

Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2024. Т. 26, № 1. С. 58–71.  
Pacific Rim: Economics, Politics, Law. 2024. Vol. 26, no. 1. P. 58–71.

Научная статья

УДК 331.556.2

<https://doi.org/10.24866/1813-3274/2024-1/58-71>

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ИДЕНТИФИКАЦИИ СРЕДЫ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖИ КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

**Олег Юрьевич Гадецкий**

Камчатский государственный технический университет,  
г. Петропавловск-Камчатский, Россия, [GTS\\_work@bk.ru](mailto:GTS_work@bk.ru),  
<https://orcid.org/0000-0002-0464-8387>

*Аннотация.* В условиях активного развития экономики Камчатского края планируется создание большого количества новых рабочих мест. Однако вместе с тем обозначился острый недостаток компетентных специалистов на рынке труда региона. Во многом появление проблемы связано с оттоком молодого населения, определившим проявление кадрового голода в организациях Камчатского края. В работе рассматривается взаимосвязь идентификации молодежи с городской средой и их карьерных предпочтений, которая влияет на желание миграции.

*Ключевые слова:* городская среда, молодежь, стратегия развития региона, статистика, карьера, профессиональная ориентация, рынок труда, кадры

*Для цитирования:* Гадецкий О.Ю. Взаимосвязь идентификации среды жизнедеятельности и карьерных ориентаций на примере молодежи Камчатского края // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2024. Т. 26, № 1. С. 58–71.

Original article

## RELATIONSHIP BETWEEN IDENTIFICATION OF LIFE ENVIRONMENT AND CAREER ORIENTATIONS ON THE EXAMPLE OF YOUTH OF THE KAMCHATKA TERRITORY

**Oleg Yu. Gadetsky**

Kamchatka State Technical University, Petropavlovsk-Kamchatsky, Russia,  
GTS\_work@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0464-8387>

*Abstract.* In the conditions of active economic development of the Kamchatka Territory, it is planned to create a large number of new jobs, however, at the same time, there is an acute shortage of competent specialists in the labor market of the region. In many ways, the emergence of the problem is due to the outflow of the young population, which contributes to the manifestation of personnel hunger in the organizations of the Kamchatka Territory. The paper examines the relationship between the identification of young people with the urban environment and their career preferences, which affects the desire for migration.

*Keywords:* urban environment, youth, regional development strategy, statistics, career, professional orientation, labor market, personnel

*For citation:* Gadetsky O.Yu. Relationship between identification of life environment and career orientations on the example of youth of the Kamchatka territory. *PACIFIC RIM: Economics, Politics, Law*, 2024, vol. 26, no. 1, pp. 58–71. (In Russ.)

Современный рынок труда Камчатского края характеризуется нехваткой кадров в особо важных отраслях экономики. Об этом свидетельствует низкая концентрация заполненных резюме на сайтах подбора работы [1] и обстановка на предприятиях и в организациях. В числе требующихся наиболее остро ощущается нехватка кадров в таких отраслях, как медицина и фармацевтика, строительство, банковская сфера, рабочий персонал, инсталляция и сервис [2]. Нехватка кадров на предприятиях замедляет темпы экономического роста региона и несет серьезную угрозу для реализации и будущего функционирования крупных проектов, которые планируется осуществить на территории Камчатского края.

Нехватка специалистов на рынке труда края обусловлена отсутствием возможности подготовить кадры нужной специальности в регионе, например, отсутствие высшего учебного заведения медицинского профиля или недостаток внимания банковскому делу в программах образования экономистов. Также особого внимания требует желание молодого населения уехать в инфраструктурно более развитые

регионы страны с целью получить образование высокого качества или реализовать потребности в недоступных в крае мероприятиях, развлечениях, образе жизни.

И если невозможность подготовить кадры соответствующего уровня и профиля в регионе – проблема объективная и предполагает конкретный алгоритм решения (обучение студентов за счет государства с условием возврата студентов или введение дополнительных часов для предметов, профиль которых особенно актуален на рынке труда), то проблема самореализации неоднозначна: неудовлетворенность качеством жизни в регионе может иметь и иррациональные предпосылки, основываться на субъективном восприятии населением уровня развития региона. Например, сформировавшееся у родителей желание с выходом на пенсию уехать из Камчатского края ориентирует их на «временную жизнь», не инвестировать в регион материальные и ментальные средства и силы, что обеспечивает соответствующий паттерн поведения у молодежи.

В целях изучения профессиональных интересов и ориентации молодежи Камчатского края был проведен опрос, в котором приняли участие 160 человек в возрасте от 18 до 28 лет. В исследовании применялась методика «Якоря карьеры».

«Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и тому подобные социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Опрос позволил выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, предпринимательство [3].

*Таблица / Table 1*

**Результаты методики «Якоря карьеры»**  
Results of the «Career Anchors» methodology

Карьерные ориентации	Среднее значение	Стандартное отклонение
Профессиональная компетентность	5,11	1,88
Менеджмент	6,17	2,10
Автономия (независимость)	6,94	1,93
Стабильность работы	7,84	1,95
Стабильность места жительства	4,94	2,67
Служение	7,05	1,88
Предпринимательство	6,22	2,27

Результаты опроса позволяют определить наиболее актуальные к развитию отрасли образования, а при их наличии в регионе – сделать вывод об иррациональности поведения молодежи в вопросе миграции из Камчатского края. В этом слу-

чае предполагается разработка комплекса решений проблемы с учетом неизвестных переменных, влияющих на миграционное настроение.

По результатам проведенного по методике «Якоря карьеры» исследования были получены следующие результаты (табл. 1).

Максимальный балл в каждой шкале – 10, минимальный балл – 1. Баллы получены путем оценки ответов респондентов на вопросы опросника и их последующего перевода в количественные значения для удобства интерпретации.

Для визуального сопоставления результатов данные таблицы 1 представлены ниже на графике (рис. 1). Так, средние значения по карьерным ориентациям показывают, что в большей степени респонденты предпочитают стабильность в работе. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Они отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекалдывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

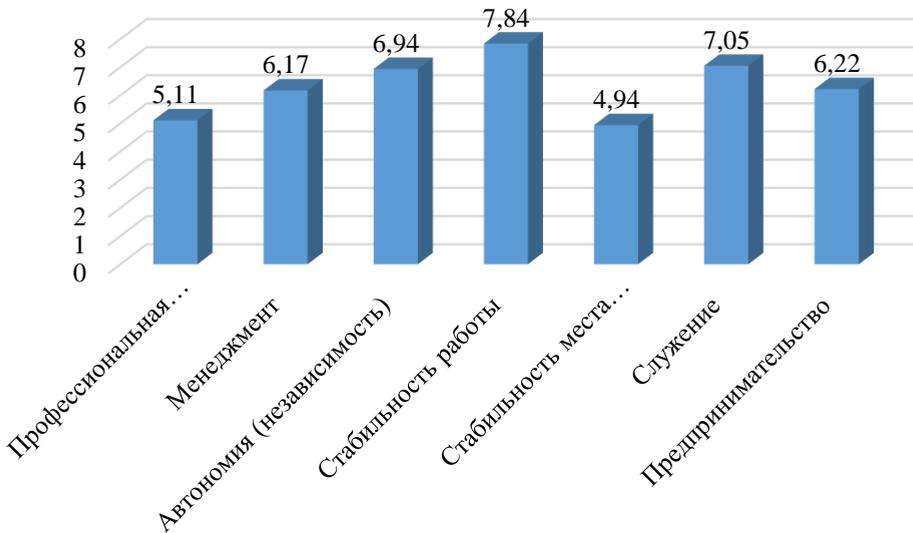


Рис. 1. Средние значения результатов методики «Якоря карьеры» по карьерным ориентациям

Fig. 1. Average values of the results of the «Career Anchors» methodology by career orientations

Наименьшие результаты получены в карьерной ориентации, связанной со стабильностью места жительства. Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

Таким образом, можно сопоставить результаты и сделать вывод о том, что в большей степени людей беспокоит нестабильность и неустойчивость их жизни, они готовы переехать в другой регион для получения другой работы.

«Якоря карьеры» являются частью исследования восприятия молодежью среды, в которой они живут. Ранее был проведен ряд исследований [4], направленных на изучение особенностей ценностных ориентаций молодежи на основе методики СОРБЦ и возможности их реализации – по методике СИБЦ С.А. Богомаза [5].

Рассмотрим взаимосвязь индексов СИБЦ и СОРБЦ с карьерными ориентациями с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена (табл. 2).

Таблица / Table 2

**Матрица непараметрических корреляций Спирмена с переменными в виде индексов СИБЦ, СОРБЦ и карьерных ориентаций**

Spearman's matrix of nonparametric correlations with variables in the form of SIBC, SORBC and career orientations indices

		Служение	Пред-принимательство	Проф. комп-сть	Стабильность жизни	Стабильность работы	Независимость	Менеджмент
СИБЦ	Коэффициент корреляции	0,527	0,478	0,264	-0,090	0,185	0,359	0,519
	Значимость	0,000	0,000	0,004	0,331	0,044	0,000	0,000
	N	120	120	120	120	120	120	120
СОРБЦ	Коэффициент корреляции	0,239	0,262	0,077	-0,088	0,004	0,149	0,222
	Значимость	0,009	0,004	0,400	0,336	0,970	0,104	0,015
	N	160	160	160	160	160	160	160

Результаты корреляции эмпирически значимы при  $p < 0.05$ . Так, можно увидеть, что существует явная связь между оценкой среды жизнедеятельности респондентами и всеми карьерными ориентациями, кроме «Стабильность жизни». Это говорит о том, что результаты методики СИБЦ не взаимосвязаны с результатами раздела

«Стабильность жизни». Следовательно, можем сделать вывод о том, что реализация значимых для молодежи ценностей непосредственно связана со сменой места жительства.

Результаты методики СОРБЦ не связаны и с карьерными ориентациями: «Профессиональная компетентность», «Независимость», «Стабильность жизни». Из этого следует, что представление молодежи о возможности реализации значимых ценностей в их среде жизнедеятельности не связано с указанными выше карьерными ориентациями.

Профессиональная компетентность коррелирует с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере [10].

Независимость – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Люди с такой карьерной ориентацией испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам; не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это прежде всего способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

Вместе с тем взаимосвязь индексов СОРБЦ и СИБЦ отмечена в карьерных ориентациях «Менеджмент», «Служение», «Предпринимательство».

Для респондентов с карьерной ориентацией «Менеджмент» первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и

вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление людьми, проектами, любыми бизнес-процессами. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот: они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

«Служение» – данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом из-за желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

«Предпринимательство» – этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не для них, они по духу предприниматели, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

Как итог, молодежь видит возможность реализации значимых для себя ценностей в работах, связанных с управлением кадрами и организацией, в предпринимательстве и работе – в реализации общественно важной цели, однако связывает карьерные ориентации со сменой места жительства.

Кроме того, половой признак является отличительной характеристикой в выборе карьерных ориентаций «Менеджмент» и «Предпринимательство». Это видно по результатам расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена (табл. 3).

Значимость эмпирических показателей меньше 0,05 в шкалах «Менеджмент» и «Предпринимательство», где их значения равны 0,021 и 0,044 соответственно. Это говорит о том, что выбор ответа в вопросах, соответствующих данным карьерным ориентациям, связан с полом респондента (рис. 2, табл. 4).

Из табл. 4 и рис. 2 видно, что результаты методики по двум карьерным ориентациям «Менеджмент» и «Предпринимательство» значительно выше у мужчин, чем у женщин. Респонденты мужского пола в большей степени рассматривают возможность

создания карьеры в данных направлениях и оценивают среду жизнедеятельности исходя из ее предлагаемых возможностей в указанных сферах деятельности. При этом стандартное отклонение примерно одинаковое и равно 2 единицам, следовательно, выбор варианта ответа вызывает похожие сомнения у мужчин и девушек-респондентов.

Таблица / Table 3

**Значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена по половому признаку и результатам методики «Якоря карьеры»**  
 The values of Spearman's rank correlation coefficient by gender and the results of the «Career Anchors» methodology

	Менеджмент	Независимость	Стабильность работы	Стабильность места жительства	Служение	Предпринимательство
Коэффициент корреляции	0,210	0,085	-0,046	0,084	0,047	0,184
Значимость (двусторонняя)	0,021	0,354	0,617	0,360	0,611	0,044
N	160	160	160	160	160	160

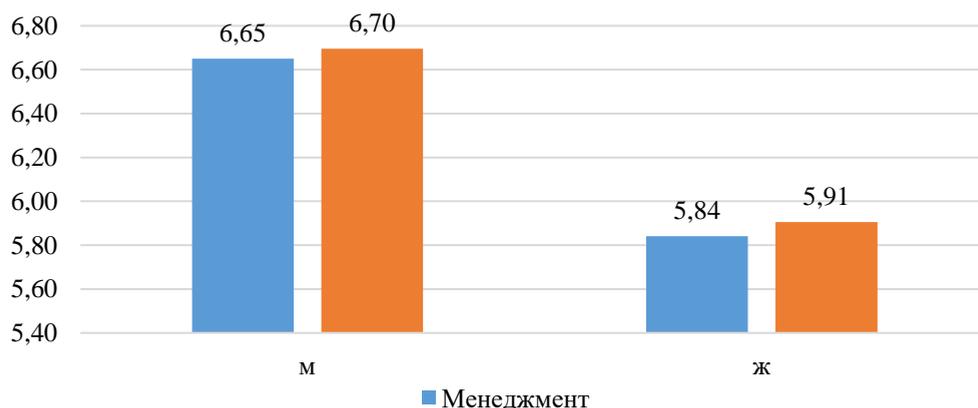


Рис. 2. Средние значения и стандартное отклонение результатов шкал «Менеджмент» и «Предпринимательство» у мужчин и женщин

Fig. 2. Average values and standard deviation of the results of the scales «Management» and «Entrepreneurship» for men and women

Если какая-либо карьерная ориентация преобладает, тогда карьера является одной из ведущих ценностей респондента. Индикатором оценки послужила разница между максимальными и минимальными значениями в шкалах, если оно превышало 5 единиц: значит респондент рассматривает карьеру как одну из ведущих ценностей. Взаимосвязь высокой оценки карьеры респондентом и различных карьерных ориентаций удалось оценить с помощью критерия согласия Пирсона или критерия согласия Хи-квадрат (см. табл. 5).

Таблица / Table 4

**Средние значения и стандартное отклонение результатов шкал «Менеджмент» и «Предпринимательство» у мужчин и женщин**  
Average values and standard deviation of the results of the scales «Management» and «Entrepreneurship» for men and women

Пол	Менеджмент		Предпринимательство	
	Ср. знач.	Ст. отклон.	Ср. знач.	Ст. отклон.
Мужской	6,65	2,19	6,70	2,33
Женский	5,84	2,05	5,91	2,10

Таблица / Table 5

**Корреляция наличия ведущей карьерной ориентации и шкал методики «Якоря карьеры»**  
Correlation of the presence of a leading career orientation and the scale of the «Career Anchor» methodology

	Предпринимательство	Проф. компетентность	Стабильность места жительства	Стабильность работы	Служение	Независимость	Менеджмент
Корреляция Пирсона	-0,190	-0,332	-0,407	0,086	-0,004	-0,062	-0,134
Значимость (двусторонняя)	0,038	0,000	0,000	0,353	0,962	0,499	0,143
N	160	160	160	160	160	160	160

Таблица / Table 6

**Средние значения коррелирующих карьерных ориентаций у респондентов с карьерной направленностью и без нее**  
Average values of correlating career orientations among respondents with and without a career orientation

Карьера как ведущая ценность	Среднее значение		
	Профессиональная компетентность	Стабильность места жительства	Предпринимательство
Да	4,51	3,89	5,81
Нет	5,75	6,06	6,67

Значимость эмпирического значения критерия меньше 0,05 в столбцах «Предпринимательство» (0,038), «Профессиональная компетентность» (<0,0001) и «Стабильность места жительства» (<0,0001). Следовательно, между направленностью на

карьеру как на ведущую ценность в жизни респондента и указанные карьерные ориентации существует корреляция. Рассмотрим средние значения карьерных ориентаций в зависимости от весомости карьеры в жизни респондента (табл. 6).

На графике видно, что респонденты у которых карьера является одной из ведущих ценностей в жизни, имеют более низкие результаты в методике «Якоря карьеры» по карьерным ориентациям «Предпринимательство», «Профессиональная компетентность» и «Стабильность места жительства» (рис. 3). Это говорит о том, что человек, активно заинтересованный в построении успешной карьеры, избегает указанных сфер деятельности, не планирует построения карьеры в настоящей среде жизнедеятельности и связывает успех на работе со сменой места жительства, что подтверждает матрица результатов критерия согласия Пирсона (табл. 7).

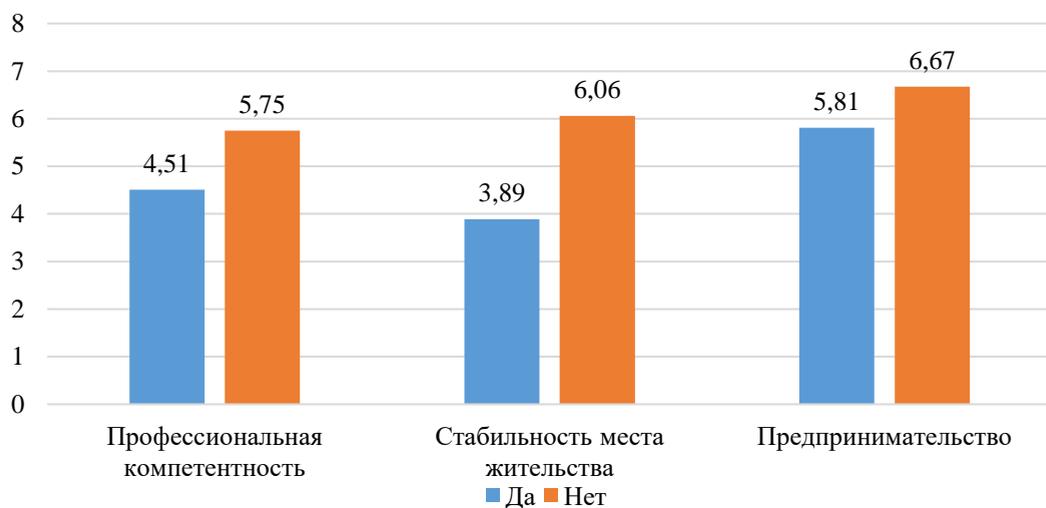


Рис. 3. Сравнение средних значений коррелирующих карьерных ориентаций у респондентов с карьерной направленностью и без нее

Fig. 3. Comparison of the average values of correlating career orientations among respondents with and without a career orientation

В переменной «Предпринимательство» эмпирическое значение критерия Пирсона не является значимым по отношению к шкалам «Стабильность работы» ( $p=0,399$ ) и «Стабильность места жительства» ( $p=0,826$ ). Следовательно, ответы респондентов в данных шкалах не взаимосвязаны. Однако важно отметить, что с другими шкалами методики значимость эмпирического значения критерия меньше 0,05, и тогда можно говорить о наличии корреляции между результатами методики по данным шкалам. Респонденты, планирующие создание индивидуальной предпринимательской деятельности, воспринимают данный вид деятельности как нестабильный и небезопасный. Во многом это кажется логичным, так как ведение предпринимательской деятельности подразумевает риск.

**Взаимосвязь карьерных ориентаций по критерию согласия Пирсона**  
The relationship of career orientations according to the Pearson consent criterion

		Менеджмент	Независимость	Стабильность работы	Стабильность места жительства	Служение	Предпринимательство
Менеджмент	Корреляция Пирсона	1	0,400	-0,026	-0,009	0,372	0,627
	Значимость		0,000	0,782	0,925	0,000	0,000
Независимость	Корреляция Пирсона	0,400	1	-0,035	0,132	0,358	0,497
	Значимость	0,000		0,701	0,152	0,000	0,000
Стабильность работы	Корреляция Пирсона	-0,026	-0,035	1	0,258	0,347	-0,078
	Значимость	0,782	0,701		0,004	0,000	0,399
Стабильность места жительства	Корреляция Пирсона	-0,009	0,132	0,258	1	0,059	0,020
	Значимость	0,925	0,152	0,004		0,520	0,826
Служение	Корреляция Пирсона	0,372	0,358	0,347	0,059	1	0,529
	Значимость	0,000	0,000	0,000	0,520		0,000
Предпринимательство	Корреляция Пирсона	0,627	0,497	-0,078	0,020	0,529	1
	Значимость	0,000	0,000	0,399	0,826	0,000	

Помимо прочего, интерес вызывает высокая сопряженность шкалы «Стабильность места жительства» с образованием респондентов (табл. 8).

Из данных табл. 8 видна тесная связь эмпирического критерия со шкалой «Стабильность места жительства» ( $p=0,045$ ), из чего следует, что существует корреляция между образованием респондента и отношением к месту жительства (рис. 4, табл. 9).

Таблица / Table 8

**Взаимосвязь уровня образования респондентов и их карьерных ориентаций по критерию согласия Пирсона**

The relationship between respondents' education and their career orientations according to the Pearson consent criterion

	Менеджмент	Независимость	Стабильность работы	Стабильность места жительства	Служение	Предпринимательство
Корреляция Пирсона	0,090	-0,017	0,125	-0,184	0,104	0,006
Значимость	0,327	0,857	0,174	0,045	0,257	0,952
N	160	160	160	160	160	160

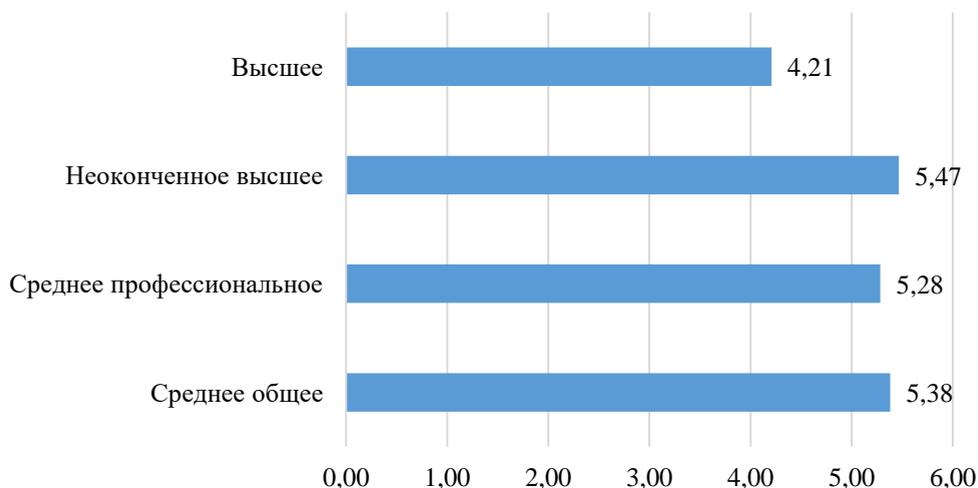


Рис. 4. Средние значения карьерной ориентации «Стабильность места жительства» в зависимости от образования респондентов

Fig. 4. Average values of career orientation «Stability of residence» depending on the education of respondents

Таблица / Table 9

**Средние значения карьерной ориентации «Стабильность места жительства» в зависимости от образования респондентов**

Average values of career orientation «Stability of residence» depending on the education of respondents

Образование	Среднее значение			
	Среднее общее	Среднее профессиональное	Неоконченное высшее	Высшее
Стабильность места жительства	5,38	5,28	5,47	4,21

Как видно из графика, у представителей с высшим образованием в выборке значений по карьерной ориентации «Стабильность места жительства» наименьшее. В таком случае можем сделать вывод о том, что взаимосвязь оправдана стабильно низкими значениями респондентов с высшим образованием. Представители других уровней образования имеют примерно равные средние значения в данной карьерной ориентации.

По данным методики «Якоря карьеры» респонденты предпочитают стабильную работу, обеспечивающую им устойчивое положение в жизни и обществе. Такая работа по большей мере должна гарантировать безопасность и быть легко прогнозируемой. В наименьшей степени респонденты предрасположены к работе со стабильным местом жительства, многие предпочли бы переехать на работу в другой регион. Благодаря применению коэффициента ранговой корреляции Спирмена удалось определить, что молодежь уверена в том, что сможет реализовать ценностные ориентации в своей жизни, только сменив место жительства. Конечно, такие взгляды негативно влияют на развитие экономики региона, так как оставляют уязвимым рынок труда и тормозят будущее развитие края.

Применение ранговой корреляции Спирмена показало наличие взаимосвязи полового признака и карьерных ориентаций «Менеджмент» и «Предпринимательство». Так, респонденты мужского пола чаще настроены на создание карьеры в данных отраслях деятельности.

Кроме того, респонденты, у которых в качестве одной из преобладающих ценностей в жизни является построение карьеры, меньше предрасположены к деятельности в области предпринимательства, в большей степени хотят сменить место жительства и не планируют работу в сфере профессиональной компетентности.

Также по критерию согласия Пирсона было установлено, что участники исследования не связывают построение карьеры в качестве предпринимателя со сменой места жительства, но и не считают такую работу надежной, рассчитанной на долгосрочную перспективу. По мнению молодежи, такая работа не ассоциируется с чувством безопасности и защиты, также ее нельзя уверенно спрогнозировать.

Предпринимательская деятельность действительно связана с постоянным риском, однако объективно Камчатский край является удачным регионом для создания собственного дела. Этому способствуют имеющиеся в регионе механизмы поддержки малого бизнеса, а также Национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», которые обеспечивают комплексную поддержку предпринимателей. А значит, существует некое субъективное мнение, которое не обусловлено реальным положением вещей.

### Список источников

1. Эксперты выяснили, каким сферам экономики Камчатки не хватает работников. URL: <https://kam24.ru/news/main/20221222/94165.html>

2. Камчатке не хватает рабочих кадров. URL: <https://www.mk-kamchatka.ru/economics/2022/08/24/kamchatke-ne-khvataet-rabochikh-kadrov.html>
3. О методике «Якоря карьеры». URL: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html>
4. Богомаз С.А., Литвина С.А., Четошникова Е.В. Субъективная оценка городской среды вузовской молодежью Томска и Барнаула // Сибирский психологический журнал. 2013. № 49. С. 102–112.
5. Гадецкий О.Ю., Кулакова Л.И. Факторы формирования миграционного настроения у молодежи Камчатского края // Chronos. 2020. № 7 (46). С. 76–81.

### References

1. Experts have found out which areas of the Kamchatka economy lack worker. URL: <https://kam24.ru/news/main/20221222/94165.html> (In Russ.).
2. Kamchatka lacks working personnel. URL: <https://www.mk-kamchatka.ru/economics/2022/08/24/kamchatke-ne-khvataet-rabochikh-kadrov.html> (In Russ.).
3. About the method of "Career Anchors". URL: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html> (In Russ.).
4. Bogomaz S.A., Litvina S.A., Chetoshnikova E.V. Sub"ektivnaya otsenka gorodskoi sredy vuzovskoi molodezh'yu Tomska i Barnaula [Subjective assessment of the urban environment by the university youth of Tomsk and Barnaul]. *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal*, 2013, no. 49, pp. 102–112.
5. Gadetsky O.Y., Kulakova L.I. Faktory formirovaniya migratsionnogo nastroeniya u molodezhi Kamchatskogo kraya [Factors of formation of migration mood among the youth of the Kamchatka Territory]. *Chronos*, 2020, no. 7 (46), pp. 76–81.

### Информация об авторе

О.Ю. Гадецкий – аспирант Камчатского государственного технического университета, преподаватель кафедры «Экономика и управление» Дальневосточного филиала Всероссийской академии внешней торговли Минэкономразвития России, Петропавловск-Камчатский, Россия.

### Information about the author

O.Y. Gadetsky – Postgraduate student of the Kamchatka State Technical University, a teacher of the Department of Economics and Management of the Far Eastern Branch of the All-Russian Academy of Foreign Trade of the Ministry of Economic Development of Russia, Petropavlovsk-Kamchatsky, Russia.

Статья поступила в редакцию 11.07.2023; одобрена после рецензирования 06.12.2023; принята к публикации 30.01.2024.

The article was submitted 11.07.2023; approved after reviewing 06.12.2023; accepted for publication 30.01.2024.