

УДК 008

DOI: 10.34670/AR.2025.65.37.013

Профессиональное самоопределение молодежи в бикультурной среде

Смирнов Олег Аркадьевич

Кандидат физико-математических наук, доцент,
Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина,
115035, Российская Федерация, Москва, ул. Садовническая, 52/45;
e-mail: smirnovoleg1952@mail.ru

Слабкая Диана Николаевна

Старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена комплексному анализу процесса профессионального самоопределения современной молодежи в условиях бикультурности, возникающей вследствие миграции из обществ коллективистского типа в общества с доминирующими индивидуалистическими ценностями. Рассматривается специфика ценностно-нормативного конфликта, порождаемого необходимостью интеграции противоречащих друг другу профессиональных императивов: коллективистских (приоритет групповых интересов, статуса и материального благополучия семьи) и индивидуалистических (личностная автономия, самореализация и следование интересам). В работе выявляются и описываются ключевые стратегии разрешения данного конфликта, такие как интегративный синтез и контекстуальное поведение, а также трансформация понятия профессионального успеха. Особое внимание уделяется влиянию диаспоральных сообществ и обосновывается необходимость разработки культурно-чувствительных моделей профориентационного сопровождения, направленных на развитие компетенций, позволяющих молодым мигрантам гармонизировать противоречивые нормативные ожидания и реализовать свой потенциал.

Для цитирования в научных исследованиях

Смирнов О.А., Слабкая Д.Н. Профессиональное самоопределение молодежи в бикультурной среде // Культура и цивилизация. 2025. Том 15. № 7А. С. 114-120. DOI: 10.34670/AR.2025.65.37.013

Ключевые слова

Профессиональное самоопределение, бикультурность, молодежь, миграция, аккультурация, ценностно-нормативный конфликт, коллективизм, индивидуализм, диаспоральное сообщество, культурно-чувствительная профориентация.

Введение

Процесс профессионального самоопределения современной молодежи представляет собой сложный многоаспектный феномен, детерминированный совокупностью социально-экономических, культурных и психологических факторов. В условиях глобализации и интенсификации миграционных процессов особую значимость приобретает исследование специфики выбора профессионального пути молодыми людьми, перемещающимися между культурными средами с противоположными ценностными ориентациями. В данном контексте миграция из обществ коллективистского типа в общества индивидуалистической направленности порождает уникальный социокультурный и психологический феномен бикультурности, который кардинальным образом трансформирует традиционные механизмы профессионального самоопределения.

Основная часть

Бикультурность, понимаемая как способность индивида функционировать в двух различных культурных системах, создает предпосылки для формирования сложного ценностно-нормативного синтеза. Как следствие, молодые мигранты оказываются в пространстве межкультурного пересечения, где сталкиваются с необходимостью интеграции противоречащих друг другу нормативных ожиданий. С одной стороны, сохраняется влияние усвоенных с детства коллективистских императивов, предполагающих приоритет групповых интересов над индивидуальными, значимость семейной солидарности и взаимных обязательств. Профессиональный выбор в этой парадигме воспринимается как коллективный проект, направленный на повышение социального статуса семьи, выполнение родительских ожиданий и обеспечение материального благополучия рода. С другой стороны, в новой социокультурной среде доминируют ценности личной автономии, самореализации и индивидуальных достижений, где карьерный путь рассматривается как средство выражения уникальной идентичности и личных предпочтений.

Возникающее ценностное противоречие создает почву для глубокого внутриличностного конфликта, который проявляется в различных аспектах профессионального самоопределения. В частности, молодые люди испытывают одновременное давление со стороны семьи, ожидающей выбора «статусных» и финансово надежных профессий, и со стороны нового общества, поощряющего следование личным интересам и склонностям. С психологической точки зрения, бикультурная идентичность не является простым суммированием двух культурных влияний, а представляет собой качественно новое образование, обладающее собственной структурой и динамикой. В ходе аккультурации у молодых мигрантов формируется комплексная система культурного кодирования, позволяющая им гибко переключаться между различными нормативными системами в зависимости от контекста взаимодействия. Эта способность к культурному переключению становится ключевым ресурсом в процессе профессионального самоопределения, позволяя вырабатывать адаптивные стратегии совмещения противоречивых ожиданий.

В соответствии с этим, эмпирические исследования выявляют несколько характерных стратегий разрешения ценностного конфликта в профессиональной сфере. Наиболее распространенной является стратегия интегративного синтеза, при которой молодые люди

выбирают профессии, удовлетворяющие как прагматическим ожиданиям семьи (статус, доход, стабильность), так и личным интересам и склонностям. К примеру, выбор медицинской специальности может отвечать родительским ожиданиям престижа и надежности, но в рамках этой области мигрант находит узкую специализацию, соответствующую его личным интересам и ценностным ориентациям. Таким образом, достигается компромисс между коллективистскими и индивидуалистическими императивами, при котором формальная сторона профессионального выбора удовлетворяет традиционным ожиданиям, а содержательная — личным потребностям в самореализации.

Другой значимой стратегией становится последовательное контекстуальное поведение, при котором акцентуация различных аспектов профессионального выбора варьируется в зависимости от аудитории. А именно, в коммуникации с семьей и представителями исходной культуры молодые мигранты подчеркивают прагматические аспекты карьеры — стабильность, доход, социальный статус. В то же время в профессиональной и образовательной среде они фокусируются на аспектах самореализации, личного интереса и профессионального призвания.

Не менее важным аспектом влияния бикультурности на профессиональное самоопределение является трансформация понятия профессионального успеха. В результате происходит когнитивная реструктуризация, в ходе которой традиционное коллективистское понимание успеха как благополучия семьи и выполнения социальных ожиданий дополняется индивидуалистическими представлениями о личном удовлетворении, самореализации и профессиональной состоятельности. Это синтетическое понимание успеха позволяет молодым мигрантам вырабатывать более комплексные и многомерные критерии оценки профессиональных альтернатив.

Проведенные культурологические исследования показывают, что успешная интеграция бикультурного опыта связана с развитием ряда когнитивных и эмоциональных компетенций. К ним относятся когнитивная гибкость, способность к сложным формам категоризации, толерантность к неопределенности, эмпатическая точность в межкультурном взаимодействии. Приобретенные компетенции не только облегчают процесс профессиональной адаптации, но и становятся ценными ресурсами в современной глобализированной экономике, где способность работать в мультикультурной среде приобретает все большую ценность.

Особого внимания заслуживает временная динамика процесса профессионального самоопределения в условиях бикультурности. Наблюдается, что на начальных этапах миграции часто доминирует ориентация на удовлетворение ожиданий семьи и прагматическую адаптацию к новой среде. Однако по мере социальной и психологической интеграции происходит постепенное переосмысление приоритетов и ценностей, формирование более сложной и дифференцированной системы профессиональных предпочтений. Следует подчеркнуть, что этот процесс не является линейным и может включать периоды кризиса и переоценки, связанные с изменением социального статуса, образовательными переходами и другими значимыми событиями.

Значимым фактором, детерминирующим процесс профессионального самоопределения бикультурной молодежи, выступает специфика диаспорального сообщества и его ценностно-нормативные установки в сфере образования и профессиональной деятельности. В рамках многих этнокультурных сообществ формируются устойчивые представления о «предпочтительных» и «нежелательных» профессиональных траекториях, которые транслируются через неформальные сети взаимоподдержки и социального контроля. Следует признать, что данные нормативные паттерны обладают амбивалентным потенциалом

воздействия: с одной стороны, они способствуют профессиональной ориентации, предоставляя отработанные модели карьерного развития и снижая когнитивную нагрузку при выборе, с другой — могут существенно ограничивать спектр рассматриваемых профессиональных альтернатив.

Конкретно, диаспоральные сообщества часто функционируют как замкнутые социальные системы, воспроизводящие культурные традиции и профессиональные предпочтения страны исхода. Через механизмы социального одобрения, морального давления и экономической взаимопомощи они формируют нормативные рамки, в которых предпочтение отдается профессиям с высоким социальным статусом, стабильностью и доходностью — таким как медицина, юриспруденция или инженерные специальности. Творческие профессии, сфера услуг или предпринимательская деятельность часто маркируются как рискованные и социально непрестижные.

Парадоксальным образом, диаспоральные сети предоставляют молодым людям существенные ресурсы для профессионального становления: доступ к информации о возможностях трудоустройства, рекомендации, материальную поддержку во время обучения, помощь в адаптации к национальному рынку труда. Это формирует сложную систему взаимобмена, где профессиональный успех воспринимается как коллективное достижение, а невыполнение ожиданий. Таким образом, профессиональный выбор бикультурной молодежи осуществляется в пространстве постоянного напряжения между индивидуальными стремлениями и коллективными ожиданиями, что требует выработки сложных стратегий адаптации и идентификационного маневрирования.

Ключевым условием успешной профессиональной адаптации бикультурной молодежи выступает доступ к специализированным услугам профориентации, учитывающим культурную специфику и миграционный опыт. Дело в том, что традиционные подходы к профессиональному консультированию зачастую демонстрируют недостаточную эффективность при работе с данной категорией населения, поскольку не учитывают глубинные ценностные противоречия и необходимость балансирования между различными нормативными системами. В связи с этим разработка культурно-чувствительных моделей профессиональной ориентации, интегрирующих понимание особенностей бикультурной идентичности и стратегий её гармонизации, представляет собой актуальное направление развития психолого-педагогической практики.

Соответственно, эффективная система профориентационного сопровождения должна включать несколько взаимосвязанных компонентов. Во-первых, необходима диагностика степени аккультурации и особенностей бикультурной идентичности, позволяющая выявить специфику ценностных конфликтов и ресурсов личности. Во-вторых, ключевое значение приобретает развитие культурной компетентности профконсультантов, включающей понимание этнокультурных особенностей социализации, семейных динамик и профессиональных предпочтений в разных культурах.

Содержательное наполнение таких программ должно учитывать необходимость формирования у молодежи навыков межкультурной коммуникации, гибкости в принятии решений и способности к интеграции противоречивых нормативных ожиданий. Особую роль приобретает развитие навыков рефлексии, позволяющих осознавать и артикулировать особенности своего профессионального самоопределения в условиях бикультурализма.

Организационный аспект предполагает создание межведомственного взаимодействия между образовательными учреждениями, миграционными службами и диаспоральными

организациями. Целесообразно внедрение моделей наставничества с привлечением успешных представителей диаспоры, прошедших схожий путь профессиональной адаптации. Дополнительным ресурсом выступает вовлечение родителей в процесс профессионального самоопределения через специальные просветительские программы, разъясняющие особенности рынка труда принимающего общества.

Технологический компонент должен включать разработку специализированного диагностического инструментария, валидного для различных культурных групп, а также создание информационных ресурсов, освещающих особенности профессиональной реализации в условиях бикультурализма. Практическую значимость приобретают методы анализа конкретных ситуаций, позволяющие анализировать успешные стратегии профессиональной адаптации.

Реализация таких комплексных программ позволит не только облегчить процесс профессионального самоопределения бикультурной молодежи, но и способствовать более полной реализации её потенциала в профессиональной сфере. В конечном счете, это соответствует задачам социальной интеграции и способствует преодолению барьеров на пути профессиональной реализации лиц с миграционным опытом.

Бикультурность создает как вызовы, так и уникальные возможности для профессионального самоопределения молодежи. С одной стороны, она порождает сложные ценностные конфликты и необходимость постоянного балансирования между противоречивыми ожиданиями. С другой стороны, она формирует предпосылки для развития продвинутых когнитивных и социальных компетенций, востребованных в современном глобализированном мире. Профессиональный выбор в условиях бикультурности представляет собой не пассивное следование внешним влияниям, а активный процесс конструирования сложной профессиональной идентичности, вбирающей элементы различных культурных традиций. Понимание механизмов этого процесса имеет критическое значение для развития эффективных систем поддержки профессионального самоопределения молодежи в условиях культурного многообразия и миграционной мобильности.

Процесс профессионального самоопределения современной молодежи представляет собой сложный многоаспектный феномен, детерминированный совокупностью социально-экономических, культурных и психологических факторов. В условиях глобализации и интенсификации миграционных процессов особую значимость приобретает исследование специфики выбора профессионального пути молодыми людьми, перемещающимися между культурными средами с противоположными ценностными ориентациями. В данном контексте миграция из обществ коллективистского типа в общества индивидуалистической направленности порождает уникальный социокультурный и психологический феномен бикультурности, который кардинальным образом трансформирует традиционные механизмы профессионального самоопределения.

Заключение

Таким образом, бикультурность, понимаемая как способность индивида функционировать в двух различных культурных системах, создает предпосылки для формирования сложного ценностно-нормативного синтеза. Как следствие, молодые мигранты оказываются в пространстве межкультурного пересечения, где сталкиваются с необходимостью интеграции противоречащих друг другу нормативных ожиданий. С одной стороны, сохраняется влияние

усвоенных с детства коллективистских императивов, предполагающих приоритет групповых интересов над индивидуальными, значимость семейной солидарности и взаимных обязательств. Профессиональный выбор в этой парадигме воспринимается как коллективный проект, направленный на повышение социального статуса семьи, выполнение родительских ожиданий и обеспечение материального благополучия рода. С другой стороны, в новой социокультурной среде доминируют ценности личной автономии, самореализации и индивидуальных достижений, где карьерный путь рассматривается как средство выражения уникальной идентичности и личных предпочтений.

Библиография

1. Akosah-Twumasi P. et al. A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture // *Frontiers in education*. – Frontiers Media SA, 2018. – Т. 3. – С. 58.
2. Chen Y. L., Fouad N. A. Asian American educational goals: Racial barriers and cultural factors // *Journal of Career Assessment*. – 2013. – Т. 21. – №. 1. – С. 73-90.
3. Fouad N. A., Byars-Winston A. M. Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences // *The career development quarterly*. – 2005. – Т. 53. – №. 3. – С. 223-233.
4. Howard K. A. S. et al. Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender // *Journal of Vocational Behavior*. – 2011. – Т. 79. – №. 1. – С. 98-109.
5. Howard K. A. S. et al. The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school // *Journal of vocational behavior*. – 2009. – Т. 75. – №. 2. – С. 100-108.
6. Huerta A. H., Rios-Aguilar C., Ramirez D. "I had to figure it out": A case study of how community college student parents of color navigate college and careers // *Community College Review*. – 2022. – Т. 50. – №. 2. – С. 193-218.
7. Okubo Y. et al. The career decision-making process of Chinese American youth // *Journal of Counseling & Development*. – 2007. – Т. 85. – №. 4. – С. 440-449.
8. Poon O. Y. "The land of opportunity doesn't apply to everyone": The immigrant experience, race, and Asian American career choices // *Journal of College Student Development*. – 2014. – Т. 55. – №. 6. – С. 499-514.
9. Sawitri D. R., Creed P. A. Collectivism and perceived congruence with parents as antecedents to career aspirations: A social cognitive perspective // *Journal of Career Development*. – 2017. – Т. 44. – №. 6. – С. 530-543.
10. Sawitri D. R., Creed P. A., Zimmer-Gembeck M. J. Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. – 2014. – Т. 14. – №. 2. – С. 161-180.

Professional Self-Determination of Youth in a Bicultural Environment

Oleg A. Smirnov

PhD in Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor,
Russian State University named after A.N. Kosygin,
115035, 52/45, Sadovnicheskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: smirnovoleg1952@mail.ru

Diana N. Slabkaya

Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Abstract

The article presents a comprehensive analysis of the professional self-determination process among contemporary youth in conditions of biculturalism arising from migration from collectivist-type societies to societies with dominant individualistic values. It examines the specifics of value-normative conflict generated by the need to integrate contradictory professional imperatives: collectivist (priority of group interests, status, and family material well-being) and individualistic (personal autonomy, self-realization, and pursuit of personal interests). The study identifies and describes key strategies for resolving this conflict, such as integrative synthesis and contextual behavior, as well as the transformation of the concept of professional success. Special attention is paid to the influence of diaspora communities, and the necessity of developing culturally sensitive career guidance models aimed at developing competencies that enable young migrants to harmonize contradictory normative expectations and realize their potential is substantiated.

For citation

Smirnov O.A., Slabkaya D.N. (2025). Professionalnoye samoopredeleniye molodezhi v bikulturnoy srede [Professional Self-Determination of Youth in a Bicultural Environment]. *Kul'tura i tsivilizatsiya* [Culture and Civilization], 15 (7A), pp. 114-120. DOI: 10.34670/AR.2025.65.37.013

Keywords

Professional self-determination, biculturalism, youth, migration, acculturation, value-normative conflict, collectivism, individualism, diaspora community, culturally sensitive career guidance.

References

1. Akosah-Twumasi P. et al. A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture // *Frontiers in education*. – Frontiers Media SA, 2018. – T. 3. – C. 58.
2. Chen Y. L., Fouad N. A. Asian American educational goals: Racial barriers and cultural factors // *Journal of Career Assessment*. – 2013. – T. 21. – №. 1. – C. 73-90.
3. Fouad N. A., Byars-Winston A. M. Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences // *The career development quarterly*. – 2005. – T. 53. – №. 3. – C. 223-233.
4. Howard K. A. S. et al. Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender // *Journal of Vocational Behavior*. – 2011. – T. 79. – №. 1. – C. 98-109.
5. Howard K. A. S. et al. The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school // *Journal of vocational behavior*. – 2009. – T. 75. – №. 2. – C. 100-108.
6. Huerta A. H., Rios-Aguilar C., Ramirez D. "I had to figure it out": A case study of how community college student parents of color navigate college and careers // *Community College Review*. – 2022. – T. 50. – №. 2. – C. 193-218.
7. Okubo Y. et al. The career decision-making process of Chinese American youth // *Journal of Counseling & Development*. 2007. – T. 85. – №. 4. – C. 440-449.
8. Poon O. Y. "The land of opportunity doesn't apply to everyone": The immigrant experience, race, and Asian American career choices // *Journal of College Student Development*. – 2014. – T. 55. – №. 6. – C. 499-514.
9. Sawitri D. R., Creed P. A. Collectivism and perceived congruence with parents as antecedents to career aspirations: A social cognitive perspective // *Journal of Career Development*. – 2017. – T. 44. – №. 6. – C. 530-543.
10. Sawitri D. R., Creed P. A., Zimmer-Gembeck M. J. Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. – 2014. – T. 14. – №. 2. – C. 161-180.