

Человек и культура

Правильная ссылка на статью:

Лусинь Ч. Обоснованность и применимость инструментов оценки карьерных интересов с кросс-культурной точки зрения // Человек и культура. 2025. № 5. DOI: 10.25136/2409-8744.2025.5.75261 EDN: CEEKWY URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=75261

Обоснованность и применимость инструментов оценки карьерных интересов с кросс-культурной точки зрения

Лусинь Чжан

ORCID: 0009-0004-8513-7686

аспирант; факультет культуры и искусств; Забайкальский государственный университет

672039, Россия, Забайкальский край, г. Чита, ул. Александро-Заводская, д. 30

✉ cyrilvoroshilov@yandex.ru



[Статья из рубрики "Социология культуры, социокультура"](#)

DOI:

10.25136/2409-8744.2025.5.75261

EDN:

CEEKWY

Дата направления статьи в редакцию:

22-07-2025

Аннотация: Предметом исследования является обоснованность и применимость современных инструментов оценки карьерных интересов в межкультурном контексте. Объектом исследования выступают психометрические методики и шкалы, такие как RIASEC, SDS и SII, используемые для профориентации в различных культурных средах. Автор подробно рассматривает такие аспекты темы, как структурная валидность, концептуальная эквивалентность и влияние культурных факторов на результаты диагностики. Особое внимание уделяется вопросам локализации западных методик в незападных странах, трудностям перевода и семантической адаптации тестов, а также влиянию культурных норм на интерпретацию профессиональных предпочтений. Также анализируются примеры успешной адаптации в странах Восточной Азии и арабского мира. Исследование подчёркивает необходимость создания культурно-инклюзивной модели диагностики и даёт практические рекомендации для карьерных консультантов и HR-специалистов. Работа опирается на современные данные из области кросс-культурной психологии и психометрии. В исследовании применялись методы теоретического анализа, сравнительного обзора, а также кейс-стади локализации

инструментов. Использовались данные кросс-культурных психометрических исследований, включая факторный анализ и экспертную оценку содержательной валидности. Основными выводами проведенного исследования являются необходимость адаптации западных инструментов оценки карьерных интересов к условиям незападных культур, а также признание ограниченности универсальности моделей типа RIASEC без учета культурного контекста. Особым вкладом автора в исследование темы является выявление ключевых методологических рисков кросс-культурного тестирования и формулирование практических рекомендаций по локализации шкал. Новизна исследования заключается в системном анализе практики применения диагностических инструментов в разных странах и обосновании принципов создания культурно-инклюзивных моделей профориентации. В работе подчеркивается значимость семантической и структурной эквивалентности при адаптации тестов, а также важность развития локальных профессиональных классификаторов. Полученные выводы способствуют более точной и справедливой оценке карьерных интересов в глобальном контексте и могут быть использованы в практике консультирования, HR-менеджмента и образовательной политики.

Ключевые слова:

карьерные интересы, межкультурная оценка, психометрические инструменты, модель RIASEC, локализация тестов, культурная адаптация, профориентация, кросс-культурная психология, валидность, структурная эквивалентность

В условиях стремительно развивающейся глобализации выявление и анализ карьерных интересов приобрели важнейшее значение в процессе профориентации, формировании кадрового потенциала и управлении персоналом. Точное понимание профессиональных предпочтений способствует более обоснованному выбору карьерного пути, росту удовлетворённости трудовой деятельностью и играет заметную роль в формировании государственной стратегии по развитию талантов. Однако большинство современных диагностических методик были созданы в рамках западной культурной традиции, что ограничивает их универсальность: их теоретическая база и модельная структура зачастую не охватывают особенности культур, не относящихся к западной цивилизации. Это обстоятельство породило активную дискуссию в области кросс-культурного профессионального консультирования [\[23, с. 121\]](#).

Понятие «обоснованность» инструмента оценки профессиональных интересов включает в себя строгость и логическую выверенность его концептуальной основы, научную достоверность измеряемых параметров, а также наличие критериев проверки надежности и валидности. В свою очередь, «применимость» отражает степень, в которой методика может быть успешно внедрена и интерпретирована в различных культурных, языковых и ценностных системах [\[12, с. 256\]](#). В последние годы, на фоне развития кросс-культурной психометрики, научное сообщество проявляет всё больший интерес к изучению универсальных и специфических черт структуры профессиональных интересов в разных странах, а также к адаптации диагностических инструментов под локальные особенности [\[32, с. 605\]](#). Несмотря на это, остаются нерешёнными многие вопросы, касающиеся точности интерпретации и адаптивности существующих методик в незападных культурах, что указывает на необходимость комплексного теоретического анализа и дальнейшей разработки концептуальных основ.

Настоящая статья направлена на изучение теоретических принципов и возможностей кросс-культурного применения основных методик диагностики профессиональных интересов. В число исследовательских задач входят: (1) выявление концептуальных основ существующих инструментов оценки профессиональных интересов; (2) анализ ограничений в их применении и возможностей адаптации в условиях межкультурного взаимодействия; (3) определение векторов дальнейшего усовершенствования. В статье применяются методы литературного обзора и анализа конкретных примеров с целью выработки теоретических ориентиров и практических рекомендаций по кросс-культурной доработке систем профессиональной диагностики.

Карьерный интерес обычно трактуется как устойчивое предпочтение индивида к определённому виду профессиональной деятельности. Он представляет собой комплексное отражение внутренних мотивационных установок, ценностных ориентиров и личностных склонностей [\[29, с. 500\]](#). Этот интерес оказывает значительное влияние не только на выбор профессии, но и на такие аспекты, как удовлетворённость работой, уровень организационной приверженности и построение профессиональной траектории. В современной психологической науке профессиональные интересы рассматриваются как многосоставная структура, включающая когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты.

Научные данные свидетельствуют о том, что структура профессиональных интересов сохраняет относительную стабильность в различных социальных и культурных контекстах, однако её проявления и содержание варьируются в зависимости от доминирующих социальных норм, образовательных систем и принятых классификаций профессий [\[20, с. 862\]](#). Так, в индивидуалистических западных обществах акцент делается на самовыражении интересов, в то время как в культурах с коллективистскими установками большое влияние оказывают ожидания семьи и социальные роли [\[11, с. 47\]](#).

Формирование подходов к оценке профессиональных интересов базируется на ряде ключевых теоретических моделей. Наиболее влиятельной из них считается типологическая теория личности Дж. Холланда, в которой он выделяет шесть типов профессиональной ориентации — Реалистический (R), Исследовательский (I), Артистический (A), Социальный (S), Предприимчивый (E) и Конвенциональный (C), образующих модель RIASEC. Согласно этой концепции, профессиональные предпочтения формируются на основе соответствия между типом личности и характеристиками рабочей среды [\[8, с. 119\]](#).

Существенный вклад в развитие концепции профессиональных интересов также внесла теория карьерного развития Д. Супера. Он рассматривал профессиональные интересы как подвижный и изменяющийся во времени процесс, зависящий от этапов жизненного цикла человека. С этой точки зрения, диагностика интересов требует учёта возрастных и этапных особенностей профессионального развития [\[22, с. 287\]](#).

Не менее значимой является социально-когнитивная теория профессионального развития, разработанная Лентом, Брауном и Хакеттом. Она подчеркивает роль факторов самоэффективности, ожиданий результата и целевых установок в формировании карьерных интересов. Этот подход получил широкое распространение в межкультурных исследованиях благодаря своей универсальности и акценту на поведенческие и когнитивные механизмы [\[10, с. 89\]](#).

На практике для оценки профессиональных интересов чаще всего используются

стандартизированные анкетные методы, разработанные с учётом психометрических требований. Наиболее известными инструментами являются:

- SDS (Self-Directed Search): основан на RIASEC-модели Холланда и делает упор на самодиагностику;
- SII (Strong Interest Inventory): соотносит интересы личности с широким спектром реальных профессий, располагает масштабной базой данных;
- MBTI (Индикатор типа Майерс-Бриггс): хоть и разработан для оценки типов личности, активно применяется в профконсультировании;
- CISS (Career Interest Scale System): объединяет мотивационные и интересовые параметры, акцентирует внимание на кросс-культурной применимости [\[31, с. 177\]](#).

Хотя эти методики демонстрируют высокую степень надёжности и валидности в западной практике, их использование в иных культурных условиях сопряжено с рядом ограничений. Различия в восприятии самого понятия «интерес» и способах его выражения в разных культурах могут искажать интерпретацию полученных данных. Более того, многие инструменты опираются на классификации профессий, характерные исключительно для западной социокультурной среды, что затрудняет их непосредственное применение в других странах [\[14, с. 120\]](#).

В связи с этим учёные всё чаще подчёркивают необходимость локализации оценочных методик, адаптации их содержания под культурные особенности и разработки универсальных инструментов с высокой межкультурной объяснительной силой. В этой связи сравнительные кросс-культурные исследования становятся важным методом проверки релевантности и пригодности существующих оценочных систем [\[6, с. 322\]](#).

Межкультурная профессиональная психология занимается исследованием влияния культурных факторов на карьерные предпочтения, ценностные ориентиры, профессиональный выбор и траекторию развития личности. Научные данные свидетельствуют о том, что культурная среда не только формирует когнитивное представление индивида о «желаемой профессии», но и существенно определяет вектор развития карьерной мотивации и интересов [\[12, с. 119\]](#).

Одной из ключевых теоретических основ для интерпретации культурных различий в профессиональных интересах выступает теория культурных измерений Хофстеде. Такие параметры, как «индивидуализм — коллективизм», «уровень избегания неопределённости» и «долгосрочная направленность», позволяют объяснить особенности стабильности карьерных ориентаций, склонность к самостоятельности и креативности в различных культурах [\[7, с. 206\]](#). Так, в обществах с коллективистской доминантой нередко акцент делается на социальные роли и групповую принадлежность, вследствие чего личные интересы могут выражаться с учётом внешних ожиданий, что, в свою очередь, влияет на достоверность диагностических инструментов [\[33, с. 1801\]](#).

Не менее значимой является теория культурной ориентации Триандиса, которая акцентирует внимание на том, как культурные ценности формируют поведенческие модели. В ряде социокультурных контекстов профессия воспринимается не как путь к самореализации, а как форма служения обществу или семье. Это, безусловно, сказывается на степени эмоциональной вовлечённости и на формировании устойчивого интереса к самой деятельности [\[26, с. 128\]](#).

Анализ многочисленных эмпирических исследований показывает наличие вариативности

структуры профессиональных интересов в зависимости от культурной принадлежности. Например, хотя RIASEC-модель Холланда прошла апробацию во многих странах, в незападных обществах её шестифакторная структура нередко проявляется размыто, с перекрёстными или неполными категориями. Так, в странах Восточной Азии — в частности, в Китае, Южной Корее и Японии — часто наблюдается высокая взаимосвязь между художественным и социальным типами интересов. Это может быть связано с влиянием конфуцианской традиции, где литература и искусство трактуются как носители нравственно-философского содержания («литература несёт Дао») [\[24, с. 119\]](#).

Также выявлено, что отдельные типы интересов выражаются неравномерно в разных культурах. Так, в развивающихся странах наблюдается предпочтение к реалистическим интересам, особенно в сферах промышленности и сельского хозяйства, тогда как в более развитых экономиках с высоким уровнем цифровизации популярность приобретают исследовательские и предприимчивые ориентации [\[15, с. 3\]](#). Это указывает на значительное влияние экономической структуры и потребностей рынка труда на специфику профессиональных предпочтений.

Одним из наиболее острых вопросов в кросс-культурной диагностике остаётся проблема перевода и интерпретации смыслов. Прямой языковой перевод опросников зачастую не учитывает культурный контекст, что может снижать валидность и надёжность шкал. Например, понятие «предпринимательство» в западной культуре связано с лидерством и инициативностью, тогда как в других культурных системах оно может интерпретироваться как риск или даже спекулятивное поведение, что приводит к искажённому пониманию [\[30, с. 561\]](#).

Кроме того, различия в национальных системах классификации профессий затрудняют прямое применение западных диагностических инструментов. Названия, функции и социальный статус профессий могут сильно различаться в зависимости от страны. Так, профессиональная база, используемая в опроснике SII в США, слабо соотносится с китайской системой классификации и наименования профессий [\[18, с. 21\]](#).

Особое внимание следует уделить вопросу справедливости и беспристрастности измерений. Некоторые шкалы могут неосознанно содержать ценностные суждения или социальные установки, неблагоприятно отражающиеся на представителях отдельных культурных групп. Поэтому в процессе оценки межкультурных профессиональных интересов необходимо учитывать такие критерии, как структурная валидность, концептуальная и функциональная эквивалентность [\[5, с. 672\]](#).

Оценка пригодности инструмента измерения профессиональных интересов в различных культурных средах требует анализа двух ключевых психометрических характеристик — надёжности и валидности. Наиболее распространёнными методами в этой области являются конфирматорный факторный анализ (CFA) и многогрупповой структурный эквивалентностный анализ (MGSEM), которые позволяют проверить устойчивость структуры шкал и корректность интерпретации результатов в разных национальных выборках [\[4, с. 244\]](#).

Так, в исследовании Ляо была проведена сравнительная оценка RIASEC-модели на выборках из материкового Китая, Тайваня и США. Авторы отметили частичное подтверждение структурной эквивалентности между тремя культурными группами, но указали на наличие концептуальной неоднозначности в трактовке отдельных измерений в китайской культуре [\[16, с. 174\]](#). В свою очередь, Тан, сопоставив результаты

использования шкалы SII у студентов из Китая и США, обнаружил значительное снижение показателей по социальным и традиционным шкалам у китайских респондентов, что может быть обусловлено различиями в культурных установках и карьерных ценностях [\[25, с. 36\]](#).

Эти данные указывают на то, что, несмотря на общую надёжность и валидность профессиональных шкал, отдельные элементы требуют пересмотра и адаптации с учётом социокультурных особенностей.

В ряде стран предпринимались попытки адаптации существующих инструментов под национальный контекст. В частности, в Китае Хоу и коллеги интегрировали национальную классификацию профессий в локализованную версию SDS, а также провели экспертную проверку формулировок и семантическую адаптацию шкалы. Эти меры позволили значительно повысить содержательную валидность инструмента [\[28, с. 517\]](#), который сегодня широко применяется в работе с учащимися средних и высших учебных заведений.

В Южной Корее учёные под руководством Юнга разработали комплексную систему оценки, объединив элементы MBTI и модели RIASEC, с акцентом на так называемые «личностные интересы» и влияние общественных ожиданий на профессиональный выбор — актуальное направление для культур Восточной Азии [\[9, с. 360\]](#). В странах арабского мира шкала была дополнена специальной категорией, отражающей религиозные профессии, что обеспечило большую культурную релевантность инструмента.

Эти примеры подчёркивают: успешное внедрение шкал карьерных интересов за пределами культурной среды их создания требует не простого переноса методики, а глубокой системной адаптации с учётом семантических, структурных и содержательных различий, при сохранении теоретической базы [\[1, с. 350\]](#).

В практическом применении межкультурных шкал неучёт культурных контекстов способен привести к искажённой интерпретации результатов. Во-первых, содержание ряда заданий может отражать культурно обусловленные ценности — например, приоритет личных достижений, стремление к самореализации или инновационному подходу к карьере — что не всегда релевантно для коллективистских культур [\[9, с. 361\]](#).

Во-вторых, уровень социальной желательности ответов также варьируется по культурам. Так, исследования показывают, что в странах Восточной Азии участники чаще склонны давать социально одобряемые ответы, что снижает достоверность измерения истинных интересов и затрудняет интерпретацию данных [\[19, с. 515\]](#).

С учётом этого, специалисты всё чаще предлагают вводить в структуру оценки дополнительные индикаторы — такие как «шкала социальных ожиданий» и «индекс культурной атрибуции» — с целью компенсировать возможные искажения, связанные с культурными установками, и повысить чувствительность инструмента к межкультурным различиям [\[17, с. 441\]](#).

Для повышения точности и межкультурной применимости инструментов оценки профессиональных интересов необходимо учитывать ряд ключевых принципов адаптации. В первую очередь следует обеспечить концептуальную эквивалентность — то есть удостовериться, что само понятие «профессиональный интерес» воспринимается участниками из разных культур схожим образом и отражает сопоставимые

психологические конструкции [\[5, с. 678\]](#). Помимо этого, важно удостовериться в наличии структурной и функциональной эквивалентности, чтобы подтвердить устойчивость модели шкалы и её прогностических свойств в различных социокультурных средах [\[27, с. 89\]](#).

В процессе лингвистической адаптации инструмента рекомендуется использовать методику «обратного перевода» в сочетании с экспертным содержательным анализом, включающим участие носителей культуры. Это позволяет сохранить как смысловую точность, так и культурную релевантность формулировок [\[3, с. 599\]](#). Также подчёркивается важность применения смешанных методов: количественные опросы должны дополняться качественными интервью, что помогает глубже понять локальный контекст восприятия и трактовки профессиональных интересов.

При проведении диагностики в межкультурной среде карьерным консультантам и HR-специалистам следует учитывать следующие практические аспекты:

1. Развитие культурной осведомлённости. Оценка должна проводиться с учётом ценностей и ожиданий культуры, к которой принадлежит участник. Следует избегать некритичного применения западных нормативов и шкал при интерпретации результатов [\[2, с. 194\]](#).
2. Учет взаимодействия индивидуального и культурного. Важно анализировать не только содержание интересов, но и понимать, как культурные нормы влияют на формирование, выражение и динамику этих интересов. Консультант должен помогать респонденту осмыслить и переосмыслить собственные предпочтения в рамках своей культурной среды.
3. Применение адаптированной стратегии консультирования. Рекомендации по карьерному развитию должны быть согласованы с реалиями национальной системы образования, рынка труда и корпоративной структуры. Только в этом случае возможна реалистичная профессиональная навигация [\[13, с. 239\]](#).
4. Создание локальных баз профессий. Для таких инструментов, как SDS и SII, крайне важно сформировать культурно релевантные базы профессий, соответствующие региональным реалиям и лексике. Это существенно повысит точность результатов и уровень доверия к тестированию.

Несмотря на значительный прогресс, межкультурные исследования в области оценки карьерных интересов всё ещё сталкиваются с рядом методологических и системных вызовов — такими как недостаток универсальной теоретической модели, ограниченность используемых методик и информационная несбалансированность. В этой связи выделяются перспективные направления будущих исследований:

- Создание модели культурной толерантности. В рамках междисциплинарного подхода (культурная психология + психология развития) предлагается формирование теоретической базы, способной описывать карьерные интересы в мультикультурной перспективе [\[21, с. 209\]](#).
- Интеграция цифровых решений и Big Data. С использованием ИИ и алгоритмов машинного обучения можно выстраивать персонализированные модели, прогнозировать динамику интересов, реализовывать адаптивные форматы диагностики и обновлять данные в реальном времени [\[14, с. 121\]](#).
- Расширение географии и глубины выборок. Важно включать в исследования представителей развивающихся регионов и этнокультурных меньшинств. Это поможет

лучше понять механизмы формирования интересов в различных культурах и расширить глобальную применимость шкал.

- Формирование международной исследовательской сети. Совместные межгосударственные проекты, обмен базами данных и опытом измерений, а также разработка единой ориентированной на глобальный рынок системы оценки профессиональных интересов будут способствовать развитию интегрированного подхода в сфере профориентации.

В условиях глобализации и все более частого межкультурного общения кросс-культурная применимость оценки карьерных интересов привлекает все больше внимания со стороны академических кругов и практиков. В данной статье систематически обсуждаются теоретические основы, культурная адаптация и стратегии практического применения основных инструментов оценки карьерных интересов на теоретическом, эмпирическом и прикладном уровнях, а также делаются следующие основные выводы:

Во-первых, несмотря на то, что современные модели оценки профессиональных интересов (такие как RIASEC, SII, SDS и т.д.) имеют хорошую надежность и валидность и теоретическую основу в западном обществе, они сталкиваются с такими проблемами, как структурная предвзятость, семантическая асимметрия и различия в культурных ценностях при переносе в незападную культурную среду

Во-вторых, если в процессе кросс-культурной оценки игнорировать роль культурных переменных, то легко исказить результаты и ввести в заблуждение советы по карьере. Поэтому в процессе локализации шкалы необходимо обращать внимание на концептуальную эквивалентность и справедливость измерений, а также повышать объяснительную силу и эффективность инструмента за счет структурной корректировки и культурной калибровки.

В-третьих, будущее направление развития должно быть сосредоточено на построении культурно инклюзивной теоретической модели карьерных интересов, разработке новых интеллектуальных инструментов оценки, интегрирующих технологические и культурные перспективы, а также на укреплении международного сотрудничества и обмена данными, чтобы способствовать построению системы профориентации с глобальной точки зрения.

В заключение следует отметить, что кросс-культурное исследование инструментов оценки карьерного интереса не только способствует международному развитию теории психологии труда, но и обеспечивает научную поддержку и стратегическое руководство для карьерного консультирования, образовательной политики и практики управления человеческими ресурсами.

Библиография

1. Al-Jubari I., Hassan A., Liñán F. Entrepreneurship intention among Arab university students: Validating the career interest scale in Islamic contexts // Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies. 2019. Vol. 11, No. 3. Pp. 345-368.
2. Brislin R. W. Back-translation for cross-cultural research // Journal of Cross-Cultural Psychology. 1970. Vol. 1, No. 3. Pp. 185-216. DOI: 10.1177/135910457000100301 EDN: JNCDYD.
3. Cheung F. M., Cheung S. F., Leung K. et al. Toward a new approach to the study of personality in culture // American Psychologist. 2011. Vol. 66, No. 7. Pp. 593-603.
4. Cheung F. M., Leong F. T. L., Ben-Porath Y. S. Psychological assessment in Asia: International perspectives // Psychological Assessment. 2003. Vol. 15, No. 3. Pp. 243-247.

EDN: GZQZAH.

5. Church A. T. Culture and personality: Toward an integrated cultural trait psychology // *Journal of Personality*. 2000. Vol. 68, No. 4. Pp. 651-703. DOI: 10.1111/1467-6494.00112
EDN: ELCWWT.
6. Gasser C. E., Larson L. M., Borgen F. H. Career interests and self-efficacy: Concurrent validity and relationship to occupational aspirations // *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15, No. 3. Pp. 321-333.
7. Hofstede G. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001. 596 p.
8. Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997. 484 p.
9. Jung J. Y., Lee K. H. Development of the Korean Integrated Career Interest and Personality Inventory // *Korean Journal of Counseling*. 2016. Vol. 17, No. 2. Pp. 349-370.
10. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. 1994. Vol. 45, No. 1. Pp. 79-122.
11. Leong F. T. L. Culture and career development: Recommendations for promoting cultural competence // *Career Development Quarterly*. 1996. Vol. 45, No. 1. Pp. 40-54.
12. Leong F. T. L., Hartung P. J. Cross-cultural career assessment: Review and prospects // *Journal of Career Assessment*. 1997. Vol. 5, No. 2. Pp. 117-126.
13. Leong F. T. L., Pearce M. Cross-cultural career assessment: Review and prospects for future research // *Journal of Career Assessment*. 2011. Vol. 19, No. 3. Pp. 231-242.
14. Leung S. A. The Big Five career theories // *International Handbook of Career Guidance* / Eds. Athanasou J. A., Van Esbroeck R. Dordrecht: Springer, 2008. Pp. 115-132.
15. Leung S. A., Hou Z. J., Gati I. Culture and career decision-making // *Journal of Vocational Behavior*. 2011. Vol. 78, No. 1. Pp. 1-5.
16. Liao H. Y., Armstrong P. I., Rounds J. Development and initial validation of public domain basic interest markers // *Journal of Vocational Behavior*. 2008. Vol. 73, No. 1. Pp. 159-183.
17. Mok M., Watkins D. Understanding self-perceptions of school achievement in different cultural contexts: A causal modeling study // *Educational Psychology*. 2007. Vol. 27, No. 4. Pp. 433-454.
18. Pope M., Cheng C. C., Leu J. Cross-national comparison of career counseling // *Career Development Quarterly*. 2015. Vol. 63, No. 1. Pp. 15-28.
19. Richardson M. S. A new perspective for counseling psychologists: Career as a matter of meaning // *The Counseling Psychologist*. 2000. Vol. 28, No. 4. Pp. 511-520.
20. Su R., Rounds J., Armstrong P. I. Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests // *Psychological Bulletin*. 2009. Vol. 135, No. 6. Pp. 859-884.
21. Sue D. W., Sue D. *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*. 7th ed. Hoboken, NJ: Wiley, 2016. 456 p.
22. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // *Journal of Vocational Behavior*. 1980. Vol. 16, No. 3. Pp. 282-298.
23. Super D. E. *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper & Row, 1957. 444 p.
24. Tang M. Cross-cultural career psychology: Toward a culture-inclusive career theory // *Journal of Career Development*. 2002. Vol. 28, No. 2. Pp. 112-127.
25. Tang M. Cultural influences on the career development of Asian Americans: A counseling psychology perspective // *Career Development Quarterly*. 2001. Vol. 49, No. 1. Pp. 28-40.
26. Triandis H. C. *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview Press, 1995. 259 p.

27. Van de Vijver F. J. R., Leung K. Methods and Data Analysis for Cross-Cultural Research. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997. 384 p.
28. 侯志瑾, 胡俊. SDS中文版修订与适应性研究 [Revision and Adaptation of the Chinese Version of SDS] // 心理发展与教育 [Psychological Development and Education]. 2012. Vol. 28, No. 5. Pp. 515-522.
29. 张大均. 职业兴趣的结构与测量 [Structure and Measurement of Career Interests] // 心理科学 [Psychological Science]. 2005. Vol. 28, No. 3. Pp. 499-502.
30. 张昕, 王健. SDS中文版修订与跨文化信效度检验 [Revision and Cross-cultural Validity Test of the Chinese Version of SDS] // 中国临床心理学杂志 [Chinese Journal of Clinical Psychology]. 2017. Vol. 25, No. 3. Pp. 560-564.
31. 张晓群. 职业兴趣量表(SDS)的跨文化适应研究 [Cross-cultural Adaptation Study of SDS] // 心理发展与教育 [Psychological Development and Education]. 2018. Vol. 34, No. 2. Pp. 173-180.
32. 张梅玲, 孙时进. 跨文化心理测量研究的新进展 [New Advances in Cross-cultural Psychometrics] // 心理科学进展 [Advances in Psychological Science]. 2020. Vol. 28, No. 4. Pp. 602-610.
33. 范丽丽. 文化视角下职业兴趣测评研究评述 [Review of Career Interest Assessment from a Cultural Perspective] // 心理科学进展 [Advances in Psychological Science]. 2016. Vol. 24, No. 10. Pp. 1795-1803.

Результаты процедуры рецензирования статьи

Рецензия выполнена специалистами [Национального Института Научного Рецензирования](#) по заказу ООО "НБ-Медиа".

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов можно ознакомиться [здесь](#).

В журнал «Человек и культура» автор представил свою статью «Обоснованность и применимость инструментов оценки карьерных интересов с кросс-культурной точки зрения», в которой проведено исследование метод оценки карьерных траекторий и необходимости их социокультурной адаптации.

Автор исходит в изучении данного вопроса из того, что кросс-культурное исследование инструментов оценки карьерного интереса не только способствует международному развитию теории психологии труда, но и обеспечивает научную поддержку и стратегическое руководство для карьерного консультирования, образовательной политики и практики управления человеческими ресурсами.

Актуальность темы исследования определяется тем, что анализ карьерных интересов приобрели важнейшее значение в процессе профориентации, формировании кадрового потенциала и управлении персоналом. Точное понимание профессиональных предпочтений способствует более обоснованному выбору карьерного пути, росту удовлетворённости трудовой деятельностью и играет заметную роль в формировании государственной стратегии по развитию талантов. Научная новизна данного исследования заключается в систематизации имеющихся методик оценки карьерных интересов и предпочтений и изучения потенциала их социокультурной адаптации.

Цель исследования состоит в изучении теоретических принципов и возможностей кросс-культурного применения основных методик диагностики профессиональных интересов. Для достижения цели автором поставлены следующие задачи: выявление концептуальных основ существующих инструментов оценки профессиональных интересов; анализ ограничений в их применении и возможностей адаптации в условиях межкультурного взаимодействия; определение векторов дальнейшего усовершенствования. В статье применяются методы литературного обзора и анализа конкретных примеров с целью выработки теоретических ориентиров и практических

рекомендаций по кросс-культурной доработке систем профессиональной диагностики. Теоретическим обоснованием послужили труды таких классических и современных исследователей как Г. Хофстеде, Г. Триандис, Д. Супер, Синь-Я Ляо и др.

На основе детального анализа научного дискурса и подходов к оценке профессиональных интересов автор делает заключение о том, что большинство современных диагностических методик были созданы в рамках западной культурной традиции, что ограничивает их универсальность: их теоретическая база и модельная структура зачастую не охватывают особенности культур, не относящихся к западной цивилизации. Изученные научные данные позволили автору прийти к заключению, что структура профессиональных интересов сохраняет относительную стабильность в различных социальных и культурных контекстах, однако её проявления и содержание варьируются в зависимости от доминирующих социальных норм, образовательных систем и принятых классификаций профессий. Так, в индивидуалистических западных обществах акцент делается на самовыражении интересов, в то время как в культурах с коллективистскими установками большое влияние оказывают ожидания семьи и социальные роли.

Автором исследованы методики, широко применяемые в оценке карьерных предпочтений: RIASEC, SII, SDS, имеющие хорошую надежность и валидность и теоретическую основу в западном обществе. Автором отмечены такие проблемы как структурная предвзятость, семантическая асимметрия и различия в культурных ценностях при их переносе в незападную культурную среду. Как отмечает автор статьи, если в процессе кросс-культурной оценки игнорировать роль культурных переменных, то легко исказить результаты и ввести в заблуждение советы по карьере. Поэтому он считает необходимым в процессе локализации шкалы обращать внимание на концептуальную эквивалентность и справедливость измерений, а также повышать объяснительную силу и эффективность инструмента за счет структурной корректировки и культурной калибровки. Следующая проблема, с которой могут сталкиваться специалисты, желающие применять западные карьерные методики в иной культурной среде, носит лингвистический характер (неточность перевода). Решение данной проблемы автор видит в применении методики «обратного перевода» в сочетании с экспертным содержательным анализом, включающим участие носителей культуры.

Будущее направление развития исследований изучаемой проблематики автор видит в сосредоточено на построении культурно инклюзивной теоретической модели карьерных интересов, разработке новых интеллектуальных инструментов оценки, интегрирующих технологические и культурные перспективы, а также укреплении международного сотрудничества и обмена данными, чтобы способствовать построению системы профориентации с глобальной точки зрения.

В заключении автором представлен вывод по проведенному исследованию, в котором приведены все ключевые положения изложенного материала.

Представляется, что автор в своем материале затронул актуальные и интересные для современного социогуманитарного знания вопросы, избрав для анализа тему, рассмотрение которой в научно-исследовательском дискурсе повлечет определенные изменения в сложившихся подходах и направлениях анализа проблемы, затрагиваемой в представленной статье. Полученные результаты позволяют утверждать, что изучение влияния социокультурных факторов на особенности карьерных интересов представляет существенный теоретический и практический культурологический интерес и может служить источником дальнейших исследований.

Представленный в работе материал имеет четкую структуру, способствующую более полноценному усвоению материала. Этому способствует также адекватный выбор соответствующей методологической базы. Библиография исследования составила 33

иностранных источника, что представляется достаточным для обобщения и анализа научного дискурса по исследуемой проблематике. Текст статьи выдержан в научном стиле.

Автор выполнил поставленную цель, получил определенные научные результаты, позволившие обобщить материал. Следует констатировать: статья может представлять интерес для читателей и заслуживает того, чтобы претендовать на опубликование в авторитетном научном издании.