yan S.T. Professional'naya Ya-kontseptsiya: sistemnyi analiz. Diss. dokt. psikhol. nauk. [Professional self-concept: a systematic analysis. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Rostov-on-don, 2005. 442 p.
3. Emel'yanova M.A. Stanovlenie professional'noi zrelosti sotsial'nogo pedagoga v obrazovatel'nom protsesse vuza. Diss. dokt. psikhol. nauk. [The formation of the professional maturity of the social teacher in educational process of higher school. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Orenburg, 2005. 143 p.
4. Emel'yanova N.A., Voronina E.A. Konkurentosposobnost' spetsialista: ozhidaniya i strategii budushchikh menedzherov [Elektronnyi resurs] [Specialist Competitiveness: expectations and strategies of future managers]. *Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya [Psychological and pedagogical research]*, 2018. Vol. 10, no. 4, pp. 53—64. doi:10.17759/psyedu.2018100406u
5. Lapteva E.V., Domracheva L.P. Sovremenniy vzglyad molodezhi na strategiyu razvitiya kar'ery [Modern view of youth on career development strategy]. Materialy Dvadtsat' vos'moi mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Chelovek v mire. Mir v cheloveke» (g. Perm', 29—30 oktyabrya 2015 g.) [Proceedings of the Twenty eighth international scientific-practical conference «Man in the world. The world in man»]. Perm: Publ. PG NIU, 2015, pp. 202—206.
6. Mitina O.V., Nizovskikh N.A., Sharafutdinova M.N. Psikhologicheskaya gotovnost' k upravleniyu kak

osnova potentsial'noi konkurentosposobnosti budushchikh menedzherov [Psychological readiness to management as the basis of potential competitiveness of future managers]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education], 2017. Vol. 22, no. 3, pp. 71—81. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/pse.2017220308

7. Moskalenko O.V. Rol' professional'nogo samosoznaniya v lichnostno-professional'nom razvitii spetsialista [The Role of professional identity in personal-professional development specialist]. *Vestnik TGU* [Bulletin of the TSU], 2013, no. 4, pp. 95—108.

8. Musina-Maznova G.Kh. Kar'ernyi potentsial lichnosti kak uslovie uspehnogo kar'ernogo stanovleniya sotsial'nogo rabotnika [Career potential of the individual as a condition of successful career of becoming a social worker]. *Vektor nauki TGU* [Vector of science of the TSU], 2012. Vol. 2 (9), pp. 211—213.

9. Novitskii V.V., Nikishina A.Yu. Problema stremitel'nogo razvitiya kar'ery molodykh menedzherov: faktory «za» i «protiv» [The Problem of rapid career development of young managers: factors “for” and “against”]. *Skif. Voprosy studencheskoi nauki* [Skif. The questions of student science], 2017, no. 8, pp. 127—131.

10. Pereverzeva I.A. Psikhofiziologicheskii analiz individual'nykh razlichii po emotsional'nosti (na primere funktsii kontrolya za emotsional'noi ekspressiei). Diss. kand. psikhol. nauk [Psychophysiological analysis of individual differences in emotionality (on the example of the function of control over emotional expression). PhD. Sci. (Psychology) diss.]. Moscow, 1986, 158 p.

11. Sheveleva A.M. Kar'ernye predstavleniya starsheklassnikov i studentov vo vzaimosvyazi s gendernymi kharakteristikami [Elektronnyi resurs]

[Career represent students in relationship to gender]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education], 2013, no. 2, pp. 164—176. doi: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu>

12. Yaroshenko S.N. Modelirovanie konkurentosposobnosti vypusknikov vuza [Modeling of competitiveness of graduates]. *Vestnik Yuzhno-ural'skogo universiteta. Seriya: Obrazovanie*. [Bulletin of South Ural University. Series: Education], 2012, no. 26, pp. 77—81.

13. Birajdar C.R. Correlating Emotional Intelligence Interpersonal Skills and Stress — An Empirical Study of College Students. *Journal of Commerce & Management Thought*, 2016. Vol. 7—1, pp. 74—90. doi:10.5958/0976-478X.2016.00006.9

14. Brown C., George-Curran R., Smith M.L. The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 2003, no. 11, pp. 379—392. doi: 10.1177/1069072703255834

15. Heupt N. Creating a Continuing Professional Development Plan. *Training & Development*, 2017, pp. 16—17.

16. Husain S. Structured Emotional Career Counselling and Career Development. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 2013. Vol. 4 (9), pp. 66—74.

17. Poon J.M.L. Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Emotion Perception. *Career Development International*, 2004. Vol. 9 (4), pp. 374—390. doi: 10.1108/13620430410544337

18. Wang Y., Xie G., Cui X. Effects of Emotional Intelligence and Self-leadership On Students Coping with Stress. *Social Behavior and Personality*, 2016. Vol. 44 (5), pp. 853—864. doi:10.2224/sbp.2016.44.5.853

### Информация об авторах

*Васильева Елена Николаевна*, кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), г. Нижний Новгород, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>, e-mail: [vayulena@yandex.ru](mailto:vayulena@yandex.ru)

*Щербаков Андрей Вячеславович*, кандидат психологических наук, доцент кафедры культуры и психологии предпринимательства института экономики и предпринимательства, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (ННГУ им. Н.И. Лобачевского), г. Нижний Новгород, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>, e-mail: [yavpochte@yandex.ru](mailto:yavpochte@yandex.ru)

### Information about the authors

*Elena N. Vasilyeva*, PhD (Psychology), Associate Professor, Department of Organizational Psychology, National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-0571>, e-mail: [vayulena@yandex.ru](mailto:vayulena@yandex.ru)

*Andrey V. Shcherbakov*, PhD (Psychology), Associate Professor, Department of Culture and Psychology of Entrepreneurship, Institute of Economics and Entrepreneurship, National Research University Lobachevsky State University, Nizhny Novgorod, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-9010>, e-mail: [yavpochte@yandex.ru](mailto:yavpochte@yandex.ru)

Получена 11.10.2019

Принята в печать 26.02.2020

Received 11.10.2019

Accepted 26.02.2020