



УДК 159.9:378

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

CAREER ORIENTATION OF UNIVERSITY STUDENTS

Н.Н. Доронина
N.N. Doronina

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85

Belgorod National Research University, 85, Pobeda Str., Belgorod, 308015, Russia

E-mail: doronina@bsu.edu.ru

Аннотация

В данной статье представлен анализ проблемы карьерных ориентаций студентов вуза. В исследовании приняли участие студенты направлений подготовки «Туризм» Института управления и «Психология» факультета психологии Педагогического института НИУ «БелГУ». Анализ полученных данных позволил выявить доминирующую карьерную ориентацию у студентов различных направлений подготовки. Для направления подготовки «Туризм» – «автономия». Для направления подготовки «Психология» – «интеграция стилей жизни». На последнем месте находится карьерная ориентация «стабильность места жительства». В ходе статистической обработки данных были выявлены значимые различия в выраженности исследуемых показателей.

В заключении автором отмечается, что проведенное исследование может стать основой для разработки развивающих программ, способствующих оптимальному выбору карьерного пути и способов продвижения к желаемому результату.

Abstract

This article presents an analysis of the problem of career orientations of University students. In the research students of the specialty "Tourism" of Institute of management and "Psychology" of Pedagogical Institute, NRU "BSU" took part. Analysis helped to identify the dominant career orientation of students of different training areas. For specialty "Tourism" – "autonomy". For the specialty "Psychology" – "the integration of lifestyles". The career orientation "stability of the place of residence". is in last place. In the course of statistical processing of the data author identified significant differences in expression of studied parameters. In conclusion, the author notes that the study may become the basis for the development of educational programs that support the optimal choice of a career path and ways to promote the desired result.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, студенты вуза, профессиональная направленность

Keywords: career, career orientation, University students, professional orientation

Введение

В настоящее время проблема построения карьеры приобретает все большую актуальность. Современный человек пытается осознать, соответствует ли сделанный им профессиональный выбор его личностным ценностям и жизненным смыслам, т.к. только правильно сделанный выбор будущей профессии дает человеку возможность реализовать свои способности и потребности. Планирование карьеры – очень важный аспект профессионального развития личности и ее самореализации.

«Одним из личностных факторов, оказывающих значимое влияние на развитие карьеры, являются карьерные ориентации личности. Карьерные ориентации отражают



ценности карьеры и способ достижения успеха при ее построении; это система оценки личностью этих способов достижения успеха в карьере; это регулятор поведения личности в социальных условиях» [Юртаева, 2012].

Исследование карьерных ориентаций студентов вуза является важным и актуальным в настоящее время, т.к. именно на этом этапе человек планирует свое профессиональное будущее, осознает правильность сделанного профессионального выбора и т.д. По мнению Харлановой Т.Н., «значительная часть современной молодежи не имеет четких представлений о будущей профессиональной деятельности и реальной карьере, что создает значительные трудности на пути ее профессиональной социализации» [Харланова, 2015].

Карьерные ориентации – это важная составная часть профессиональной направленности личности, и естественно, что есть особенности этих ориентаций, которые обусловлены полом, возрастом, спецификой деятельности человека.

Цель данного исследования заключается в выявлении доминирующих карьерных ориентаций студентов различных направлений подготовки.

Теоретический анализ проблемы

На завершающем этапе подготовки студентов в вузе важной и значимой становится проблема определения карьерных ориентаций. Однако актуальность данной проблемы очевидна на протяжении всего процесса обучения в высшем учебном заведении, когда происходит формирование профессиональных ценностей. Этот процесс отражается в специфике постановки карьерных целей и разработки планов, определяющих успешность профессионального развития личности в целом.

Исследованием карьерных ориентаций личности в том или ином аспекте занимались следующие ученые: С.Х. Асадуллина, Е. Ф. Зеер, В.Г. Маралов, А.С. Назыров, В.Н. Обносков, Н.С. Пряжников, Э. Шейн и др. Несмотря на многочисленные исследования, необходимо отметить продолжающийся интерес к данной проблеме.

В настоящее время в связи со сложившейся социально-экономической ситуацией в мире актуальными для науки становятся вопросы, связанные с построением и развитием карьеры. Под карьерой понимается сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства.

Слово «карьер» произошло от латинского «каррус», что означает «боевые колесницы, выстроенные в определенном порядке». В русский язык данное слово вошло в первой половине XIX в. из французского, где «саггеге» означало «самый быстрый ход лошади», и из итальянского языка «саггегга», производного от «саго» – «повозка».

Карьера в психологии рассматривается с двух сторон: с одной стороны, как модель социального продвижения, а, с другой стороны, как процесс реализации личностного потенциала человека в его профессиональной деятельности. Кроме того указанные процессы связаны между собой. Социальное продвижение человека и реализация его личностного потенциала хоть и не совпадают полностью, но часто идут рядом, обуславливая друг друга. В результате личностного развития человек оказывается способным занимать более высокие должности и успешно функционировать в них, а его повышение в должности может стимулировать и личностное, и профессиональное саморазвитие.

И.В. Головнева, Ю.Л. Твердохвалова рассматривают карьеру как «целенаправленный должностной и профессиональный рост, поступательное продвижение по служебной лестнице» [Головнева, Твердохвалова]. А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич проанализировали те составляющие карьеры, которые могут быть отнесены к категории психологического наполнения термина. «Это характер целей, которые ставит человек; система мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность; степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей



специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма» [Бодалев, Рудкевич, 2003].

Известный зарубежный ученый, специалист по профессиональному становлению и карьерной периодизации Д. Сьюпер, а позже и отечественный ученый Н.С. Пряжников относятся к построению карьеры как к процессу профессионального самоопределения. «Этот процесс представляет собой постоянно чередующиеся выборы и имеет в качестве основы Я-концепцию личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека» [Пряжников, 2008].

В данном исследовании будем опираться на концепцию американского исследователя Эдгара Шейна, имеющую название «якорная модель профессионального развития». Его концепция была сформулирована в середине 70-х годов прошлого века на основе организованного им масштабного эмпирического исследования менеджеров [Шейн, 2002]. В любой профессиональной деятельности, по мнению Э. Шейна, существует несколько направлений продвижения личности, соответствующих ее карьерным ориентациям («якоря карьеры»), которые, в свою очередь, связаны с реализацией человеком представлений о себе. Проведенное ученым исследование показало, что личностные характеристики человека, демонстрируемые во время профессионального обучения, не являются определяющими факторами его будущей карьеры. Это связано с тем, что в начале карьеры человек открывает для себя неожиданные соответствия и расхождения собственных ценностей, потребностей, способностей с требованиями организационной среды, в которой он работает. Постепенное прояснение образа «Я», сопряженного с собственными мотивами, потребностями, ценностями и талантами в профессиональной сфере, было названо процессом нахождения «якоря карьеры», который, стабилизируясь, начинает действовать в карьере как ведущая сила. «Якорь карьеры» – это «группа потребностей, ценностей и талантов, реализация которых в наибольшей степени значима для человека при осуществлении профессиональных выборов» [Шейн, 2002]. Вначале Э. Шейн выделил «пять якорей» карьеры: менеджмент, профессиональная компетентность, стабильность, автономия/независимость, предпринимательство. В ходе последующих исследований, проведенных в 80-х гг. прошлого века, ученым выделено еще три карьерные ориентации: вызов, служение, интеграция стилей жизни.

В карьерных ориентациях отражены ценности карьеры и способ достижения успеха при ее построении. (Э. Шейн, Т.Г. Гнедина). Т.Г. Гнедина отмечает, что «карьерные ориентации возникают в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры и служат для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры» [Невструева, Гнедина, 2006].

По мнению Н.И. Юртаевой, «поскольку карьерные ориентации являются устойчивым образованием в структуре личности и формируются на начальных этапах вхождения в профессиональную деятельность, это важно учитывать и использовать в период адаптации к профессии молодых людей. Знание особенностей отношения к карьере поможет развивать, направлять, формировать профессионально-ценностные карьерные ориентации на этапе вузовского обучения» [Юртаева, 2012].

Харланова Т.Н. трактует понятие «карьерных ориентаций» как «элемент Я-концепции личности, который включает в себя представление о собственных способностях, своей профессиональной жизни (когнитивная составляющая), отношение к ней (эмоциональная составляющая), стремление к реализации карьерных планов (поведенческая составляющая)» [Харланова, 2015].

Следовательно, карьерные ориентации личности являются одним из личностных факторов, которые оказывают весомое влияние на развитие карьеры. В карьерных ориентациях отражены как ценности карьеры, так и способ достижения успехов при ее построении.



Объект и методы исследования

На наш взгляд, студентам различных направлений подготовки будут присущи определенные карьерные ориентации. Для нас представляет интерес выявление особенностей карьерных ориентаций студентов направления подготовки «Туризм» и «Психология». Исследование проводилось на базе НИУ «БелГУ». Для достижения этой цели был использован опросник карьерных ориентаций («Якоря карьеры») (Э. Шейн).

В данном опроснике содержится 8 диагностических шкал измерения карьерных ориентаций («якорей карьеры»):

1. Карьерная ориентация «профессиональная компетентность» связана с наличием талантов и способностей в определенной области. Такие люди хотят быть мастерами своего дела. «Человек с такой ориентацией стремится качественно развиваться, занять соответствующее его мастерству положение. Он готов руководить другими в пределах компетентности, но занятие руководящей должности не является самоцелью» [Шейн, 2002].

2. Шкала «менеджмент» (организаторская компетентность) означает, что основное значение для работника дает возможность совершенствоваться в сфере управления, координации действий других, брать ответственность за конечный результат действий. Человек будет стремиться занять ту должность, на которой он будет управлять различными сторонами деятельности предприятия: продажами, производством продукции, финансами и т.д. Более определенной и четкой эта карьерная ориентация становится с возрастом и опытом. На такой работе требуются навыки межличностного общения и высокого уровня эмоционального интеллекта.

3. Главное желание личности с карьерной ориентацией «автономия» (независимость) – это освобождение от организационных рамок. Такой человек будет искать работу со свободным режимом (дизайнера, консультанта), не хочет подчиняться правилам предприятия, ради независимости действий он готов отказаться от карьерных продвижений.

4. Шкала «стабильность» подразделяется на две – стабильность места проживания и стабильность места работы. Стабильность места работы – это ориентация работника на организацию с длительным контрактом, хорошим социальным пакетом и хорошей репутацией. Даже ради повышения и большой заработной платы человек не изменит хорошо знакомое и надежное место работы, но может изменить его в том случае, если другая организация более надежна и стабильна. Для человека с карьерной ориентацией на стабильность места проживания важным фактором является географическое положение организации. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемыми. Такие люди ценят социальные гарантии.

5. Основные ценности в ориентации «служение» – это «служение человечеству», «помощь и работа с людьми», «желание сделать мир лучше». Такой человек откажется от работы в организации, которая враждебна его ценностям и целям. В любой организации работник стремится соединять основную работу и деятельность по душе.

6. В основе ориентации «вызов» лежит стремление к конкурентной борьбе, преодолению препятствий, победа над другими, решение трудных задач.

7. Человек с карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» стремится сбалансировать все области своей жизни: семья, работа, саморазвитие. Для людей с такой карьерной ориентацией карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни. Такие люди стремятся к балансу и гармонии, хотят, чтобы все было сбалансировано и ценят жизнь в целом.

8. Человек с ориентацией «предпринимательство» хочет создавать что-то свое, что-то новое, не желает работать на других. Это далеко не творческие люди, но вкладывают в свое дело всю душу. Невзирая на поражения, такие люди будут продолжать свое дело.



Результаты и их обсуждение

Результаты опроса студентов направлений подготовки «Туризм» и «Психология» представлены на графике (рис. 1).

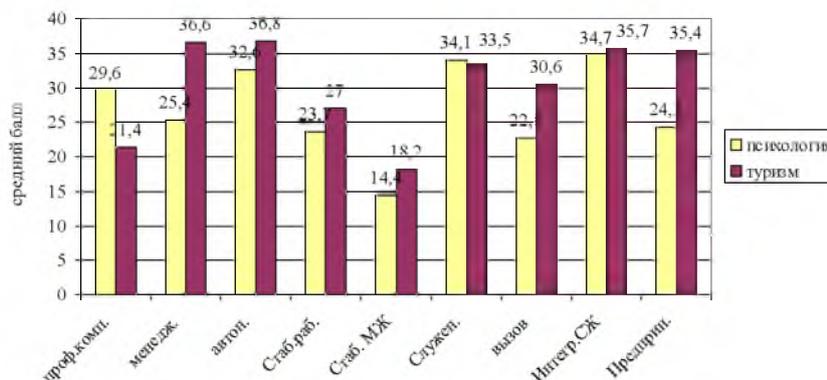


Рис. 1. Выраженность карьерных ориентаций студентов

На рис. 1 видно, что доминирующее значение для студентов направления подготовки «Туризм» имеет шкала «автономия» (36,8 баллов). Эта карьерная ориентация предполагает освобождение личности от от организационных правил, предписаний и ограничений, для таких людей важны свобода и независимость. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, рабочим днем, процедурами, формой одежды, дисциплиной и др. Им нравится выполнять работу своим темпом, способом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Работая в организации, человек нуждается в достаточной степени свободы.

Однако в исследовании Кумыковой Е.В. доминирующей ориентацией будущих специалистов сферы индустрии туризма является стабильность работы [Кумыкова, 2012]. Это означает, что для испытуемых характерна потребность в безопасности и стремление прогнозировать свой профессиональный рост в рамках длительного контракта в компании со стабильным положением на рынке. Полученные исследователем результаты согласуются с данными других авторов (Э.Н. Ломакиной, Л.Н. Ожиговой и др.).

Вторую позицию занимает шкала «менеджмент». Для таких людей важно управление людьми, бизнес-процессами, проектами и т.п. Первостепенное значение для них имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Ключевые ценности и мотивы – это возможности для высокого дохода, лидерства, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации. Самое главное для них – управление (проектами, людьми, любыми бизнес-процессами) – это, в целом, не имеет принципиального значения. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

Кроме того высокие баллы получены по таким шкалам, как: интеграция стилей жизни (35,7 баллов) и предпринимательство (35,4 баллов), т.е. для будущих работников сферы туризма важно иметь и сбалансированную жизнь, и свое собственное дело, продолжение себя.

Карьерная ориентация «служение» также занимает высокую позицию. Основной целью является воплощение в работе своих идеалов и ценностей. Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся определенным делом с целью 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. Люди, ориентированные на служение, часто являются общительными консервативными. Не будут работать в организации, которая враждебна их целям и ценностям.

На последнем месте находятся карьерные ориентации «стабильность места жительства» (что обусловлено особенностями приобретаемой профессии) и «профессиональная компетентность» (хотя профессионализм является важным условием в достижении успеха). Аналогичный результат представлен в исследовании Е.В. Кумыковой [Кумыкова, 2012].

Анализируя данные опроса студентов направления подготовки «Психология», было выявлено, что преобладающими карьерными ориентациями являются «служение» (34,1 баллов) и «интеграция стилей жизни» (34,7 баллов). Немного ниже значение по шкалам «профессиональная компетентность» и «автономия».

Полученные данные близки к результатам проведенных исследований других авторов. Так, профессиональная компетентность и интеграция стилей жизни в исследовании Т.А. Тереховой являются ведущими карьерными ориентациями в целом по выборке студентов-психологов [Терехова, 2011].

По полученным данным Н.Н. Авраменко, для всех студентов-психологов карьера имеет большое значение. Ведущими карьерными ориентациями являются: автономия, стабильность места жительства, вызов, предпринимательство и профессиональная компетентность [Авраменко, 2015].

В нашем исследовании выявлено, что наименьшее значение будущие психологи отдают стабильности места жительства.

Для сравнения выраженности исследуемых карьерных ориентаций студентов различных направлений подготовки был использован U-критерий Манна-Уитни (статистический критерий, используемый для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно). В результате проведенного анализа было выявлено, что значение показателя «профессиональная компетентность» ($u=110$, $p \leq 0,001$) значительно выше представлено у студентов направления подготовки «Психология». Это может свидетельствовать о том, что будущие психологи в большей степени стремятся качественно развиваться, занять соответствующее их мастерству положение.

Для студентов направления подготовки «Туризм» более высокое значение выявлено по следующим шкалам: «менеджмент» ($u=110$, $p \leq 0,001$), «стабильность работы» ($u=138$, $p \leq 0,005$), «вызов» ($u=99$, $p \leq 0,001$), «предпринимательство» ($u=63$, $p \leq 0,001$), т.е. для них карьера связана с управлением людьми, созданием собственного дела, стремление к конкуренции и т.д.

Заключение

Таким образом, данное исследование позволило выявить доминирующую карьерную ориентацию и предпочтения личности в выборе профессионального пути и построении карьеры.

Психологические аспекты исследования карьеры имеют большую теоретическую и практическую значимость. С теоретической точки зрения, данные исследования расширяют представления об особенностях карьерных ориентаций студентов различных направлений подготовки. С практической точки зрения, эти исследования могут стать основой для разработки развивающих программ, тренингов, групповых и индивидуальных консультаций для юношества и взрослых, способствующих оптимальному выбору карьерного пути и способов продвижения к желаемому результату в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности, в т. ч. их профессиональной направленностью.



Список литературы References

- Авраменко Н.Н., 2015. Профессиональная направленность и карьерные ориентации будущих психологов. Прикладная юридическая психология. 2: 134-142.
- Avramenko N.N., 2015. Professional'naya napravlennost' i kar'emnye orientacii budushchih psihologov. Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya. 2: 134-142.
- Бодалев А. А., 2003. Как становятся великими или выдающимися? М., Изд-во Института психотерапии, 288.
- Bodalev A. A., 2003. Kak stanovyatsya velikimi ili vydayushchimisya? M., Izd-vo Instituta psihoterapii, 288.
- Глушко А.Н., 2016. Содержание профессионального развития и направления психологической помощи студентам в процессе обучения в вузе. 11: 63-69.
- Glushko A.N., 2016. Soderzhanie professional'nogo razvitiya i napravleniya psihologicheskoy pomoshchi studentam v processe obucheniya v vuze. 11: 63-69.
- Головнева И.В., Твердохвалова Ю.Л. Карьерные ориентации личности студентов и работающих: сравнительный анализ. Электронный ресурс. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2014/psih43.html>
- Golovneva I.V., Tverdohvalova YU.L. Kar'emnye orientacii lichnosti studentov i rabotayushchih: sravnitel'nyj analiz. EHlektronnyj resurs. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2014/psih43.html>
- Кумыкова Е.В., 2012. Особенности карьерной ориентации будущих специалистов индустрии туризма. Научный вестник МГИИТ. 2(16): 98-102.
- Kumykova E.V., 2012. Osobennosti kar'emoj orientacii budushchih specialistov industrii turizma. Nauchnyj vestnik MGIIIT. 2(16): 98-102.
- Мешкова И.В., 2014. Психологические особенности студентов педагогического вуза с различными ценностными ориентациями. Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 7: 142-151.
- Meshkova I.V., 2014. Psihologicheskie osobennosti studentov pedagogicheskogo vuza s razlichnymi cennostnymi orientaciyami. Vestnik CHelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 7: 142-151.
- Невструева Т.Х., 2006. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 1: 51-59.
- Nevstrueva T.H., 2006. Dinamika kar'emnyh orientacij lichnosti rukovoditelya. Social'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke. 1: 51-59.
- Пряжников Н.С., 2008. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М., Академия, 320.
- Pryazhnikov N.S., 2008. Professional'noe samoopredelenie: teoriya i praktika. M., Akademiya, 320.
- Терехова Т.А., 2011. Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов. Гуманитарный вектор. 1: 120-126.
- Terekhova T.A., 2011. Proyavleniya kar'emnyh orientacij u studentov-psihologov. Gumanitarnyj vektor. 1: 120-126.
- Харланова Т.Н., 2015. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки. Дисс. ... канд. психолг. н., М., 261.
- Harlanova T.N., 2015. Razvitie kar'emnyh orientacij studencheskoj molodezhi v processe professional'noj podgotovki. Diss. ... kand. psiholg. n., M., 261.
- Цариценцева О.П., 2011. Динамика карьерных ориентаций современных студентов (на примере студентов-психологов). Вестник Оренбургского государственного университета. 16 (135): 588-590.
- Caricenceva O.P., 2011. Dinamika kar'emnyh orientacij sovremennyh studentov (na primere studentov-psihologov). Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta. 16 (135): 588-590.
- Шейн Э., 2002. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование. СПб., Питер, 336.
- Shejn E.H., 2002. Organizacionnaya kultura i liderstvo: Postroenie. EHvolyuciya. Sovershenstvovanie. SPb., Piter, 336.
- Юртаева Н.И., 2012. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза. Вестник Казанского технологического университета. Т. 15., 1: 300-306.
- YUrtaeva N.I., 2012. Upravlenie kar'emnymi orientaciyami v professional'nom razvitii studentov inzhenernogo vuza. Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta. T. 15., 1: 300-306.