

УДК 159.9

Смирнова А.И.

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Индивидуальные языковые особенности как маркер карьерного потенциала личности

Individual Linguistic Features as a Marker of Person's Career Potential

Аннотация

В исследовании изучалась связь языковых особенностей личности с карьерным потенциалом. В качестве языковых особенностей исследовались слова – отдельно стоящие языковые единицы. Карьерный потенциал понимался нами как совокупность трех видов ресурсов: человеческого, социального и психологического капитала. Языковые особенности изучались с помощью инструмента для подсчета и анализа слов LIWC (Linguistic Inquiry and Word Count) (Пеннебейкер и др., русская версия, 2007). Карьерный потенциал измерялся по 3-компонентной модели Тиины Джокинен. Также для определения уровня карьерного потенциала была проведена экспертная оценка. Выборку исследования составили 92 испытуемых, 59 из которых проходили вступительное интервью в организацию на онлайн-платформе vcv.ru, 33 принимали участие в интервью на платформе Zoom, прошли опрос на определение карьерного потенциала. Для выявления связи языковых особенностей и карьерного потенциала проводился корреляционный анализ с помощью коэффициента корреляции Спирмена, для определения различий между выборками применялся U-критерий Манна-Уитни. Результаты исследования показывают интерпретируемые связи языковых особенностей личности с карьерным потенциалом и его экспертной оценкой.

Ключевые слова: карьерный потенциал, карьерный капитал, диагностирование личности по тексту, LIWC

Abstract

The purpose of this study is to investigate correlation between language personality traits and career potential. Separated language units (words) were used in the research as a language feature. Career potential was determined as a complex of three kind of resources: the human capital, the social capital and the psychological capital. Language features was measured by Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC) (Pennebaker et al., Russian version, 2007). Career potential was measured by the T. Jokinen's model. The study involved 92 people, 59 of whom underwent an introductory interview to the organization on an online platform, 33 – an interview on Zoom platform and completed a survey to determine career potential. Data processing: correlation analysis (r-Spearman), comparative analysis using the Mann-Whitney U-test (for independent samples). Results of the study showed an interpreted correlation between linguistic personality traits, career potential, and expert assessment.

Keywords: career potential, career capital, personality diagnosis according to the text, LIWC

Введение

В современных решениях для оценки персонала все больше используются платформы для проведения видео-интервью по заданным сценариям (например: VCV.ru). Для таких интервью сервисы предлагают

автоматизированные инструменты по упрощению анализа: перевод речи в текст, обогащение информации при помощи автоматического распознавания эмоций, а также распознавания личностных черт человека, поэтому предполагается перспективным не только прогноз успешности средствами машинного обучения, но и понимание оснований автоматизированной оценки, анализа и выделения таких признаков речи, которые связаны с успешностью и компетентностью человека.

Карьерный потенциал: субъективные и объективные факторы

Карьерный потенциал личности в научной литературе определяется по-разному. Из-за того, что это понятие, связанное с будущим, возникают сложности с его характеристикой и способами измерения: часть исследований определяет потенциал через успешность, другая – через накопленную компетентность, профессиональные связи и зрелость личности – карьерный капитал (Spurk, Hirschi, Dries, 2018).

В исследованиях карьерной успешности изучаются особенности субъективных (т.е. определяемых человеком) и объективных (наблюдаемых и измеримых извне, например, зарплата и продвижение по службе) составляющих карьерного успеха. Субъективный и объективный карьерный успех концептуально и эмпирически различны. Специалисты по карьере предполагают, что оба типа карьерного успеха важны для полного понимания конструкции карьерного успеха (Arthur et al., 2005; Heslin, 2005; Ng et al, 2014). Различие между объективным и субъективным карьерным успехом изучалось с точки зрения определения и измерения (например, Arthur et al., 2005). Объективный карьерный успех определяется как непосредственно наблюдаемый другими и поддающийся измерению стандартизированным способом (Arthur et al., 2005) – путем сопоставления карьеры человека с общественными нормами, касающимися заработной платы, продвижения по службе или профессионального престижа (Dries, Repermans, 2008). Субъективный карьерный успех определяется как оценка

деятеля карьеры и опыт достижения лично значимых результатов карьеры (Seibert, Kraimer, Liden, 2001). Обычно измеряется как удовлетворенность карьерой (Seibert, Kraimer, Holtom, Pierotti, 2013) или воспринимаемый карьерный успех (Heslin, 2003), а в последнее время – многомерная оценка аспектов карьеры, таких как рост и развитие, личная жизнь, аутентичность (Shockley et al., 2016).

В последнее время больше внимания уделяется субъективному представлению о карьерном успехе. В современных работах представлены следующие взгляды на карьерный успех:

– успех как субъективная удовлетворенность – субъективный карьерный успех больше относится к тому, насколько человек воспринимает свою карьеру как успешную (Heslin, 2005);

– субъективная успешность – изучается через призму возможности трудоустройства: если человек оценивает свои шансы найти другую работу высоко, то есть основания говорить о его успешности (Akkermans and Tims, 2017);

– субъективное отношение к карьерному успеху – может также относиться к восприятию человеком собственных достижений, перспектив на будущее, признания (то есть, объективных факторов) и удовлетворенности (Nabi, 1999).

Понимание карьерного потенциала как карьерного капитала появилось в рамках концепции интеллектуальной карьеры, в которой акцент смещается на индивидуальное развитие: люди получают возможность менять работу, активно создают социальные связи, определяют особенности своей мотивации – используют это для карьерного развития (Jokinen et al., 2008).

Карьерный капитал включает 3 компонента:

1) “Знаю как” (“Know how”). Объединяет в себе 7 областей компетентности: профессиональные навыки, навыки анализа социальных

ситуаций, когнитивные навыки, навыки общения, понимание организаций, понимание бизнеса, понимание людей.

2) “Знаю зачем” (“*Know why*”). Карьерные возможности из этого направления наделяют человека энергией, целеустремленностью, мотивацией и идентификацией со своим делом. Этот компонент карьерного капитала рассматривается как основополагающий для лояльности и связанного с этим обучения, которое, в свою очередь, улучшает производительность. Это указывает на то, что увеличение карьерного капитала человека выгодно как для человека, так и для организации.

3) “Знаю кто” (“*Know whom*”). Компонент представляет собой социальный капитал – капитал связей с другими людьми, который помогает решать как повседневные рабочие задачи, так и искать новые интересные проекты, сохранять актуальность своих профессиональных представлений, благодаря включенности в сообщество. Исследования показывают, что менеджерам, которые активно используют социальный капитал и, следовательно, имеют большую внешнюю сеть контактов, легче получить работу и зарабатывать больше (Ng et al., 2014).

Подобная модель модифицируется и используется в других исследованиях, что говорит о ее устойчивости и применимости как для личного профессионального роста, так и для развития организации. Таким образом, в работе для прогнозирования успешности вводится понятие карьерного потенциала как совокупности ресурсов, необходимых для достижения успеха в работе – внутренних и внешних – которые проявляются в карьерном капитале. Это ресурсы трех типов: человеческий капитал (компетентность), социальный капитал и психологический капитал (понимание и вера в себя, стремление к развитию). В нашей работе мы будем опираться на второе понимание карьерного потенциала как на карьерный капитал: как совокупность ресурсов, необходимых для достижения успеха в работе.

Изучение личностных особенностей по речи: метод открытого и закрытого словаря

Определение личностных, когнитивных и профессиональных характеристик по речи человека изучалось давно (Pennebaker et al., 1999), однако только недавно эти открытия стали применяться в сфере работы с персоналом: для анализа большого количества речевых материалов активно занимаются разработкой различных автоматизированных инструментов для обработки текста и выделения в нем как лингвистических, так и личностных особенностей, свойственных автору (Nickman et al., 2021).

В последней трети XX в. развиваются сферы, интегрирующие в себе несколько областей изучения с общим объектом – личностью человека. Начинает формироваться новый объект изучения – говорящая личность.

На сегодняшний день в психологии есть два основных метода изучения личности по текстам.

1) *Метод закрытого словаря* – объяснительный. В рамках этого метода ищутся связи между особенностями языка и другими показателями измерения личности. Чаще всего – на основе подсчета слов. Иными словами, те концепции, которые человек выражает, находят отражение в тех или иных словах. Например, если человек чувствует печаль, он будет чаще употреблять такие слова, как «грусть», «потеря», «одиночество».

Одним из первых и наиболее успешных подходов к использованию слов был разработан Стоуном, Данфи, Смитом и Огилви в 1966 году и назван General Inquirer. Первоначально методика General Inquirer опиралась на психосоциологические словари Гарварда, определенные слова, которые, как считается, связаны с состояниями потребности, мотивами, социальными и культурными ролями. В 1970-е годы дартмутский вариант General Inquirer был обновлен для более широкого использования. Затем последовали многие другие программы анализа текста на основе слов, часть из которых руководствовались психоаналитическими темами (Bucci, 1997).

Интересно, что большинство исследований, основанных на компьютерных методах анализа текста, были ориентированы на выявление медицинских и психиатрических диагнозов. Например, несколько исследований показывают, что анализы текстов могут точно различать соматические расстройства, шизофрению, предрасположенность к раку, суицидальные наклонности и депрессию (Taylor et al., 1994, Tackman et al., 2019).

За некоторыми исключениями, в том числе, из-за большего удобства, в психологических исследованиях для анализа языка использовался закрытый словарь – метод подсчета слов. Этот метод включает в себя списки слов, которые объединены в категории по какому-либо признаку (например, местоимения).

Самая популярная реализация – Linguistic Inquiry и Word Count (LIWC; Pennebaker et al., 2007) – автоматически подсчитывает частоту слов для более чем 60 психологически значимых категорий, таких как «служебные слова» (например: артикли, местоимения, союзы), «аффективные процессы» (например: счастье, плакал, нервничал) и «социальные процессы» (например: товарищ, друг, разговор).

Методы закрытого словаря использовались в анализе языка социальных сетей. В области информатики и смежных областях несколько исследователей использовали закрытый словарный анализ, чтобы изучить, как язык социальных сетей может предсказать особенности личности пользователя.

Например, Golbeck, Robles, Turner (2011) использовали подход закрытого словаря для анализа языка по информации в личных профилях и сообщениях пользователей Facebook, прошедших процедуру измерения личностных характеристик. Частота использования слов из категорий LIWC (например, положительные эмоции, социальные процессы) тогда были использованы в качестве предикторов в статистических моделях, в которых

были также результаты самооценки испытуемых. Применительно к пользователям, не входящим в выборку, эти модели предсказывали личностные черты лучше, чем случайность, и авторы пришли к выводу, что личностные черты по модели Большой пятерки можно предсказать на основе публичной информации, которой люди делятся в Facebook. Подобные модели были построены с использованием метода закрытого словаря на материале социальной сети Twitter (например: Golbeck et al., 2011).

2) *Метод открытого словаря* – описательный. На создание этого подхода повлиял врач Луи Готтшалк (например, Gottschalk, Gleser, 1969). В его исследовании использовалась экспертная оценка: специалисты оценивали каждый пункт предложения. Образцы речи генерировались отдельными лицами: их просили говорить вслух в режиме потока сознания 5 минут подряд. Большая часть работ Готтшалка была ориентирована на определение медицинских диагнозов.

Stiles (1992) разработал метод анализа коммуникации. Структура была похожая: ответы в режиме реального времени, которые затем оценивались экспертами пофразово. Исследование было больше ориентировано на форму и намерение раскрытия информации, чем на выявление лежащей в основе эмоциональной и когнитивной динамики. Стайлз занимался анализом взаимодействий между врачом и пациентом, а в последнее время между психотерапевтом и клиентом.

В настоящее время методы компьютерной лингвистики предлагают более тонкие словарные методы для языкового анализа (например, Grimmer, Stewart, 2013; O'Connor, Bamman, Smith, 2011; Schwartz et al., 2013; Yarkoni, 2010).

Они не основываются на априорных значениях слов или категорий, а извлекают исчерпывающий набор языковых функций из анализируемого текста.

В отличие от методов закрытого словарного запаса, методы открытого словаря фиксируют относительное использование:

- а) отдельных слов без категорий;
- б) несловесных символов (например, смайлики, знаки препинания);
- с) фраз;
- г) кластеров семантически связанных слов (Blei, Ng, Jordan, 2003).

Из-за того, что эти языковые особенности не определены априори, эти методы могут учитывать неологизмы и нетрадиционное использование языка (например, сарказм). По сравнению с методами закрытого словарного запаса, методы открытого словаря извлекают более разнообразные функции языка выборки. Эти методы могут существенно улучшить предсказания личности.

Schwartz et al. (2013) использовали методы как открытого, так и закрытого словаря для предсказания характеристик личности 75000 пользователей Facebook. Модели открытого словаря значительно превзошли модели закрытого словаря, и в результате прогнозы коррелировали с самоотчетами личности в диапазоне от 31 (за покладистость и невротизм) до 41 (за открытость опыту) по сравнению с r от 21 до 29 с использованием особенности закрытого словарного запаса. Эти результаты подтверждают более ранние выводы Iacobelli, Gill, Nowson и Oberlander (2011), которые показали, что метод открытого словарного запаса значительно превосходит метод закрытого словаря при прогнозировании личности 3000 блогеров.

Метод открытого словаря предполагает создание решения специально для определенной задачи и под определенные данные, не позволяет легко и эффективно переносить решения с одного контекста на другой, поэтому в нашей работе мы решили остановиться на использовании метода закрытого словаря, учитывая, что этот подход используется в автоматизированных системах и позволяет ответить на вопрос: почему вынесено то или иное

суждение о человеке, то есть давать обоснование оценки, что очень важно в работе с людьми.

Маркеры карьерного потенциала в языке

Обратимся к модели карьерного потенциала, который мы взяли за основу и описали выше. Для работника, обладающего высоким карьерным потенциалом, характерно представление о своей группе как об успешной. В представлении об успешной группе в работах Джеймса Пеннебейкера включены категории: «Количество слов», местоимение «Мы», «Достижение», «Будущее» (Gonzales et al., 2009).

Для формирования социального капитала характерно умение устанавливать рабочие связи – нетворкинг. Согласно теории, для общительности, противопоставленной замкнутости в работах Пеннебейкера, характерно употребление большого количества личных местоимений: категории «Личные местоимения», «Мы», «Вы», «Они», «Он/Она» (Cohn, Mehl, Pennebaker, 2004), а также слов из категорий, связанных с положительными эмоциями – категория «Позитивные» и подкатегории, которые входят в нее (Pennebaker, 2011 (2)). Также характерно использование лексических категорий «Семья», «Общество».

Психологический капитал – осознании смысла деятельности – выражается в способности рассуждать и анализировать. В теории Пеннебейкера этому соответствует понятие когнитивной сложности, которая представляет собой поиск связей, анализ информации. Для когнитивной сложности характерно преобладание слов из категорий «Понимание», «Причина», «Исключение», «Предлог», «Слова больше 6 букв», «WPS» (длинные предложения) (Slatcher et al., 2007). Также предполагается, что эта группа испытуемых будет отличаться большим количеством слов (категория «WC»).

Человеческий капитал касается содержания деятельности, знаний и умений, необходимых для ее осуществления. Предполагается, что обладатели

высокого человеческого капитала больше употребляют слов, связанных с деятельностью – из категории «Стимул», куда входят глаголы (обозначают действие) и слова, побуждающие к действию (например: «вперед», «давай»).

Программа исследования

Цель исследования заключалась в том, чтобы изучить связь языковых особенностей с карьерным потенциалом личности.

Гипотезы

Основная гипотеза: существуют языковые особенности, связанные с карьерным потенциалом личности, проявляющиеся в ответах на вопросы интервью.

Частные гипотезы:

- 1) для испытуемых с высокими показателями по трем шкалам карьерного капитала будет характерно преобладание слов из категорий «WC» (количество слов), местоимение «Мы», «Достижение», «Будущее»;
- 2) для испытуемых с высокими показателями по шкале «Знаю кто» (нетворкинг) характерно преобладание слов из категорий «Личные местоимения», «Мы», «Вы», «Они», «Он/Она», «Позитивные», «Семья», «Общество»;
- 3) для испытуемых с высокими показателями по шкале «Знаю зачем» характерно преобладание слов из категорий: «Понимание», «Причина», «Исключение», «Предлог», «Слова больше 6 букв», «WPS» (длинные предложения), «WC» (количество слов);
- 4) для испытуемых с высокими показателями по шкале «Знаю как» характерно преобладание слов из категории «Стимул»;
- 5) карьерный потенциал по экспертной оценке связан с показателями по методике измерения карьерного потенциала.

Выборка

Выборка исследования состояла из двух частей.

Первую часть (полевая выборка) составило 59 человек (32,2% женщин), из них 40 мужчин и 19 женщин в возрасте 23-30 лет (медиана 26). Кандидаты претендовали на должности юриста, ассистента директора, инженера-конструктора в организацию. Точный возраст каждого установить не представлялось возможным в связи с конфиденциальностью. Вступительные испытания проходили в формате видеointервью на оценку потенциала и соответствия корпоративной культуре (на онлайн-платформе vcv.ru). В исследование были включены анонимизированные стенограммы видеointервью испытуемых.

Вторая часть (выборка исследования) состояла из 33 работающих респондентов (67,6% женщин), в возрасте 21-40 лет (медиана 30). Это представители разных сфер деятельности: информационные технологии, наука и образование, культура, маркетинг. Большинство испытуемых (85,3%) имеют высшее образование. Испытуемые были набраны методом «снежного кома», предоставляли видеозаписи интервью с вопросами, совпадающими с вопросами для первой части выборки. В исследование были включены как стенограммы интервью, так и результаты тестирования по методике оценки карьерного капитала.

Все респонденты (из первой и второй части выборки) проходили 20-ти минутное интервью с видеозаписью и автоматическим переводом речи в текст. Интервью состояло из вопросов о жизненном опыте и элементов поведенческого интервью (интервью по компетенциям), а также проективных вопросов (приведены только вопросы, включенные в анализ):

- 1) Какие у вас недостатки и что в них хорошего?
- 2) Какое дело увлекает Вас с головой – так, что Вы не замечаете время и того, что происходит вокруг?
- 3) Придумывали ли Вы что-нибудь действительно крутое?

4) Какие правила и как стоит нарушать, работая в компании? За какие ошибки стоит наказывать?

5) Расскажите случай, когда Вы поступили неуважительно по отношению к другому человеку. С чем это было связано?

6) Когда, в каком случае оправдано неуважение?

Методы и методики

Для выделения маркеров карьерного потенциала в речи использовались: контент-анализ стенограмм интервью с помощью программы LIWC (Linguistic Inquiry and Word Count) – программа для подсчета и анализа слов (<http://liwc.wpengine.com>), которая была создана в 1993 году Джеймсом Пеннебейкером и коллегами на английском языке. В программе все слова делятся на две категории: лингвистические (Местоимения, Междометия, Предлог, Союз) и психологические (Грусть, Действие, Согласие, Отрицание и тд).

О программе LIWC. Первоначальная идея – составить словарь слов, обозначающих основные когнитивные и эмоциональные аспекты, которые изучаются в социологии и психологии. Последняя версия программы, которая вышла в 2015 году, включает около 90 переменных, охватывающих 6400 слов (точнее, частей слов). Словарь был составлен вручную с применением экспертной оценки (2-8 экспертов) и обращением к общепринятым шкалам оценки эмоций и английским словарям. В работе использовалась русскоязычная версия словаря 2007 года, прикрепленная в виде файла txt в официальной версии программы. Словарь включает 61 категорию и около 5900 основных слов, организованных по категориям. Русский словарь LIWC не проходил валидизацию, поэтому использовался в очень немногих исследованиях. О проблемах перевода и использования русскоязычной версии LIWC подробнее – в статье П. Паничевой и Т. Литвиновой (2020). Здесь только отметим некоторые недостатки, которые стоит учитывать при анализе.

Недостатки русскоязычной версии программы:

– программа не рассматривает несколько слов как одну часть речи, например, союз «как будто» будет разделен на два слова «как» и «будто» и каждая языковая единица будет проанализирована по отдельности;

– слова анализируются вне контекста – из этого следует ряд погрешностей:

1) одно и то же слово, которое может быть отнесено к разным частям речи, в зависимости от ситуации, попадает в две-три категории, например, «то» будет отнесено к союзу и местоимению, «о» – к предлогу и междометию;

2) зависимые слова, смысл которых меняется в предложении, например: «конечно, нет» – слово «конечно», несмотря на это, относится к категории «Согласие»; кроме того, некоторые категории русскоязычной версии содержат слова, явно не относящиеся к ним: так, к категории «Предлог» относятся наречие «еще» и местоимение «тот»;

– в отличие от англоязычной версии, нет многих категорий, которые являются составляющими теорий Джеймса Пеннебейкера: например, отсутствуют «Модальные глаголы», обилие которых свойственно, например, человеку, приукрашивающему действительность, по теории Пеннебейкера (Bond et al., 2005); не представлены также «Времена глагола», «Причинно-следственные связи» (из-за, потому что) и др.

Главное достоинство программы – наличие научно обоснованного теоретического базиса, созданного Джеймсом Пеннебейкером. Использование инструмента на материалах английского языка дает возможность перенести его на другие с учетом особенностей. Принимая во внимание перечисленные недостатки, мы можем определить количество слов из групп, объединенных как по грамматическим признакам, так и по психологическим, и сделать выводы.

Для анализа интервью брались все категории слов, а также общее количество слов; были исключены категории, связанные со знаками препинания.

1) Карьерный потенциал понимается нами как карьерный капитал и измеряется по опроснику, составленному по модели карьерного капитала Джокинен, в которой рассматривается 3 типа карьерных ресурсов.

Для оценки компонента «Знаю зачем» использовалась шкала Джокинен и др. (2008) (Jokinen, Brewster, Suutari., 2008; Singh, Ragins, Tharenou, 2009, Dickmann, et al., 2018), в переводе и адаптации Гуриевой, Марарицы, Казанцевой, Александровой (2020). Шкала состоит из 9 пунктов, коэффициент Альфа Кронбаха – 0,84.

Шкала «Знаю кто» (нетворкинг) оценивалась с помощью шкалы Ferris et al. (2005), переведенной и апробированной Марарица (2014), состоящей в русской версии из 5 пунктов с заявленной согласованностью 0,83 для оценки нетворкинг-поведения, нацеленного на решения рабочих задач.

Для оценки компонента «Знаю как» за основу взяты области компетентности, предложенные Джокинен (2005) и оставшиеся неизменными и в современных исследованиях (Dickmann et al., 2018), разработана методика* из 7 областей компетентности, многие из которых привязаны к контексту исследования международной карьеры, в рамках которого возник подход карьерного капитала. Это следующие субшкалы, в каждой из которых по 5 вопросов (всего 35): профессиональные навыки (task-related skills); навыки анализа социальных ситуаций (social judgement skills); когнитивные навыки (cognitive skills); социальные навыки, навыки общения (social skills); понимание организаций (organizational knowledge); понимание бизнеса (knowledge of business); понимание людей (knowledge of people). Альфа Кронбаха – 0,74-0,85.

* Методика проходит апробацию в рамках проекта РФФИ № 19-013-00686-А «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины».

Коэффициент корреляции Пирсона между шкалами: «Знаю как» и «Знаю зачем» – 0,712 ($p=0,0$), «Знаю кто» и «Знаю как» – 0,624 ($p=0,0$), «Знаю зачем» и «Знаю кто» – 0,501 ($p=0,0$)*.

Каждый вопрос оценивался по шестибальной шкале, где 1 – совсем не согласен, а 6 – полностью согласен. Баллы по каждой шкале суммировались согласно ключу.

2) Экспертная оценка уровня карьерного потенциала на основе стенограмм интервью, в которой принимали участие два эксперта, знакомых с методикой измерения карьерного капитала. Для оценки использовалась шкала от 0 до 5:

- 5 – карьерный потенциал этого человека очень высок, он входит в верхние 15% специалистов или руководителей, он будет быстро развиваться и двигаться вперед;
- 4 – карьерный потенциал этого человека выше среднего, он будет достаточно быстро развиваться и двигаться вперед по своей карьере;
- 3 – карьерный потенциал средний;
- 2 – карьерный потенциал ниже среднего, этот человек будет медленнее двигаться по карьере и развиваться;
- 1 – карьерный потенциал этого человека очень низок, он входит в нижние 15% специалистов или руководителей, он будет стагнировать в своей карьере;
- 0 – затрудняюсь определить потенциал по ответам этого человека.

Процедура исследования

Первая часть выборки (59 человек): проводился сбор стенограмм интервью в полевых условиях – видеоинтервью кандидатов на должность в компанию переводились в текст.

* Методика проходит апробацию в рамках проекта РФФИ № 19-013-00686-А «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины».

Вторая часть выборки (33 человека): осуществлялся поиск людей методом «снежного кома», проводился сбор видеозаписей аналогичных интервью, пройденных в условиях исследования. Затем испытуемые из второй части выборки заполняли опросник на оценку карьерного капитала.

Стенограмма каждого участника проходила обработку в программе LIWC, в результате чего был получен процент представленности в тексте слов тех или иных языковых категорий. В таблице 1 представлен фрагмент результата анализа стенограмм разных испытуемых. В столбцах – языковые категории, в строках – испытуемые. Категории слов следующие: WC (количество слов), WPS (количество слов в предложении), Sixltr (количество слов из шести и более букв), Функция (функциональные слова), Местоимение (все местоимения).

Таблица 1 – Пример результата обработки текстов испытуемых в LIWC

Номер	WC	WPS	Sixltr	Dic	Функция	Местоимение	Личноеместоим я		
Испытуемый 1	1118	19,96	29,61	84,53	54,74	19,50	9,48		6,80
Испытуемый 2	2212	25,14	29,57	85,26	52,71	17,77	8,82		5,97
Испытуемый 3	728	13,74	32,69	81,59	46,02	14,01	4,95		2,47
Испытуемый 4	1191	14,18	27,54	84,80	55,16	16,96	9,91		5,04
Испытуемый 5	771	14,02	27,89	85,47	54,35	18,42	8,95		5,58
Испытуемый 6	1126	23,46	33,21	84,46	50,44	16,52	8,26		3,37
Испытуемый 7	1076	13,12	31,23	82,43	48,79	15,80	8,55		4,83
Испытуемый 8	787	17,89	32,40	80,69	49,43	14,36	7,62		3,68
Испытуемый 9	841	15,02	29,49	82,52	54,58	19,38	9,87		2,50

Далее был проведен корреляционный анализ полученных показателей языковых категорий и результатов опросника карьерного капитала (общий результат и отдельно по каждой шкале). Для анализа использовался коэффициент корреляции Спирмена.

С помощью U-критерия Манна-Уитни проводилось сравнение групп, в результате которого стало ясно, что группы сильно отличаются. По языковым особенностям значимые различия есть в 28 категориях из 61, главное – в количестве слов в стенограммах из первой выборки: в полевой

выборке слов было больше (таблица 2). Поэтому в дальнейшем исследовании две части выборки анализировались отдельно.

Таблица 2 – Различия встречаемости некоторых языковых категорий в двух выборках: U-критерий Манна-Уитни

Категории LIWC	Выборка исследования (n=33) Средний ранг	Полевая выборка (n=59) Средний ранг
Количество слов	41,18	54,89
Функциональные слова	55,70	40,74
Местоимение "Они"	38,08	50,30
Местоимение "Вы"	36,39	51,52
Числительные	20,72	59,71
Действие	25,45	57,14
Когнитив	37,95	50,36
Негатив	26,73	56,45
Сравнение	31,81	52,69

Затем была проведена экспертная оценка потенциала каждого испытуемого по стенограммам – в первой и во второй части выборки по 6-балльной шкале.

Согласованная экспертная оценка получилась в 51 интервью из первой части выборки, в 20 интервью из второй: если хотя бы один эксперт затруднялся с оценкой или расхождение в баллах было больше двух, интервью в дальнейшем исследовании не учитывалось.

Затем проводился корреляционный анализ экспертной оценки и выраженности языковых категорий.

Для выявления социально-демографических различий использовался U-критерий Манна-Уитни (пол и выраженность языковых категорий), коэффициент корреляции Спирмена (возраст и выраженность языковых категорий).

Результаты исследования и их обсуждение

На рисунках 1-4 представлена связь результатов опросника карьерного капитала по шкалам с языковыми особенностями (коэффициент корреляции Спирмена). Рядом с названиями кластеров расположены примеры слов и основ слов, которые в них входят.

На рисунке 1 указаны все полученные связи. Если учесть поправку на статистическую значимость Бонферрони, то остается значимой связь с категорией «Количество слов» («WC»).

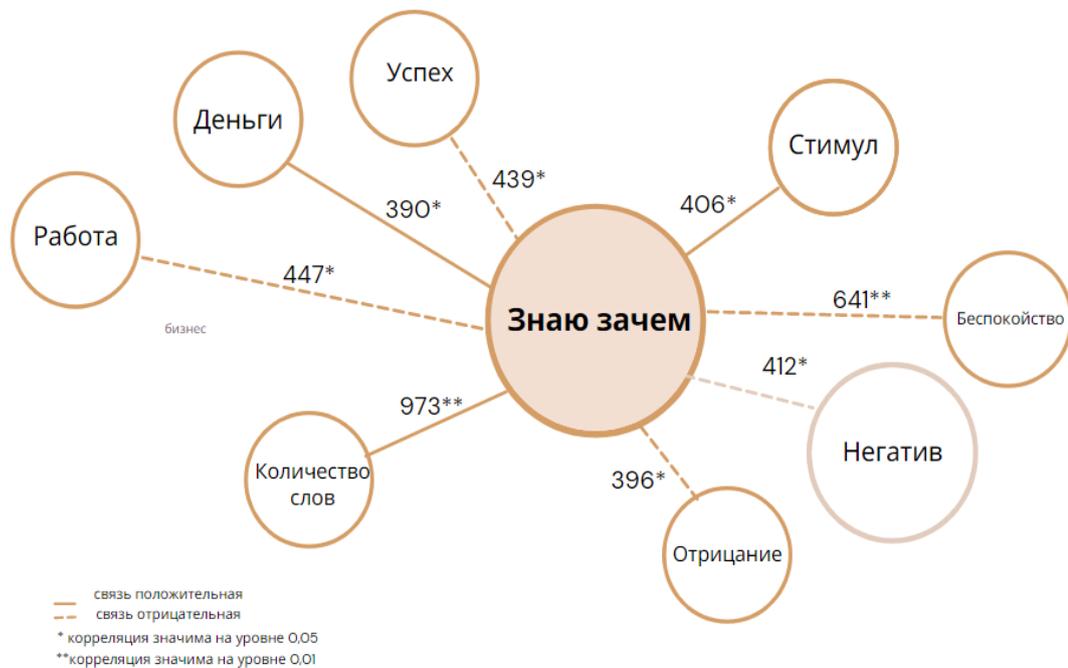


Рисунок 1 – Связь языковых особенностей с результатами по шкале «Знаю зачем»

Положительная связь у осознания смысла деятельности с количеством слов. Отрицательная связь с категориями «Работа» (примеры слов и основ слов: ассистент*, бизнес, ваканс*, выполня*, достат*) и «Успех» (авторитет*, амбиц*, важн*, догна*, крепк*) и с категорией «Беспокойство» (боязнь, возмуц*, виновн*, заботит*, жесток*, мешать, может, недостаток*) говорит о том, что, скорее всего, тот, кто понимает, зачем работает, меньше говорит о

работе. С категорией «Деньги» (налог, доплач*, доход, купит*, подари*), наоборот, положительная связь; вместе с положительной связью с категорией «Стимул» (действие, побуждение к действию: бегущ*, взлет*, вперёд, акт*) свидетельствует о направленности к цели. С «Отрицанием» (отрицательные частицы и слова со значением отрицания: без, не, ничего, никак) связь обратная, «Отрицание» и «Беспокойство» входят в кластер негативных эмоций.

На рисунке 2 указаны все полученные связи. Если учесть поправку на статистическую значимость Бонферрони, то остаются значимыми связи с категориями «Местоимения», «Мы», «Вы», «Они».

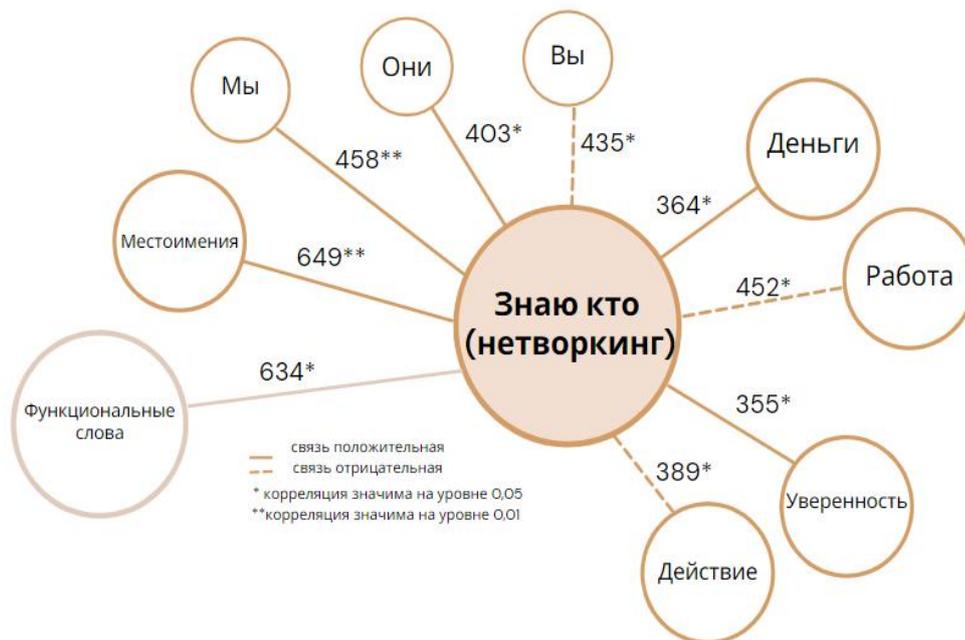


Рисунок 2 – Связь языковых особенностей с результатами по шкале «Знаю кто» (нетворкинг)

Использование глаголов в теории Пеннебейкера связано с направленностью на построение отношений – в выборке исследования связь обратная.

С личными местоимениями «Мы» и «Они» положительная связь. «Мы» связано с ощущением принадлежности к группе, «Они» используется часто для адаптивного копинга. Обратная связь с местоимением «Вы» говорит о том, что испытуемый, нацеленный на установление рабочих связей, не обозначает свой более высокий социальный статус. Положительная связь с группами «Деньги» и «Уверенность» также свидетельствует об осознании целей и направленности. Обратная связь с «Работой» и «Действием».

На рисунке 3 указаны все полученные связи. Если учесть поправку на статистическую значимость Бонферрони, то остается значимой связь с категорией «Стимул» (в которую входят слова из категории «Действие»). Обратная корреляция с количеством слов, прямая – с действием и стимулом.

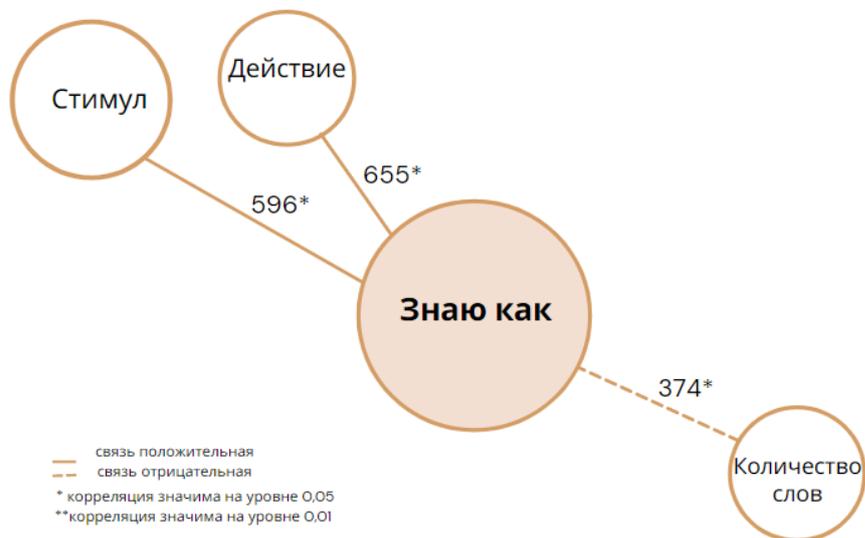


Рисунок 3 – Связь языковых особенностей с результатами по шкале «Знаю как»

На рисунке 4 изображены совпадающие для разных шкал языковые категории.

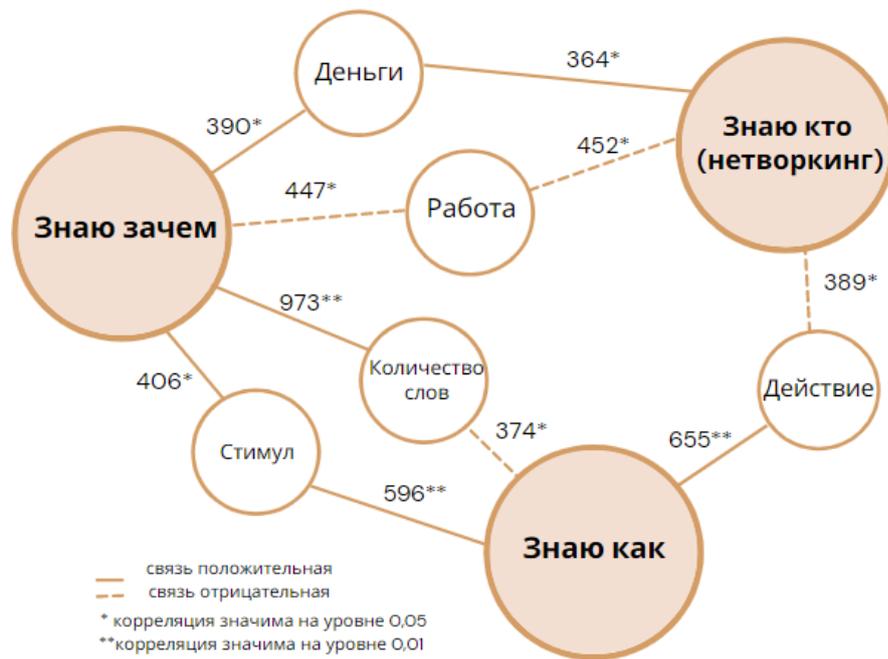


Рисунок 4 – Связь языковых особенностей с результатами по трем шкалам для оценки карьерного капитала

Связь у категории «Количество слов»: обратная со шкалой «Знаю как», прямая – со шкалой «Знаю зачем» – говорит о том, что те, кто видит смысл в своей деятельности, больше говорят; а те, кто понимает, как работать и из чего состоит процесс работы, говорят меньше. Больше всего в их речи про действия – глаголы и слова, образованные от них. Меньше всего выражено действие в речи тех, кто ориентирован в работе на создание социальных связей.

Связь экспертной оценки и языковых категорий

Результаты экспертной оценки показали, что значимые корреляции между оценками и категориями у экспертов далеко не всегда совпадают: они обращают внимание на разные речевые особенности при оценке карьерного потенциала человека (рисунок 5).

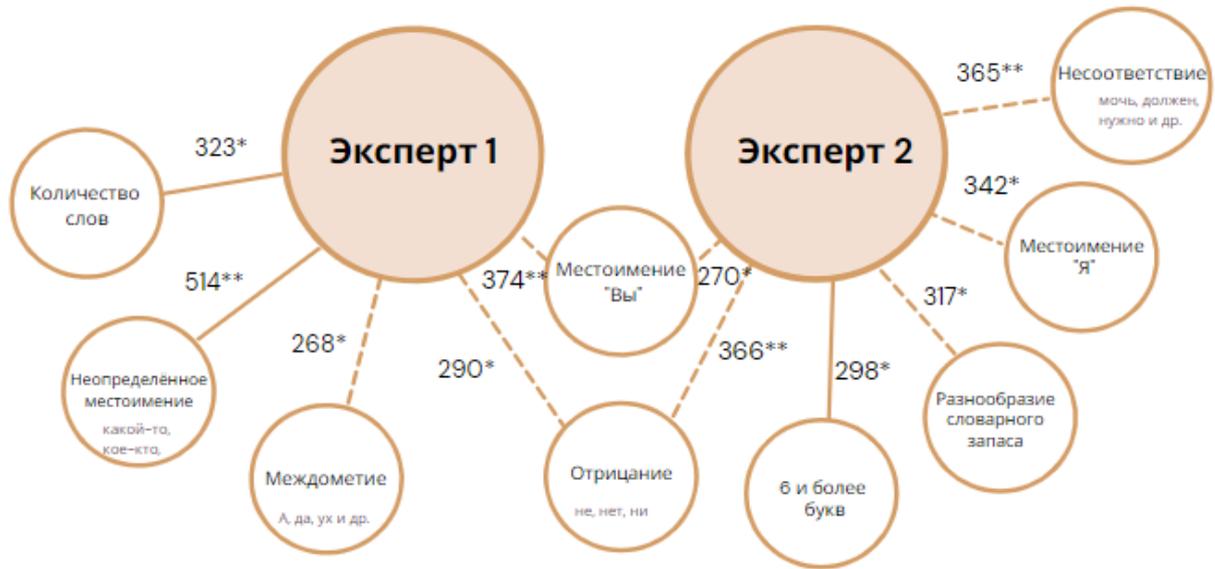


Рисунок 5 – Экспертная оценка и языковые категории

У первого эксперта корреляции оценок и языковых категорий: отрицательная – с местоимением «Вы», с категорией «Отрицание» говорит о том, что, предположительно, оценивалось умение налаживать контакт. Отрицательная связь с «Междометиями», положительная – с «Количеством слов» – означает, что, скорее всего, эксперт обращал внимание на качество речи.

У второго эксперта значимыми оказались категории: «Количество слов, в которых больше шести букв» – этот показатель часто связан с когнитивной сложностью, а также, вместе с избеганием местоимения «Я», со лживостью или отстраненностью (Bond et al., 2005). Сильная положительная связь с категорией «Несоответствие», которая аналогична категории модальности в английском: в ней представлены модальные глаголы и связанные с ними слова («хочу», «могу», «надо»), вместе с отсутствием местоимения «Я», обилием слов из более 6 букв, может свидетельствовать также об отстраненности.

Можно предположить, что каждый эксперт обращал внимание на 1-2 аспекта: первый эксперт – на нетворкинг и качество речи, второй – на когнитивную сложность и эмоциональную отстраненность. Коэффициент корреляции между суждениями экспертов (Спирмена) составил 0,61 ($p \leq 0.01$).

При таких результатах, возможно, некорректно делать среднюю экспертную оценку, нужна другая система, предварительная оценка самих экспертов, когда речь идет о такой сложной категории, как карьерный потенциал.

Выводы и ограничения исследования

Результаты исследования показали, что условия проведения интервью сильно сказываются на ответах. В условиях отбора на должность люди больше говорят, чем в условиях, когда интервью является частью исследования; кроме того, встречаемость слов из разных категорий, отражающих эмоциональный настрой и когнитивные особенности, также отличается. Это говорит о том, что при проектировании, разработке и апробации автоматизированных систем оценки особенностей кандидатов, необходимо собирать речевой материал в полевых условиях.

Карьерный капитал человека, измеренный тестом, находит свое отражение в языковых категориях. Гипотезы, основанные на работах Пеннебейкера, частично подтвердились. Так, для испытуемых с высокими показателями по шкале «Знаю кто» (нетворкинг) характерно употребление слов из категории «Личные местоимения» («Мы», «Вы», «Они», «Он/Она»), с высокими показателями по шкале «Знаю зачем» связано употребление большого количества слов, со шкалой «Знаю как» – употребление глаголов и других слов, связанных с действием (категория «Стимул»).

Также были выделены категории, предположительно имеющие связь с результатами по шкалам карьерного капитала, однако это требует дальнейшей апробации в исследованиях. Исследование показало, что группы,

говорящие о беспокойстве, неуверенности в себе, негативном настрое указывают на низкий уровень понимания себя и своих целей, а использование объединяющих местоимений и уверенность связана с нетворкингом – социальным капиталом; лаконичность ответов положительно связана с компетентностью, но отрицательно – со смыслом и включенностью в свою работу. Понимание смысла работы связано с более редким появлением в речи слов из категории «Успех», частым – «Деньги».

Экспертная оценка потенциала оказалась связана с другими языковыми категориями, отличными от тех, которые говорят о высоком карьерном капитале по опроснику карьерного капитала. При оценке потенциала кандидата в полевых условиях оказалось, что кандидаты, использующие часто местоимение «Я», короткие и частотные слова, отрицание и редко употребляющие модальные глаголы «хочу», «могу», «надо», воспринимаются как люди с меньшим карьерным потенциалом.

Перспективы дальнейшего исследования касаются увеличения размера выборки, а также изменения характера выборки: сбор данных кандидатов с предположительно высоким карьерным потенциалом и с предположительно низким. Также изменение вопросов в интервью, в большей степени отражающих вопросы методики измерения карьерного капитала. Интересным представляется также сравнить два инструмента для анализа текста: русскоязычную версию LIWC 2007 года и новую версию 2020 года. Кроме того, следующим шагом может стать использование методов открытого словаря и построение предсказательной модели языковых особенностей, связанных с карьерным потенциалом. Создание подобной модели может быть применимо в качестве основания при создании автоматизированного инструмента для предварительного анализа видеоинтервью при приеме на работу, что упростит процесс рекрутинга и позволит узнать о кандидатах больше информации уже на первом интервью.

Ограничения исследования касались выборки: первая часть

(59 человек) не принимали сами непосредственное участие – были доступны только стенограммы интервью; не было возможности узнать их результаты по опроснику карьерного капитала, чтобы узнать корреляцию этих результатов с лингвистическими маркерами. Также разные условия прохождения интервью: в первом случае – собеседование на вакансию, во втором – исследование – не давали возможности объединить две части выборки, группы значимо отличались по многим параметрам, что подтвердил критерий Манна-Уитни. Следующий момент – инструментарий, т.е. использование русскоязычной версии программы LIWC, о недостатках которой говорилось выше. Ограничения во времени и возможностях не позволили использовать и другие инструменты для анализа естественного языка, такие как функции и пакеты языка программирования R, фреймворки с сайта Джеймса Пеннебейкера, которые подтвердили свою эффективность на других наборах данных.

Список использованных источников

- Марарица Л.В. Нетворкинг: определение феномена и методы измерения // Петербургский психологический журнал, 2014. № 9. С. 71-96.
- Akkermans J., Tims M. Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting // *Applied Psychology*, 2017. Vol. 66(1). Pp. 168-195.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. Career success in a boundaryless career world // *Journal of Organizational Behavior*, 2005. Vol. 26(2). Pp. 177-202.
- Arthur M., Rousseau D. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organisational Era*. New York, Oxford University Press, 1996.
- Blei D.M., Ng A.Y., Jordan M. Latent Dirichlet Allocation // *Journal of Machine Learning Research*, 2003. Vol. 3. Pp. 993-1022.
- Bond G.D., Lee A.Y. Language of Lies in Prison: Linguistic Classification of Prisoners' Truthful and Deceptive Natural Language // *Applied Cognitive Psychology*, 2005. Vol. 19(3). Pp. 313-329.
- Boyd R.L., Pennebaker J.W. Language-Based Personality: A New Approach to Personality in a Digital World // *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 2017. Vol. 18. Pp. 63-68.
- Bucci W. *Psychoanalysis and cognitive science: A multiple code theory*. New York: Guilford Press, 1997.

- Cohn M.A., Mehl M.R., Pennebaker J.W. Linguistic Markers of Psychological Change Surrounding September 11, 2001 // *Psychological Science*, 2004. Vol. 15(10). Pp. 687-693.
- Dries N., Pepermans R.G. "Real" High Potential Careers: An Empirical Study into the Perspectives of Organisations and High Potentials // *Personnel Review*, 2008. Vol. 37(1). Pp. 85-108.
- Golbeck J., Robles C., Turner K. Predicting Personality With Social Media // CHI EA'11: CHI'11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems, 2011. Pp. 253-262.
- Gonzales A.L., Hancock J.T., Pennebaker J.W. Language Style Matching as a Predictor of Social Dynamics in Small Groups // *Communication Research*, 2009. Vol. 37(1). Pp. 3-19.
- Gottschalk L.A., Gleser G.C., Winget C.N. Manual of Instruction for Using the Gottschalk-Gleser Content Analysis Scales. Berkeley, U. of California Press, 1969.
- Grimmer J., Stewart B.M. Text as Data: The Promise and Pitfalls of Automatic Content Analysis Methods for Political Texts // *Political Analysis*, 2013. Vol. 21(3). Pp. 267-297.
- Heslin P.A. Self- and Other-Referent Criteria of Career Success // *Journal of Career Assessment*, 2003. Vol 11 (3). Pp. 262-286.
- Heslin P.A. Conceptualizing and Evaluating Career Success // *Journal of Organizational Behavior*, 2005. Vol. 26(2). Pp. 113-136.
- Hickman L., Bosch N., Ng V., Saef R., Sang L.T., Woo E. Automated Video Interview Personality Assessments: Reliability, Validity, and Generalizability Investigations [Электронный ресурс] // The Society for the Improvement of Psychological Science. 2021. URL: <https://psyarxiv.com/a62jv/> (Дата обращения: 20.05.2021).
- Iacobelli F., Gill A.J., Nowson S., Oberlander J. Large scale personality classification of bloggers // *Affective Computing and Intelligent Interaction Fourth International Conference, ACII 2011, Memphis, TN, USA, October 9-12, 2011, Proceedings, Part II* / Eds. S. D'Mello, A. Graesser, B. Schuller, J.-C. Martin. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2011. Pp. 568-577.
- Jokinen T., Brewster C., Suutari, V. Career Capital during International Work Experiences: Contrasting Self-Initiated Expatriate Experiences and Assigned Expatriation // *The International Journal of Human Resource Management*, 2008. Vol. 19(6). Pp. 979-998.
- Nabi G. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success // *Career Development International*, 1999. Vol. 4(4). Pp. 212-224.
- Ng T.W.H., Feldman D.C. Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review // *Journal of Vocational Behavior*, 2014. Vol. 85 (2). Pp. 169-179.
- O'Connor B., Bamman D., Smith N.A. Computational Text Analysis for Social Science: Model Complexity and Assumptions [Электронный ресурс] // *Second Workshop on Computational Social Science and Wisdom of the Crowds (NIPS 2011)*. 2011. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.228.3731&rep=rep1&type=pdf> (Дата обращения: 20.05.2021).
- Panicheva P., Litvinova T. Matching LIWC with Russian Thesauri: An Exploratory Study // *Artificial Intelligence and Natural Language: 9th Conference AINL 2020, Helsinki, Finland, October 7-9, 2020* / Eds. A. Filchenkov, J. Kauttonen, L. Pivovarova. Helsinki, 2020. Pp. 81-195.
- Pennebaker J.W. *The secret life of pronouns: What our words say about us*. New York, Bloomsbury Press, 2011.

- Pennebaker J.W. Using computer analyses to identify language style and aggressive intent: The secret life of function words // *Dynamics of Asymmetric Conflict*, 2011. No. 4(2). Pp. 92-102.
- Pennebaker J.W., Chung C.K., Ireland M.E., Gonzales A.L., Booth R.J. The Development and Psychometric Properties of LIWC2007 [Электронный ресурс] // LIWC.net. 2007. URL: <https://www.liwc.net/LIWC2007LanguageManual.pdf> (Дата обращения: 19.05.2021).
- Pennebaker J.W., King L.A. Linguistic Styles: Language Use as an Individual Difference // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999. Vol. 77(6). Pp. 1296-1312.
- Schwartz H.A., Eichstaedt J.C., Kern M.L., Dziurzynski L., Park M.A.G.J., Lakshminanth S.K., Jha S., Seligman M.E.P., Ungar L. Characterizing Geographic Variation in Well-Being Using Tweets [Электронный ресурс] // *Proceedings of the Seventh International AAAI Conference on Weblogs and Social Media*, 2013. URL: <https://www.aaai.org/ocs/index.php/ICWSM/ICWSM13/paper/viewFile/6138Hansen/6398> (Дата обращения: 20.05.2021).
- Seibert S.E., Kraimer M.L., Holtom B.C., Pierotti A.J. Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education // *Journal of Applied Psychology*, 2013. Vol. 98(1). Pp. 169-182.
- Seibert S.E., Kraimer M.L., Liden R.C. A Social Capital Theory of Career Success [Электронный ресурс] // *The Academy of Management Journal*, 2001. Vol. 44(2). URL: [10.2307/3069452](https://doi.org/10.2307/3069452) (Дата обращения: 21.05.2021).
- Shockley K.M., Ureksoy H., Rodopman O.B., Poteat L.F. and Dullaghan T.R. Development of a new scale to measure subjective career success: a mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*, 2016. Vol. 37 (1). Pp. 128-153.
- Slatcher R.B., Chung C.K., Pennebaker J.W., Stone L.D. Winning words: Individual differences in linguistic style among U.S. presidential and vice presidential candidates // *Journal of Research in Personality*, 2007. Vol. 41. Pp. 63-75.
- Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions // *Journal of Management*, 2018. Vol. 45 (1). Pp. 35-69.
- Stiles W.B. *Describing talk: A taxonomy of verbal response modes*. Newbury Park, CA: Sage, 1992.
- Stone P.J., Dunphy D.C., Smith M.S., Ogilvie D.M. *The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis*. Cambridge, MA: MIT Press, 1966.
- Taylor M.A., Reed R., Berenbaum, S.A. Patterns of Speech Disorders in Schizophrenia and Mania // *Journal of Nervous and Mental Disease*, 1994. Vol. 182(6). Pp. 319-326.
- Tackman A.M., Sbarra D.A., Angela L.C., Donnellan M.B., Horn A.B., Holtzman N.S., Edwards T.S., Pennebaker J.W., Mehl M.R. Depression, Negative Emotionality, and Self-Referential Language: A Multi-Lab, Multi-Measure, and Multi-Language-Task Research Synthesis // *Journal of Personality and Social Psychology*, 2019. Vol. 116(5). Pp. 817-834.
- Yarkoni T. Personality in 100,000 Words: A Large-Scale Analysis of Personality and Word Use Among Bloggers // *Journal of Research in Personality*, 2010. Vol. 44(3). Pp. 363-373.

References

- Mararitsa L.V. Networking: opredelenie fenomena i metody izmereniia [Networking Ability and Behavior: Understanding the Phenomenon and Its Assessment] // *Peterburgskii psikhologicheskii zhurnal*, 2014. No. 9. Pp. 71-96. (In Russian)
- Akkermans J., Tims M. Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting // *Applied Psychology*, 2017. Vol. 66(1). Pp. 168-195.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. Career success in a boundaryless career world // *Journal of Organizational Behavior*, 2005. Vol. 26(2). Pp. 177-202.
- Arthur M., Rousseau D. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organisational Era*. New York, Oxford University Press, 1996.
- Blei D.M., Ng A.Y., Jordan M. Latent Dirichlet Allocation // *Journal of Machine Learning Research*, 2003. Vol. 3. Pp. 993-1022.
- Bond G.D., Lee A.Y. Language of Lies in Prison: Linguistic Classification of Prisoners' Truthful and Deceptive Natural Language // *Applied Cognitive Psychology*, 2005. Vol. 19(3). Pp. 313-329.
- Boyd R.L., Pennebaker J.W. Language-Based Personality: A New Approach to Personality in a Digital World // *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 2017. Vol. 18. Pp. 63-68.
- Bucci W. *Psychoanalysis and cognitive science: A multiple code theory*. New York: Guilford Press, 1997.
- Cohn M.A., Mehl M.R., Pennebaker J.W. Linguistic Markers of Psychological Change Surrounding September 11, 2001 // *Psychological Science*, 2004. Vol. 15(10). Pp. 687-693.
- Dries N., Pepermans R.G. "Real" High Potential Careers: An Empirical Study into the Perspectives of Organisations and High Potentials // *Personnel Review*, 2008. Vol. 37(1). Pp. 85-108.
- Golbeck J., Robles C., Turner K. Predicting Personality With Social Media // *CHI EA'11: CHI'11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, 2011. Pp. 253-262.
- Gonzales A.L., Hancock J.T., Pennebaker J.W. Language Style Matching as a Predictor of Social Dynamics in Small Groups // *Communication Research*, 2009. Vol. 37(1). Pp. 3-19.
- Gottschalk L.A., Gleser G.C., Winget C.N. *Manual of Instruction for Using the Gottschalk-Gleser Content Analysis Scales*. Berkeley, U. of California Press, 1969.
- Grimmer J., Stewart B.M. Text as Data: The Promise and Pitfalls of Automatic Content Analysis Methods for Political Texts // *Political Analysis*, 2013. Vol. 21(3). Pp. 267-297.
- Heslin P.A. Self- and Other-Referent Criteria of Career Success // *Journal of Career Assessment*, 2003. Vol 11 (3). Pp. 262-286.
- Heslin P.A. Conceptualizing and Evaluating Career Success // *Journal of Organizational Behavior*, 2005. Vol. 26(2). Pp. 113-136.
- Hickman L., Bosch N., Ng V., Saef R., Sang L.T., Woo E. Automated Video Interview Personality Assessments: Reliability, Validity, and Generalizability Investigations // *The Society for the Improvement of Psychological Science*. 2021. URL: <https://psyarxiv.com/a62jv/> (Accessed: 20.05.2021).
- Iacobelli F., Gill A.J., Nowson S., Oberlander J. Large scale personality classification of bloggers // *Affective Computing and Intelligent Interaction Fourth International Conference, ACII 2011, Memphis, TN, USA, October 9-12, 2011, Proceedings, Part II /*

- Eds. S. D'Mello, A. Graesser, B. Schuller, J.-C. Martin. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2011. Pp. 568-577.
- Jokinen T., Brewster C., Suutari, V. Career Capital during International Work Experiences: Contrasting Self-Initiated Expatriate Experiences and Assigned Expatriation // *The International Journal of Human Resource Management*, 2008. Vol. 19(6). Pp. 979-998.
- Nabi G. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success // *Career Development International*, 1999. Vol. 4(4). Pp. 212-224.
- Ng T.W.H., Feldman D.C. Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review // *Journal of Vocational Behavior*, 2014. Vol. 85 (2). Pp. 169-179.
- O'Connor B., Bamman D., Smith N.A. Computational Text Analysis for Social Science: Model Complexity and Assumptions // *Second Workshop on Computational Social Science and Wisdom of the Crowds (NIPS 2011)*. 2011. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.228.3731&rep=rep1&type=pdf> (Accessed: 20.05.2021).
- Panicheva P., Litvinova T. Matching LIWC with Russian Thesauri: An Exploratory Study // *Artificial Intelligence and Natural Language: 9th Conference AINL 2020, Helsinki, Finland, October 7-9, 2020* / Eds. A. Filchenkov, J. Kauttonen, L. Pivovarova. Helsinki, 2020. Pp. 81-195.
- Pennebaker J.W. *The secret life of pronouns: What our words say about us*. New York, Bloomsbury Press, 2011.
- Pennebaker J.W. Using computer analyses to identify language style and aggressive intent: The secret life of function words // *Dynamics of Asymmetric Conflict*, 2011. No. 4(2). Pp. 92-102.
- Pennebaker J.W., Chung C.K., Ireland M.E., Gonzales A.L., Booth R.J. The Development and Psychometric Properties of LIWC2007 // *LIWC.net*. 2007. URL: <https://www.liwc.net/LIWC2007LanguageManual.pdf> (Accessed: 19.05.2021).
- Pennebaker J.W., King L.A. Linguistic Styles: Language Use as an Individual Difference // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999. Vol. 77(6). Pp. 1296-1312.
- Schwartz H.A., Eichstaedt J.C., Kern M.L., Dziurzynski L., Park M.A.G.J., Lakshminanth S.K., Jha S., Seligman M.E.P., Ungar L. Characterizing Geographic Variation in Well-Being Using Tweets // *Proceedings of the Seventh International AAAI Conference on Weblogs and Social Media*, 2013. URL: <https://www.aaai.org/ocs/index.php/ICWSM/ICWSM13/paper/viewFile/6138Hansen/6398> (Accessed: 20.05.2021).
- Seibert S.E., Kraimer M.L., Holtom B.C., Pierotti A.J. Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education // *Journal of Applied Psychology*, 2013. Vol. 98(1). Pp. 169-182.
- Seibert S.E., Kraimer M.L., Liden R.C. A Social Capital Theory of Career Success // *The Academy of Management Journal*, 2001. Vol. 44(2). URL: 10.2307/3069452 (Accessed: 21.05.2021).
- Shockley K.M., Ureksoy H., Rodopman O.B., Poteat L.F. and Dullaghan T.R. Development of a new scale to measure subjective career success: a mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*, 2016. Vol. 37 (1). Pp. 128-153.

- Slatcher R.B., Chung C.K., Pennebaker J.W., Stone L.D. Winning words: Individual differences in linguistic style among U.S. presidential and vice presidential candidates // *Journal of Research in Personality*, 2007. Vol. 41. Pp. 63-75.
- Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions // *Journal of Management*, 2018. Vol. 45 (1). Pp. 35-69.
- Stiles W.B. Describing talk: A taxonomy of verbal response modes. Newbury Park, CA: Sage, 1992.
- Stone P.J., Dunphy D.C., Smith M.S., Ogilvie D.M. *The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis*. Cambridge, MA: MIT Press, 1966.
- Taylor M.A., Reed R., Berenbaum, S.A. Patterns of Speech Disorders in Schizophrenia and Mania // *Journal of Nervous and Mental Disease*, 1994. Vol. 182(6). Pp. 319-326.
- Tackman A.M., Sbarra D.A., Angela L.C., Donnellan M.B., Horn A.B., Holtzman N.S., Edwards T.S., Pennebaker J.W., Mehl M.R. Depression, Negative Emotionality, and Self-Referential Language: A Multi-Lab, Multi-Measure, and Multi-Language-Task Research Synthesis // *Journal of Personality and Social Psychology*, 2019. Vol. 116(5). Pp. 817-834.
- Yarkoni T. Personality in 100,000 Words: A Large-Scale Analysis of Personality and Word Use Among Bloggers // *Journal of Research in Personality*, 2010. Vol. 44(3). Pp. 363-373.