

УДК 159.9.07

DOI: 10.35750/2713-0622-2023-3-304-312



Особенности профессиональной идентичности вьетнамских работников поколения Z, окончивших высшие учебные заведения

**Фам Вьет Кхоа**

Народная полицейская Академия
(Ханой, Вьетнам)
khoapham2107@gmail.com

ORCID: 0009-0002-7202-9294**Аннотация**

Введение. В статье рассматриваются проблемы профессиональной идентичности поколения Z во Вьетнаме и тенденция смены работы в контексте глобализации и цифровизации. Представлены результаты теоретического анализа определения понятия поколения Z, отличительных особенностей поколения Z от предшественников, сущности и статусов профессиональной идентичности. В эмпирическом исследовании приняли участие 238 вьетнамских работников поколения Z, окончивших высшие учебные заведения.

Методы исследования. Используются следующие методы и методики: интервью, опрос, методика изучения статусов профессиональной идентичности (А. А. Азбель и А. Г. Грецов), тест смысложизненных ориентаций.

Результаты. Описаны и проанализированы результаты эмпирического исследования по используемым методикам. Обсуждена тенденция смены работы и выявлены её причины (желание испытать себя, уделять приоритетное внимание собственному развитию, желание в самоутверждении перед обществом, работать в условиях активного рынка труда, найти баланс между работой и личной жизнью). Обнаружены связи между статусами профессиональной идентичности и смысложизненными ориентациями поколения Z.

Ключевые слова

поколение Z, цифровизация, информационные технологии, профессиональная идентичность, профессиональное самоопределение, ценностные ориентации

Для цитирования: Фам Вьет Кхоа (2023). Особенности профессиональной идентичности вьетнамских работников поколения Z, окончивших высшие учебные заведения. *Российский девиантологический журнал*, 3 (3), 304–312. doi: 10.35750/2713-0622-2023-3-304-312.

Peculiarities of professional identity of Vietnamese employees of generation Z who graduated from higher education institutions

Pham Viet Khoa

The People's Police Academy (Hanoi, Vietnam)
khoapham2107@gmail.com

ORCID: 0009-0002-7202-9294

Abstract

Introduction. The research deals with the problems of professional identity of Generation Z in Vietnam and the trend of workplace change in the context of globalisation and digitalisation. The results of theoretical analysis of the definition of Generation Z, the distinctive features of Generation Z from its predecessors, and the essence and statuses of professional identity are presented. The empirical study involved 238 Vietnamese Generation Z employees graduated from higher education institutions.

Research methods. The following methods and techniques were used: interview, survey, methodology for studying the statuses of professional identity (A.A. Azbel and A.G. Gretsov), test of meaning-life orientations.

Results. The results of the empirical study on the methods used are described and analysed. The tendency to change workplaces is discussed and its reasons are revealed (desire to test oneself, to give priority attention to one's own development, desire for self-assertion in front of society, to work in conditions of active labour market, to find a balance between work and personal life). The links between the statuses of professional identity and the meaning-life orientations of generation Z are revealed.

Keywords

generation Z, digitalisation, information technologies, professional identity, professional self-determination, value orientations

For citation: Pham Viet Khoa (2023). Peculiarities of professional identity of Vietnamese employees of generation Z who graduated from higher education institutions. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 3 (3), 304–312. doi: 10.35750/2713-0622-2023-3-304-312.

Введение

В настоящее время использование научно-технических достижений и замена ими людских ресурсов в различных областях достигло рекордного уровня. Согласно отчету *Financial Times*, в 2018 году глобальный уровень безработицы упал до 5,2 %. Это самый низкий уровень безработицы за 38 лет (Kasriel, 2019). После окончания пандемии COVID-19 этот уровень постепенно восстанавливается. Исследования показывают, что развитие искусственного интеллекта и робототехники не приведет к массовой безработице, мало того, будет способствовать созданию высококвалифицированных рабочих мест. Однако, чтобы воспользоваться этой возможностью, необходимо реорганизовать систему образования, которая способствовала бы обучению человека на протяжении всей его жизни.

Научно-технический прогресс, непрерывно развиваясь, привел к настоящему прорыву в области искусственного интеллекта, робототехники, нанотехнологий, квантовых вычислений, автономных транспортных средств и других высокотехнологических технологий и устройств. Их недаром называют вершиной «четвертой промышленной революции». Спрос на творческих, высокообразованных и квалифицированных работников продолжает расти. С другой стороны, спрос на низкооплачиваемые профессии снижается (Schwab, 2016).

Прогнозируется, что к 2025 году во Вьетнаме в среднем каждый четвертый работник будет представителем поколения Z. Однако предварительные результаты нашего исследования (опроса) в 2022–2023 гг. группы представителей поколения Z, окончивших университет и работающих в течение последних лет, показали,

что многие молодые люди поколения Z нестабильны в выборе профессии. По нашим данным, более 60 % молодых людей меняют работу через 1–2 года. Главной причиной этого является несоответствие между их ожиданиями и реальностью.

Система ценностных ориентаций поколения Z более разнообразна, чем у предыдущих поколений, например: «доход – развитие – расширение отношений – опыт – баланс между работой и личной жизнью». Эта цепочка частично объясняет тенденцию к смене места работы в поисках более высокооплачиваемой у многих представителей поколения Z, а для психологической науки проблема профессиональной идентичности в этой обстановке должна быть более продуманной.

Актуальность темы определяет цель исследования – выявление особенностей профессиональной идентичности поколения Z во Вьетнаме в контексте глобализации и цифровизации. Гипотезы исследования: тенденция смены работы среди представителей Z наблюдается у людей, не определивших профессиональный план на будущее; система ценностных ориентаций обуславливает статусы профессиональной идентичности поколения Z.

Обзор литературы

В настоящее время термин «поколение Z» используется достаточно широко как в популярной, так и научной литературе. Согласно теории поколений Н. Хоува (Neil Howe) и У. Штрауса (William Strauss), термин «поколение Z» стал известен с 1991 года. По мнению американского психолога Джин Твенге (Jean Twenge), к поколению Z относятся люди, родившиеся примерно с 1995 г. по 2012 г. Американский исследовательский

центр Пью (Pew Research Center) определил поколение зуммеров как людей, рожденных в 1997–2012 годах (Богачева, Сивак, 2019, с. 8). Наряду с понятием «поколение Z» Хоува и Штрауса в литературе также встречаются и другие названия этого поколения: цифровое поколение (Digital Generation, Digital Native), поколение HD, зуммеры (Zoomers), айдженеры (iGen), центениалы, хоумлендеры и др. Предшествующим ему является поколение Y (миллениалы, миллениумы) (Быков, 2020, с. 98).

В отличие от предыдущих, у представителей поколения Z есть общие черты, рассматриваемые в научных зарубежных работах. The Economist описал поколение Z как образованное, воспитанное, более стрессовое, чем предыдущее поколение (Generation Z is stressed, depressed and exam-obsessed, 2019). Профессиональный стресс более распространен среди поколения Z из-за зависимости от технологий и интернета, а также из-за потери опыта межличностного общения. Исследование К. Симиллера и М. Грейса, проведенное в 2014 году среди представителей поколения Z, поступающих в колледж, показало, что студенты поколения Z считают себя лояльными, сострадательными, заботливыми, открытыми, ответственными и решительными (Corey & Grace, 2016). Поколение Z отличается от предыдущих поколений навыками работы с компьютером и общения в эпоху информационных технологий. Однако К. Амиама-Эспайлат и К. Майор-Руис утверждают, что некоторые из их навыков, такие как чтение и общение, изменились в результате взаимодействия с цифровыми устройствами, платформами (Amiama-Espaillet & Mayor-Ruiz, 2017).

К особенностям когнитивной сферы поколения Z относятся способность владения современными информационными технологиями, произвольное внимание, критичность мышления. По сравнению с предыдущими поколениями Z очень рано обретает уверенность и независимое мышление.

Ценностно-смысловая сфера поколения Z имеет свою специфику. В исследовании о мифах о «поколении Z» Н. В. Богачева и Е. В. Сивак сходятся во мнении, что подростки могут быть настроены достаточно прагматично в отношении профессиональной деятельности и образования, однако это не значит, что они забывают о «вечных ценностях» (Богачева, Сивак, 2019, с. 26). Е. Шамис и Е. Никонов выделяют следующие ценности поколения Z в России: приоритет науки, искусство и творчество, здоровье, дом и комфорт в нем, «семья – основа всего», культура еды и вкуса, разнообразие во всем, любимое дело (Шамис, Никонов, 2020).

В связи с развитием информационных технологий наука и творчество входят в число самых главных ценностей поколения Z (Быков, 2020, с. 103).

Вопросы профессиональной идентичности рассматриваются в работах советских и российских ученых: К. А. Альбухановой-Славской, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Б. Ф. Ломова, А. К. Марковой, Ю. П. Поваренкова, Э. Э. Сыманюка, Л. Б. Шнейдер и др. В своей работе Т. В. Малютина отмечает научный вклад Ю. П. Поваренкова в определение профессиональной идентичности как «критерия профессионального развития, который свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком: себя как профессионала; конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; системы ценностных норм, характерных для данной профессиональной общности» (Малютина, 2014, с. 149). Многие сделали в определении понятия профессиональной идентичности через понятие профессионального «образа Я» Э. Ф. Зеер¹. В психологии труда Е. А. Климов рассматривает профессиональную идентичность в контексте профессионального самосознания. В концепции профессиогенеза Е. П. Ермолаева рассматривает профессиональную идентичность как компонент личной идентичности, которая «обеспечивает успешное профессиональное развитие человека». По мнению ученого, профессиональная идентичность выступает регулятором, выполняющим стабилизирующую и преобразующую функцию (Ермолаева, 2001).

Наряду с понятием профессиональной идентичности в научной литературе часто встречается понятие «профессиональное самоопределение» как его синоним. Под профессиональной идентичностью подразумевается «результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенная степень отождествления дифференциации себя с делом и с другими, проявляющаяся в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях “Я”»².

Одна из наиболее известных концепций профессиональной идентичности, в которой раскрыты ее структуры, источники и динамика, предложена Л. Б. Шнейдер. Автором описаны пять статусов профессиональной идентичности: 1) преждевременная идентичность (близка к навязанной идентичности: человек не совершал независимых профессиональных выборов); 2) диффузная идентичность (человек не демонстрирует никаких активных попыток сделать

¹ Зеер, Э. Ф. (2003). *Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов, 2-е изд., перераб. и доп.* Академический Проект; Деловая книга.

² Шнейдер, Л. Б. (2007). *Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики: учебное пособие* (стр. 49). Московский психолого-социальный университет. EDN SWDCQD.

профессиональный выбор, у него нет четких профессиональных целей и образа профессионального будущего); 3) мораторий (человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты); 4) достигнута позитивная идентичность (человек четко определил профессиональные планы, ставшие результатом осмысленного самостоятельного решения); 5) псевдопозитивная идентичность, или псевдоидентичность (человек чрезмерно подчеркивает свою принадлежность определенной профессии и свой профессионализм)³. А. А. Азбель и А. Г. Грецов разработали методику изучения статусов профессиональной идентичности, схожую с моделью Л. Б. Шнейдер. В ней были выделены четыре статуса профессиональной идентичности: 1) неопределенное состояние профессиональной идентичности (человек не имеет прочных профессиональных целей и планов и при этом не пытается их сформировать, выстроить варианты своего профессионального развития); 2) навязанная профессиональная идентичность (человек выбрал свой профессиональный путь, но сделал это не путем самостоятельных размышлений, а прислушавшись к мнению авторитетов: родителей или друзей); 3) мораторий (кризис выбора); 4) сформированная профессиональная идентичность (человек готов совершить осознанный выбор дальнейшего профессионального развития)⁴.

Методология, методы и материалы исследования

Для изучения особенностей профессиональной идентичности вьетнамских работников поколения Z в эмпирическом исследовании использовались следующие методы и методики:

1. Интервью студентов-выпускников вуза, молодых работников и работодателей. Интервью проводится с целью сбора мнений представителей поколения Z различных специальностей об уровне их удовлетворенности работой как одного из критериев успешного процесса становления профессиональной идентичности (Малютина, 2014, с. 151).

2. Опрос предназначен для выявления причин выбора текущей профессии и смены работы поколения Z в последнее время (если есть). Представлены восемь возможных ответов по специальностям. Опрашиваемым разрешается выбирать несколько ответов.

3. Методика изучения статусов профессиональной идентичности (А. А. Азбель и А. Г. Грецов) предназначена для выявления состояний (статусов) профессио-

нальной идентичности вьетнамских молодых работников поколения Z.

4. Тест смысложизненных ориентаций (англ. *Purpose-in-Life Test, PIL*) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика, разработанный и адаптированный Д. А. Леонтьевым, предназначен для выявления конкретных смысложизненных ориентаций и аспектов локуса контроля: цели в жизни, процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни, результативность жизни или удовлетворенность самореализацией, локус контроля Я (Я – хозяин жизни), локус контроля – жизнь или управляемость жизни. На основе теоретического анализа специфики ценностно-смысловой сферы поколения Z проверяется взаимосвязь между смысложизненными ориентациями и статусами профессиональной идентичности с помощью коэффициента корреляции Пирсона.

В эмпирическом исследовании приняли участие 238 вьетнамских выпускников вузов и молодых работников поколения Z, окончивших высшие учебные заведения и работающих по следующим направлениям: естественные науки (28,6 %), гуманитарные науки (23,8 %), информационные технологии (20,5 %), другие сферы профессии (12,8 %); годы рождения: 1998 (4,8 %), 1999 (76,2 %), 2001 (14,3 %), 2002 (4,8 %); гендерный состав: юноши (38,1 %), девушки (61,9 %).

Результаты исследования

Результаты интервью показали одну из основных проблем профессиональной идентичности поколения Z во Вьетнаме – тенденцию к смене работы. С рождения живя в условиях цифровизации, получив возможность зарабатывать много денег, многие молодые люди легко бросают свою прежнюю работу, чтобы найти другую, рассчитывая на более высокий доход. С другой стороны, эта тенденция создает высокую конкурентоспособность на рынке труда. Поэтому ожидания молодых людей часто не совпадают с реальностью, особенно в некоторых высококонкурентных сферах, таких как недвижимость, розничная торговля или инвестиции. Первая зарплата молодых работников во Вьетнаме, как правило, довольно скромная. И когда зарплата оказывается не такой, как ожидалось, молодому человеку гораздо легче сменить работу.

По словам работодателей, не имеющие опыта молодые работники часто неправильно оценивают свои способности. Но если в представленных резюме называется слишком много предыдущих мест работы, у работодателей, принимающих молодых сотрудников на работу, возникают сомнения. По мнению опро-

³ Шнейдер, Л. Б. (2007). *Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики*: учебное пособие (стр. 65–68). Московский психолого-социальный университет. EDN SWDCQD.

⁴ Сунцова, Я. С. (2009). *Диагностика профессионального самоопределения*: учеб.-метод. пособие (стр. 4–11). Издательство «Удмуртский университет».

шенных экспертов по труду, при трудоустройстве после окончания вуза молодым кандидатам потребуется около года, чтобы полностью освоиться с работой. На второй год работы они смогут устроиться на хорошую должность и приобретать опыт, и лишь начиная с третьего года смогут внести заметный вклад в деятельность своего рабочего коллектива. Молодым специалистам необходим прочный фундамент, а достойная зарплата и профессиональное продвижение зависят только от него самого – от приобретенных знаний, навыков, умений и профессионально важных качеств.

Ниже представлены результаты опроса по отраслям знаний (таблица 1). Важно отметить, что желание испытать себя довольно высоко во всех сферах: естественные науки (57,9 %), гуманитарные науки (47,3 %), информационные технологии (45,3 %), другие сферы профессии (76,4 %).

По результатам методики изучения статусов профессиональной идентичности (А. А. Азбель и А. Г. Гре-

цов, рис. 1) можно видеть, что сформированная профессиональная идентичность становится ведущим статусом (42,9 %). На второе место выходит мораторий (28,6 %), за ним следуют навязанная профессиональная идентичность (19 %) и неопределенное состояние (9,5 %).

По результатам теста смысложизненных ориентаций (рисунок 2) среднее значение по субшкале 1 «цели» как у юношей ($M = 24,26$), так и у девушек ($M = 23,02$) ниже среднего и существенной разницы между ними нет. По субшкале 2 «процесс» среднее значение у юношей ($M = 35,4$) значительно выше, чем у девушек ($M = 19,1$). По субшкале 3 «результат» наблюдается противоположная тенденция: юноши считают, что смысложизненные ориентации заключается в процессе, а девушек удовлетворяет достигнутый результат самореализации. По субшкалам 4 «локус контроля – Я» и 5 «локус контроля – жизнь» также наблюдаются различные тенденции у юношей и девушек. Среднее значение по субшкале 4 у девушек

Таблица 1. Результаты опроса поколения Z во Вьетнаме о причинах, по которым они выбирают текущую профессию и/или следуют тенденции смены работы

Table 1. Results of a survey of Generation Z in Vietnam on their reasons for choosing their current occupation and/or following the trend of changing workplace

| № | Причины, по которым представители поколения Z выбирают текущую профессию и/или следуют тенденции смены работы | % ответов опрошенных | | | |
|---|---|----------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|
| | | Естественные науки | Гуманитарные науки | Информационные технологии | Другие сферы профессии |
| 1 | Работать в условиях активного рынка труда | 17,8 | 20,4 | 64,1 | 34,9 |
| 2 | Влияние социальных сетей и средств массовой информации | 21,5 | 31,8 | 73 | 23,8 |
| 3 | Желание испытать себя | 57,9 | 47,3 | 45,3 | 76,4 |
| 4 | Несформированная устойчивая профессиональная ориентация на будущее | 22,1 | 17,5 | 26,8 | 45,7 |
| 5 | Желание в самоутверждении перед обществом | 38,4 | 51,2 | 33,1 | 36,5 |
| 6 | Слишком высокое ожидание в будущей работе | 26,2 | 18,4 | 8,4 | 37,4 |
| 7 | Уделять приоритетное внимание собственному развитию | 77,1 | 14,8 | 36,3 | 46,5 |
| 8 | Найти баланс между работой и личной жизнью | 40,9 | 35,9 | 61,5 | 68,2 |

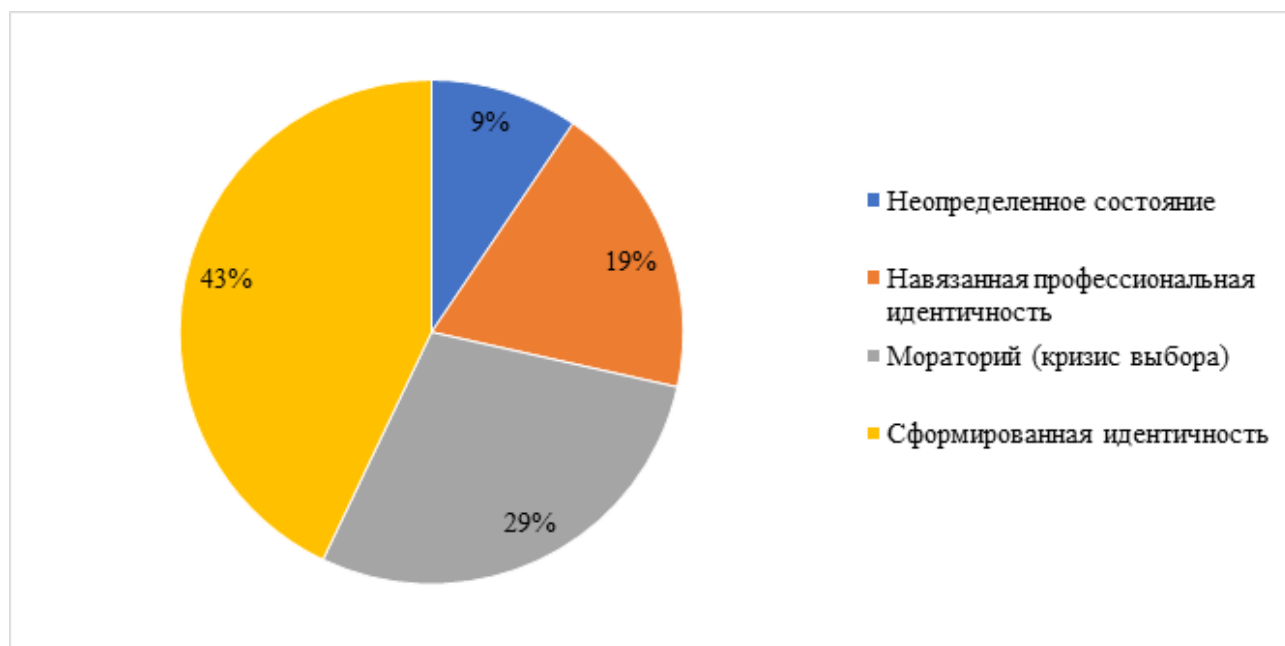


Рисунок 1. Распределение испытуемых по статусам профессиональной идентичности (%)

Figure 1. Distribution of subjects by professional identity status (%)

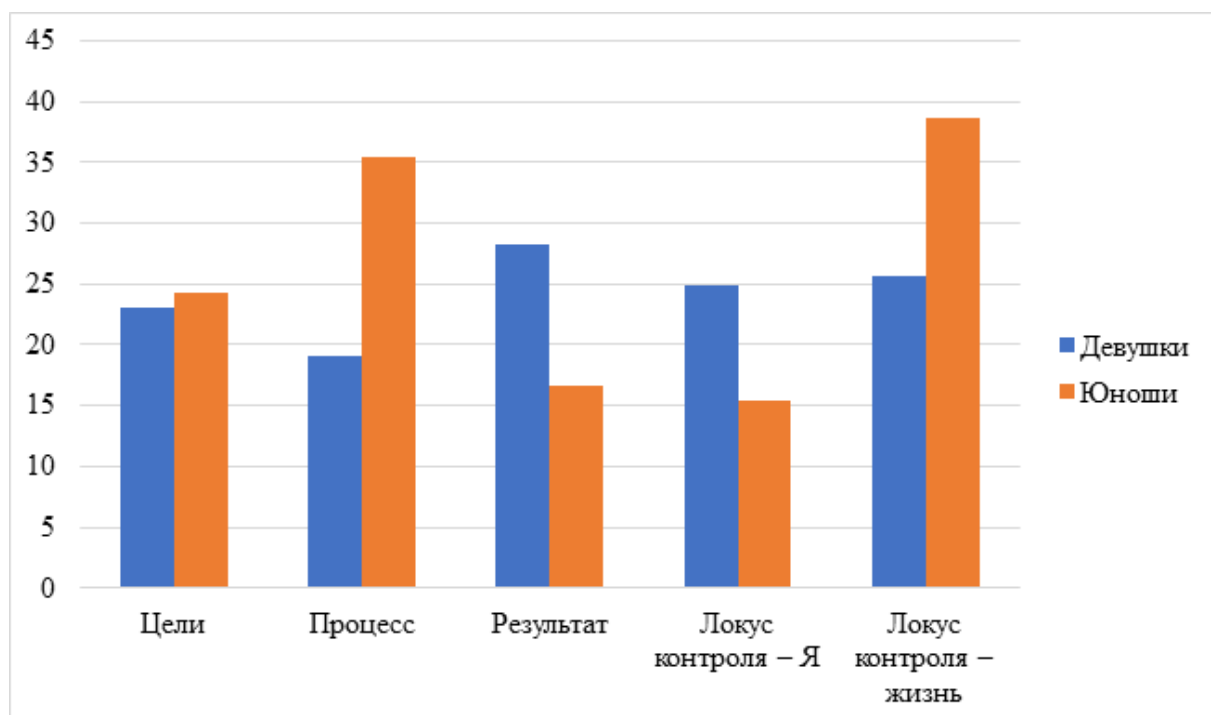


Рисунок 2. Средние значения показателей смысложизненных ориентаций юношей и девушек

Figure 2. Average values of indicators of life-meaning orientations of youths

($M = 24,9$) выше, чем у юношей ($M = 15,45$) и ниже по субшкале 5.

По результатам корреляционного анализа (табл. 2) обнаружены следующие статистически значимые взаимосвязи: умеренная отрицательная связь между навязанной профессиональной идентичностью и целями в жизни ($r = -0,655$ при $p \leq 0,01$); сильная положительная связь между сформированной профессиональной идентичностью и целями в жизни ($r = 0,711$ при $p \leq 0,01$); слабая положительная связь между неопределенным состоянием профессиональной идентичности и процессом жизни ($r = 0,43$ при $p \leq 0,01$); умеренная отрицательная связь между навязанной профессиональной идентичностью и локусом контроля – жизнь ($r = -0,581$ при $p \leq 0,01$).

Обсуждение результатов исследования

Вышеуказанная тенденция, на наш взгляд, прежде всего, связана с кризисом выбора профессии в условиях быстро меняющейся социально-экономической ситуации. В рамках нашего исследования были выявлены уровни удовлетворенности работой: высокий (38,5 %); средний (27,6 %); низкий (33,9 %). Более трети респондентов удовлетворены своей работой, а остальные умеренно удовлетворены или недовольны. Этот результат также согласуется с результатами о склонности к смене места работы. С другой стороны, результаты методики изучения статусов профессиональной идентичности (А. А. Азбель и А. Г. Грецов) показали, что около половины (42,9 %) испытуемых имеют сформированную профессиональную идентичность. Таким образом,

мы не можем подтвердить предположения о присутствии неопределенного состояния профессиональной идентичности у человека, который следует тенденции смены места работы. Тогда мы обращаем внимание на аспекты смысложизненных ориентаций.

Корреляционный анализ статусов профессиональной идентичности и смысложизненных ориентаций показал, что чем больше целеустремленности у человека в плане будущего, тем выше статус сформированной профессиональной идентичности. Если отсутствуют цели в жизни, человек испытывает затруднения при определении профессионального пути. Чем больше эмоционально насыщена его жизнь, тем выше статус неопределенности профессиональной идентичности. Человек с навязанной профессиональной идентичностью также считает, что свобода выбора профессии иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее.

Выводы

По результатам теоретического и эмпирического исследования можно говорить о достижении поставленных целей и практических задач. Мы можем сделать следующие выводы:

1. Поколение Z является первым поколением, родившимся в условиях глобализации и цифровизации. Представители поколения Z живут в совершенно другом мире по сравнению со всеми предыдущими поколениями. Для них цифровые сервисы и информационные технологии – это неотъемлемая часть жизни, поэтому важными являются профессиональные навыки

Таблица 2. Взаимосвязи между статусами профессиональной идентичности и смысложизненными ориентациями представителей поколения Z

Table 2. Relationships between professional identity statuses and life-meaning orientations of Generation Z

| Шкалы смысложизненных ориентаций | Статусы профессиональной идентичности | | | |
|----------------------------------|--|--|-----------|--|
| | Неопределенное состояние профессиональной идентичности | Навязанная профессиональная идентичность | Мораторий | Сформированная профессиональная идентичность |
| Цели в жизни | 0,018 | -0,655* | 0,217 | 0,711 |
| Процесс жизни | 0,43* | 0,176 | 0,025 | 0,047 |
| Результативность жизни | 0,034 | 0,114 | 0,215 | -0,09 |
| Локус контроля-Я | -0,224 | -0,24 | 0,071 | -0,012 |
| Локус контроля-жизнь | 0,061 | -0,581* | 0,092 | 0,181 |

Примечание: *корреляционная связь статистически значима при уровне значимости $p \leq 0,01$ (для коэффициента корреляции Пирсона)

ки, требующие длительной практики, которые машины еще не освоили, такие как навыки совместной работы и эффективного общения.

2. Причинами, по которым представители поколения Z во Вьетнаме выбирают текущую профессию и / или следуют тенденции смены места работы, можно назвать: желание испытать себя; уделять приоритетное внимание собственному развитию (у работников в области естественных наук); желание самоутверждения перед обществом (у работников в сфере гуманитарных наук); работа в условиях активного рынка труда (у представителей сферы информационных технологий); поиск баланса между работой и личной жизнью (у работников в других сферах).

3. Статусы профессиональной идентичности поколения Z связаны со смысложизненными ориента-

циями: цели в жизни связаны со сформированной профессиональной идентичностью (положительный вариант) и с навязанной профессиональной идентичностью (отрицательный вариант); процесс жизни связан с неопределенным состоянием профессиональной идентичности.

В дальнейшем исследовании проблемы профессиональной идентичности поколения Z во Вьетнаме мы предполагаем дополнительное теоретическое изучение кризиса выбора профессии, профессиональной ориентации и профессионального консультирования. Перспективами дальнейших практических изысканий могут стать разработка методик, способов и программ комплексного психологического сопровождения молодых работников, находящихся в состоянии неопределенности профессиональной идентичности.

Список литературы

- Быков, И. А. (2020). Характеристики и ценности молодежи поколения Z как целевой аудитории государственных PR-кампаний. *Коммуникология: электронный научный журнал*, 5 (3), 95–106.
- Ермолаева, Е. П. (2001). Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. *Психологический журнал*, 22 (4), 51–59. EDN THLMIN.
- Малютина, Т. В. (2014). Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты. *Омский научный вестник*, 5 (132), 149–152. EDN TNDBBZ.
- Матюшина, М. А. (2021). Особенности креативности у студентов-психологов с разным статусом профессиональной идентичности. *Психология и Психотехника*, 2, 11–21. <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2021.2.35686> URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35686
- Богачева, Н. В., Сивак, Е. В. (2019). Мифы о «поколении Z». *Современная аналитика образования*, 1 (22), 1–64. EDN VBVUTA.
- Поваренков, Ю. П. (2003). Психологическая характеристика профессиональной идентичности. В *Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества: сборник научных трудов* (стр. 154–163). Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского
- Шамис, Е., Никонов, Е. (2020). *Ценности поколений в России на 2020 год: материал для RuGenerations*. URL: <https://rugenerations.su/2020/06/17/>
- Generation Z is stressed, depressed and exam-obsessed (2019). *The Economist* (ISSN 0013-0613). URL: <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/02/27/generation-z-is-stressed-depressed-and-exam-obsessed>
- Amiama-Espaillet, C., & Mayor-Ruiz, C. (2017). Digital Reading and Reading Competence. The influence in the Z Generation from the Dominican Republic. [Lectura digital en la competencia lectora: La influencia en la Generación Z de la República Dominicana]. *Comunicar*, 52, 105–114. <https://doi.org/10.3916/C52-2017-10>
- Kasriel, S. (2019). What the next 20 years will mean for jobs – and how to prepare. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/jobs-of-next-20-years-how-to-prepare> (дата обращения: 10.09.2023).
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/> (дата обращения: 10.09.2023).
- Corey, S, & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College* (1st Edition). Jossey-Bass. ISBN 978-1-119-14345-1.
- Mai, N. (2023). Nhân sự gen Z không được đánh giá cao tại một số doanh nghiệp Mỹ. *Báo điện tử VTV News*. URL: <https://vtv.vn/the-gioi/nhan-su-gen-z-khong-duoc-danh-gia-cao-tai-mot-so-doanh-nghiep-my-20230806185904605.htm> (дата обращения: 16.08.2023).
- VTV Digital (2023). Nhân sự gen Z phá vỡ những nguyên tắc thị trường lao động? *Báo điện tử VTV News*. URL: <https://vtv.vn/xa-hoi/nhan-su-gen-z-pha-vo-nhung-nguyen-tac-thi-truong-lao-dong-20230725120627825.htm> (дата обращения: 16.08.2023).
- Kim, Á., Nhất, V., Duy, T. (2022). Hơn 60% Gen Z nhảy việc trong năm đầu ra trường, phần lớn vì vỡ mộng. *Báo điện tử VTV News*. URL: <https://vtv.vn/xa-hoi/hon-60-gen-z-nhay-viec-trong-nam-dau-ra-truong-phan-lon-vi-vo-mong-2022071219352961.htm> (дата обращения: 04.09.2023).

- Collie, M. (2019). Toronto is the 4th best city in the world for Gen Z. But can they afford it? *Global News*. URL: <https://globalnews.ca/news/5858639/generation-z-best-places-to-live/> (дата обращения: 14.09.2023).
- Frey, W. H. (2018). The millennial generation: A demographic bridge to America's diverse future. *Brookings*. URL: <https://www.brookings.edu/articles/millennials/> (дата обращения: 18.08.2023).

References

- Вукон, И. А. (2020). Характеристики и ценности молодежи поколения Z как целевой аудитории государственных PR-кампаний. *Коммуникология: электронный научный журнал*, 5 (3), 95–106.
- Ermolaeva, E. P. (2001). Professional'naya identichnost' i marginalizm: koncepciya i real'nost'. *Psihologicheskij zhurnal*, 22 (4), 51–59. EDN THLMIH.
- Malyutina, T. V. (2014). Professional'naya identichnost', ee struktura i komponenty. *Omskij nauchnyj vestnik*, 5 (132), 149–152. EDN TNDDDBZ.
- Matyushina, M. A. (2021). Osobennosti kreativnosti u studentov-psihologov s raznym statusom professional'noj identichnosti. *Psihologiya i Psihotekhnika*, 2, 11–21. <https://doi.org/10.7256/2454-0722.2021.2.35686> URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35686
- Bogacheva, N. V., Sivak, E. V. (2019). Mify o «pokolenii Z». *Sovremennaya analitika obrazovaniya*, 1 (22), 1–64. EDN VBVYTA.
- Povaryonkov, Yu. P. (2003). *Psihologicheskaya karakteristika professional'noj identichnosti. V Krizis identichnosti i problemy stanovleniya grazhdanskogo obshchestva: sbornik nauchnyh trudov* (str. 154–163). Yaroslavl': Yaroslavskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. K. D. Ushinskogo
- Shamis, E., Nikonov, E. (2020). *Cennosti pokolenij v Rossii na 2020 god: material dlya RuGenerations*. URL: <https://rugenations.ru/2020/06/17/>
- Generation Z is stressed, depressed and exam-obsessed (2019). *The Economist* (ISSN 0013-0613). URL: <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/02/27/generation-z-is-stressed-depressed-and-exam-obsessed>
- Amiama-Espailat, C., & Mayor-Ruiz, C. (2017). Digital Reading and Reading Competence. The influence in the Z Generation from the Dominican Republic. [Lectura digital en la competencia lectora: La influencia en la Generación Z de la República Dominicana]. *Comunicar*, 52, 105–114. <https://doi.org/10.3916/C52-2017-10>
- Kasriel, S. (2019). What the next 20 years will mean for jobs – and how to prepare. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/jobs-of-next-20-years-how-to-prepare> (дата обращения: 10.09.2023).
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/> (дата обращения: 10.09.2023).
- Corey, S., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College* (1st Edition). Jossey-Bass. ISBN 978-1-119-14345-1.
- Mai, N. (2023). Nhân sự gen Z không được đánh giá cao tại một số doanh nghiệp Mỹ. *Báo điện tử VTV News*. URL: <https://vtv.vn/the-gioi/nhan-su-gen-z-khong-duoc-danh-gia-cao-tai-mot-so-doanh-nghiep-my-20230806185904605.htm> (дата обращения: 16.08.2023).
- VTV Digital (2023). Nhân sự gen Z phá vỡ những nguyên tắc thị trường lao động? *Báo điện tử VTV News*. URL: <https://vtv.vn/xa-hoi/nhan-su-gen-z-pha-vo-nhung-nguyen-tac-thi-truong-lao-dong-20230725120627825.htm> (дата обращения: 16.08.2023).
- Kim, Á., Nhất, V., Duy, T. (2022). Hơn 60% Gen Z nhảy việc trong năm đầu ra trường, phần lớn vì vỡ mộng. *Báo điện tử VTV News*. URL: <https://vtv.vn/xa-hoi/hon-60-gen-z-nhay-viec-trong-nam-dau-ra-truong-phan-lon-vi-vo-mong-2022071219352961.htm> (дата обращения: 04.09.2023).
- Collie, M. (2019). Toronto is the 4th best city in the world for Gen Z. But can they afford it? *Global News*. URL: <https://globalnews.ca/news/5858639/generation-z-best-places-to-live/> (дата обращения: 14.09.2023).
- Frey, W. H. (2018). The millennial generation: A demographic bridge to America's diverse future. *Brookings*. URL: <https://www.brookings.edu/articles/millennials/> (дата обращения: 18.08.2023).

Информация об авторе:

Фам Вьет Кхоа – преподаватель кафедры психологии Народной полицейской Академии (Ханой, Вьетнам), кандидат психологических наук.
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

About the authors

Pham Viet Khoa – Lecturer, Department of Psychology, The People's Police Academy (Hanoi, Viet Nam), Cand. Sci. (Psy.)
The author declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 30.06.2023

Одобрена после рецензирования 07.09.2023

Опубликована 28.10.2023

Submitted June 30, 2023

Approved after reviewing September 07, 2023

Accepted October 28, 2023