

Т. А. Терехова
г. Иркутск

Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов

В статье карьерные ориентации рассматриваются как целевой компонент структуры индивидуальной карьеры и выступают как один из регулятивных механизмов профессионального развития. Карьерные ориентации основываются на личных целях и социальных установках, которые определяют оценочное отношение к выбору карьеры. С опорой на структуру карьеры Т. Х. Невструевой и логический изоморфизм А. Д. Карнышева рассмотрен психологический феномен «карьера». Эмпирически выделены особенности карьерных ориентаций будущего специалиста-психолога на этапе обучения, становления во взаимосвязи с курсом обучения, возрастными и личностными факторами.

Ключевые слова: карьера, структура и составляющие карьеры, карьерные ориентации, динамика карьерных ориентаций.

T. A. Terekhova
Irkutsk

Career Orientation Reveals of Psychology Department Students

The article presents career orientations as individual career structure target component, which is one of professional development regulative mechanisms. Career orientations are based on personal goals and social aims determinating attitude to choosing a career. The author analyses the “career” phenomenon using the career structure by Nevstrueva T. H. and logical isomorphism by Karnyshev A. D. The author empirically selects the career orientations peculiarities of a future specialist in psychology in the period of his study and self-cultivation features depending on an academic year, personal factors and age.

Key words: career, structure and career components, career orientations, career orientation dynamics.

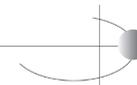
Карьера является составляющей профессиональной деятельности. В прошлом это понятие имело для большинства людей негативный оттенок, ассоциируясь с таким явлением, как карьеризм. Сейчас человек, делающий карьеру, рассматривается скорее как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом и получить подтверждение в виде определенной компенсации. Карьера представляет собой не только процесс успешного продвижения по лестнице административной, социальной, профессиональной, имущественной и прочей иерархии с целью достижения желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, но и собственные, индивидуально осознанные суждения человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом. Проблема карьеры получила осмысление в концепциях профессионального самоопределения, персонального развития, психологии зрелости, психологии успеха, мотивации достижения

(Д. Сьюпер, Д. Тидман, Д. Холл, Э. Шейн, Д. Мак-Клелланд, А. А. Агапов и др.).

Несмотря на довольно широкий проблемный пласт исследований карьеры (факторов, условий, личностных составляющих, ценностных и мотивационных компонентов), есть необходимость дальнейшего содержательного анализа как самого понятия «карьера», так и теоретических и прикладных аспектов ее структурного, содержательного анализа и диагностики с целью сопровождения карьеры будущих специалистов.

Отечественные авторы различают широкое и узкое понимание карьеры. В первом случае карьера рассматривается как «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим». В таком толковании карьера близка к траектории движения данного человека к вершинам профессионализма. Во втором случае под карьерой понимается должностное продвижение, где на первый план выступает «достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности».

По мнению А. К. Марковой, человек может осознанно выбирать и строить свою карьеру как



в профессиональном, так и в должностном плане, причем обе эти стороны карьеры могут не совпадать у одного и того же человека: подлинный профессионал может не сделать служебную карьеру, и, напротив, человек на высоких должностях может не достичь столь же высокого уровня профессионализма [5].

В целом, по сравнению с зарубежными публикациями по вопросам карьеры, в современных работах отечественных авторов более детально раскрывается собственно психологическое содержание понятия «карьера» [1].

Так, А. А. Бодалев и Л. А. Рудкевич в качестве психологического наполнения термина «карьера» приводят целый ряд составляющих:

- характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он является;
- систему мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящую за этими мотивами систему ценностей;
- степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма.

Способности неслучайно исследуются в связи с карьерой, поскольку «одну и ту же цель карьеры могут ставить и достигать люди, обладающие разными способностями и затрачивающие для этого неодинаковые усилия, практикующие несхожие стили деятельности и демонстрирующие при этом различную степень профессионализма» [1].

Э. И. Мещерякова выделяет пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры – согласовывающие подходы (теории и методы), феноменологические подходы (базируются на теории Я-концепции), подход с позиций развития, подход с позиции принятия решений (основан на принятии стили решений), субъектно-

деятельностный подход (позволяет рассматривать во взаимосвязи карьерные ориентации) [6].

Т. Х. Невструева описывают карьеру как трехкомпонентную структуру:

- целевой компонент – цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы;
- процессуальный компонент – способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы;
- результативный компонент – достижения, смена ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональный и должностной рост [8].

Взаимосвязь этих компонентов обеспечивается временным аспектом целеполагания (протяженность перспектив будущего, отношение ко времени и ориентация во времени). Необходимо также подчеркнуть, что в начале карьеры наиболее значим ее целевой компонент, в ее середине успешность определяется стратегиями и темпом карьеры (наиболее продуктивный период), а в конце важна оценка степени успеха [9].

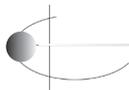
А. Д. Карнышев, беря за основу структуру деятельности (цель – средство – результат и его оценка), рассматривает другие социально-психологические феномены, такие, как личность, коллектив, управление (табл. 1), т. е., например, через деятельность объясняет личность, а деятельность через личность [4]. Данный способ называет логическим изоморфизмом, сутью которого является использование такого алгоритма анализа деятельности, который позволяет через призму ее структуры взглянуть на структуру других социально-психологических феноменов, объяснить их взаимозависимость, взаимообусловленность и взаимопроникнутость, рассмотреть в едином контексте их содержательное или (и) формальное подобие [3].

«Мы видим личность в структуре любого из названных феноменов, равно как каждый из них можно рассматривать через структуру личности», – пишет А. Д. Карнышев [3].

Таблица 1

Логический изоморфизм важнейших социально-психологических феноменов по результатам их деятельностного анализа

<i>Объекты анализа</i>	<i>Их взаимодействующие параметры (по вертикали и по горизонтали)</i>		
1. Деятельность	Цели и задачи	Средства и способы достижения целей	Результат и его оценка
2. Личность	Направленность: потребности, интересы, установки	Способности, умения, навыки для реализации закрепленных ролей	Самооценка и самоуважение
3. Коллектив	Система ценностей, норм, принципов	Формальная, неформальная структуры как взаимодействие ролей	Общественное мнение как система оценочных критериев и воздействий
4. Процесс управления (функции)	Целеполагание и программирование	Организация и координирование	Контроль и оценка



Деятельностный анализ феномена «карьера»

Объект анализа	Взаимодействующие параметры		
5. Карьера	Целевой компонент: цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы	Процессуальный компонент: способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы	Результативный компонент: достижения, смена ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональный и должностной рост

Опираясь на структуру карьеры Т. Х. Невструевой и логический изоморфизм А. Д. Карнышева, можно рассмотреть и психологический феномен «карьера» (табл. 2).

Таким образом, цели карьеры зависят, прежде всего, от личностных целей, установок личности, ее направленности, но они также будут зависеть и от целей деятельности, в которую вовлечена личность, и от специфики коллектива, и от роли личности в этом коллективе. Также взаимосвязаны и способы достижения карьерных целей (стратегии, модели карьеры) и, соответственно, результат деятельности; для карьеры положительным результатом будет служить повышение уровня профессиональной компетентности, эффективности, должностной рост.

Карьерные ориентации включены в целевой компонент структуры индивидуальной карьеры и выступают как один из регулятивных механизмов профессионального развития. Карьерные ориентации основываются на личных целях и социальных установках, которые определяют оценочное отношение к выбору карьеры. Но карьерные ориентации являются также и способом достижения поставленных целей, подразумевая под собой определенные модели поведения.

Карьерные ориентации рассматриваются как структурный элемент профессиональной карьеры личности. Общей стратегией научного поиска психологического содержания данного понятия можно, опираясь на работы Э. Шейна, Е. Г. Молл, Е. Ф. Рыбалко, Н. А. Волковой и др., назвать определение его сущностных характеристик. С точки зрения Э. Шейна, понятию «карьерная ориентация» соответствует термин «якорь карьеры». «Якорь карьеры», или карьерная ориентация, является важным составляющим элементом профессиональной «Я-концепции», возникает в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры и служит для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры [9].

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»): профессиональная компетентность; менеджмент; автономия (независимость); стабильность; служение; вызов; интеграция стилей жизни; предпринимательство.

Отечественные психологи В. А. Чикер, Л. Г. Почебут считают, что карьерные ориентации – это ценностные ориентации непосредственно в карьере, которыми субъект руководствуется, выбирая, определяя и моделируя свой профессиональный и в целом жизненный путь. Система карьерных ориентаций, таким образом, содержательно определяет пути для саморазвития и личностного роста, включая в себя одновременно их направление и способы их осуществления [7].

Одним из важных периодов развития карьерных ориентаций является период обучения в вузе, когда происходит активный процесс постановки карьерных целей и разработки планов, определяющих успешность карьерно-профессионального развития в целом. Именно для этапа поздней юности характерно приобретение конкретных представлений, связанных с профессиональным и личностным будущим, с требованиями, предъявляемыми конкретной профессией.

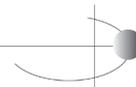
Целью нашего исследования является определение особенностей карьерных ориентаций будущего специалиста-психолога на этапе обучения и специфика его становления в зависимости от курса обучения, возрастных и личностных факторов.

Выборку нашего исследования составили студенты-психологи 1 курса (1 группа, n=19), студенты-психологи 2 курса (2 группа, n=16), студенты-психологи 3 курса (3 группа, n=25), студенты-психологи 4 курса (4 группа, n=23) и (5 группа n=22), студенты-психологи 5 курса. Всего в исследовании приняли участие 105 респондентов.

В качестве диагностического инструментария были взяты: методика

«Якоря карьеры» Э. Шейна в модификации А. А. Жданович; методика измерения уровня субъективного контроля Дж. Роттера в адаптации Е. Ф. Бажина, С. А. Голынкиной, А. М. Эткинды; методика исследования карьерной самооффективности Н. Бетц в адаптации Д. Бондаренко и Е. Могилевкина.

В качестве основного метода сбора информации о карьерных ориентациях был использован опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (модификация А. А. Жданович). Автор выделяет девять карьерных ориентаций («якорей»): профессиональная компетентность; организаторская компетентность;



автономия/независимость; стабильность места жительства; стабильность места работы; служение или преданность делу; вызов; интеграция стилей жизни; предпринимательская креативность.

Также автор выделяет интегральные показатели: ориентация на вертикальную карьеру, ориентация на горизонтальную карьеру, ориентация на условия. Первые два показателя автор соотносит с принятым в научной литературе разделением карьерных ориентаций на вертикальное и горизонтальное профессиональное продвижение, отражающим конструкты «индивидуализм – коллективизм». Индивидуализм характеризуется независимостью Я, стремлением к достижению индивидуальных целей, личной конкуренцией, ориентацией на продвижение по социальной иерархии, а также восприятием прибылей и убытков в качестве детерминант социального поведения. В противоположность этому коллективизм описывается в терминах зависимости Я от группы, доминированием внутригрупповых целей, значимости общественных отношений, ориентации на авторитет внутри группы. Шкалы, вошедшие в третий показатель, содержательно отражают ориентацию на стабильные, гибкие условия работы, позволяющие учитывать личные и семейные интересы при нейтральном отношении к профессиональному продвижению [2].

Результаты, полученные в ходе проведения методики оценки карьерных ориентаций, показали, что для общей выборки более выражены следующие карьерные ориентации (табл. 3).

Профессиональная компетентность и интеграция стилей жизни являются ведущими карьерными ориентациями в целом по выборке студентов-психологов БГУЭП.

Таблица 3

Предпочтения карьерных ориентаций студентами-психологами

<i>Карьерные ориентации</i>	<i>Оценка</i>
Профессиональная компетентность	5,20
Интеграция стилей жизни	5,20
Вызов	5,17
Предпринимательская креативность	4,60
Служение	4,57
Организаторская компетентность	4,53
Стабильность места жительства	4,46
Автономия	4,17
Стабильность места работы	3,73

Динамику карьерных ориентаций в зависимости от курса обучения можно проинтерпретировать следующим образом: будущие специалисты, начинающие карьеру, направлены на получение знаний, умений и навыков, на содержание профессиональной деятельности, стремятся стать мастерами своего дела. Отличаются выраженной мотивацией достижения успеха. Следующим этапом развития карьерных ориентаций (второй год

обучения) является карьерная ориентация «интеграция стилей жизни» (ориентация на сбалансированность индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения). Эта карьерная ориентация отражает дилемму «работа – отдых». Невозможность удовлетворить потребность в оптимальном сочетании карьеры и личной жизни ведет к росту эмоционального напряжения. Субъекты с преобладанием карьерной ориентации «интеграция стилей жизни» отличаются мотивацией избегания неудач. На третьем году обучения преобладает карьерная ориентация «стабильность места жительства» (стремление к безопасности, стабильности и предсказуемости жизни). Субъекты с преобладанием этой карьерной ориентации отличаются экстернальностью в области здоровья и болезни, удовлетворенностью социальных потребностей. Они характеризуются неудовлетворенностью потребностей в признании, позитивным восприятием себя. Четвертый год снова характеризуется преобладанием карьерной ориентации «интеграция стилей жизни» (ориентация на сбалансированность индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения). И на заключительном, пятом году, преобладают карьерные ориентации «вызов» (стремление к решению сложных профессиональных задач) и «интеграция стилей жизни». Субъекты с преобладанием карьерной ориентации «вызов» отличаются экстраверсией. Они характеризуются эмоциональной устойчивостью, широкими интересами, обращенностью к новым идеям, эмоциям и нетрадиционным ценностям; целостным восприятием действительности и предпочтением интуиции в качестве способа обработки информации; при взаимодействии с внешним миром опираются на сбор информации, что позволяет им действовать гибко и адаптивно, ориентируясь на процесс, а не результат. Но также субъекты стремятся уравновесить профессиональную деятельность с отдыхом и времяпрепровождением с семьей.

Результаты по интегральным показателям отражены на рис. 1.

Значения, представленные на рис. 1, указывают на преобладание среди всех исследуемых групп ориентации на горизонтальную карьеру. А. А. Жданович описывает данный интегральный показатель в терминах зависимости Я от группы, доминированием внутригрупповых целей, значимости общественных отношений, ориентации на авторитет внутри группы, что может свидетельствовать о недостаточном развитии профессиональных знаний, умений и навыков у испытуемых, их боязни брать на себя ответственность в профессиональной деятельности, необходимости коучинга. Такие стремления вполне объяснимы отсутствием должного опыта и практики.

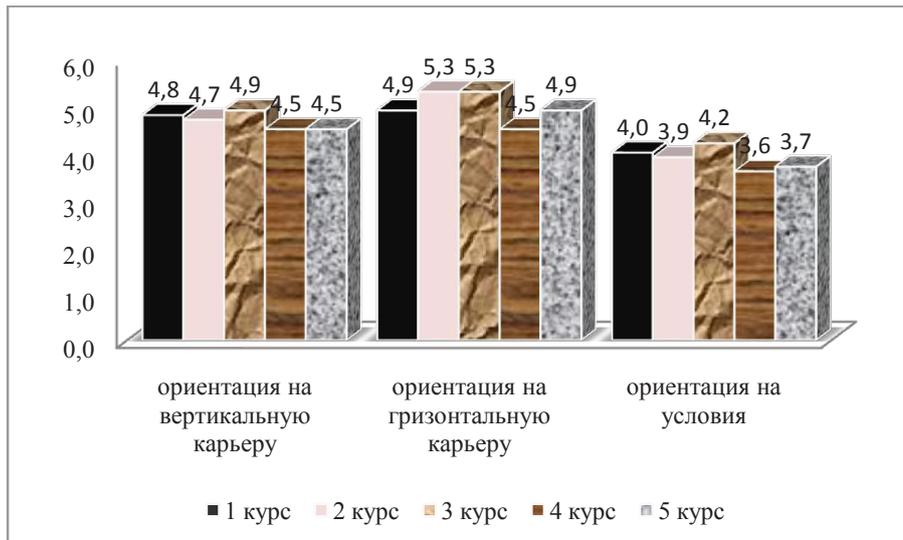


Рис. 1. Результаты по интегральным показателям в исследуемых группах

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи карьерных ориентаций с показателями уровня субъективного контроля и карьерной эффективности во всех исследованных группах:

- существуют на 1–5 % уровнях значимости как положительные, так и отрицательные корреляции между личностными особенностями и курсом обучения (как следствие опытности и профессиональной осведомленности) и карьерными ориентациями;

- карьерная ориентация в течение всего времени обучения не является константной и на каждом курсе обучения имеет свои особенности;

- к концу обучения преобладающее количество будущих специалистов-психологов ориентировано на горизонтальную карьеру. Горизонтальная карьера понимается автором методики как коллективизм. Коллективизм описывается в терминах зависимости Я от группы, доминированием внутригрупповых целей, значимости общественных отношений, ориентации на авторитет внутри группы [2, с. 75];

- ведущими карьерными ориентациями к концу обучения являются «вызов» (5,2) и «интеграция стилей жизни» (5,2), характеризующиеся стремлением конкурировать, преодолевать препятствия, решать трудные задачи. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Это можно связать с выходом молодого специалиста на рынок труда, с появлением проблемы постоянного трудоустройства, применением полученных теоретических знаний в полной мере на практике, с решением возникающих карьерных проблем. В то же время человек, ориентированный на интеграцию различных сторон образа жизни, не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше

ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, – чем конкретную работу, карьеру или организацию;

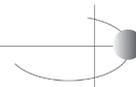
- кроме этого, на данном этапе существуют положительные значимые корреляции между карьерной ориентацией «вызов» и профессиональной осведомленностью, самооценкой, карьерным целеполаганием, карьерным планированием, способностью решать карьерные проблемы, интернальностью в области достижений, интернальностью в семейных отношениях.

Исходя из результатов корреляционного анализа по общей выборке, можно сделать следующие выводы:

- на формирование карьерных ориентаций в большей степени влияют профессионально важные качества: профессиональная осведомленность, карьерное целеполагание, карьерное планирование, способность решать карьерные проблемы, нежели личностные особенности. Однако корреляционная зависимость между карьерными ориентациями и личностными характеристиками также установлена, это: экстраверсия-интроверсия, способ принятия решений и способ сбора информации.

- установлена тесная корреляционная зависимость между ведущими карьерными ориентациями и уровнем профессиональной подготовки, т. е. для будущего специалиста-психолога приоритетным и для карьерного развития являются профессиональные знания, умения, навыки, нежели, например, полезные знакомства и личностные особенности;

- установлена следующая закономерность: с ориентацией на вертикальную карьеру (индивидуализм) коррелируют все профессиональные качества, а с ориентациями на условия и горизонтальную карьеру (коллективизм) – личностные особенности, в частности, экстраверсия, интер-



нальность в межличностных отношениях, самооценка. То есть индивидуалист в первую очередь старается сделать упор на профессиональную компетентность, а коллективист – на личностные отношения.

Кроме того, данные проведенного нами эмпирического исследования на проявление карьерных ориентаций будущих студентов-психологов были подвергнуты анализу с помощью t-критерия Стьюдента (табл. 4).

Таблица 4

**Достоверные различия в проявлении карьерных ориентаций у студентов-психологов
в зависимости от курса обучения**

<i>Показатели</i>	<i>Курс</i>	<i>Среднее значение</i>	<i>Сред. кв. откл.</i>	<i>Уровень значимости</i>
Стабильность места жительства	1–3 курс	7,0714	3,02462	,038
		9,4000	2,72029	,039
	2–3 курс	6,3571	2,64886	,005
		9,4000	2,72029	,005
Стабильность места работы	3–4 курс	12,1333	2,26358	,044
		10,6471	1,72993	,049
Профессиональная компетентность	3 – 4 курс	16,3333	2,89499	,048
		13,8824	3,72294	,045

Значимые различия по показателю «стабильность места жительства» свидетельствуют о том, что человек, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей. Изменения по данному показателю можно объяснить тем, что большинство исследуемых студентов-психологов не являются коренными жителями города Иркутска, а приехали в этот город на обучение. К третьему году обучения, имея уже определенный уровень профессиональных знаний, умений и навыков, многие студенты стремятся найти в этом городе работу, жилье, чтобы в дальнейшем переехать в Иркутск на постоянное место жительства.

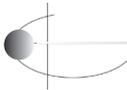
Значения по показателю «стабильность места работы» в группе студентов четвертого курса ниже, чем у студентов третьего курса. Значит, студенты четвертого курса менее связывают себя с географическим регионом и готовы менять работу или организацию, когда это сопровождается «срыванием с места». Возможно, они видят перспективы своего развития в более крупных городах, т.к., являясь очень активными участниками научной жизни кафедры психологии, часто выезжают в другие города с научными докладами.

Карьерная ориентация «профессиональная компетентность» – установка, связанная с наличием способностей и талантов в определенной области. Из табл. 4 мы видим, что по сравнению

с третьим курсом, на четвертом значения этого показателя стали ниже. Снижение уровня профессиональной компетентности можно связать с тем, что студенты четвертого курса проходят производственную практику, т. е. на деле пробуют себя в качестве профессионала. Стремление к вхождению в профессиональное сообщество характеризуется тенденцией приспособиться к объективным требованиям, не нарушая, а скорее даже стремясь простроить целостную, гармоничную, внутренне согласованную личность, которая должна стать хорошим психологом-профессионалом. При этом, оценивая свои способности, столкнувшись, возможно, с проблемами, осознают, что во многих вопросах некомпетентны.

В карьерных ориентациях студентов явной динамики не прослеживается. Повышение средних значений наблюдается только по стабильности места жительства, а по стабильности места работы и профессиональной компетентности просматривается их понижение. В целом карьерные ориентации являются недостаточно сформированными у всех групп испытуемых и нуждаются в развитии. Развитие и формирование карьерных ориентаций как способ достижения поставленных целей, в первую очередь, карьерных, может идти универсальными способами. Одним из таких способов является разработанный нами тренинг по развитию карьерных ориентаций.

Перспективными направлениями исследований представляются проведение лонгитюдных исследований карьерных ориентаций специалистов данной профессии в сравнении с результатами, полученными на выборках других социальных групп; исследований роли перспектив будущего в планировании и реализации профессиональной карьеры психолога.



Список литературы

1. Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах // Как становятся великими или выдающимися? М.: КВАНТ, 1997. С. 53–57.
2. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал. 2007. № 4. С. 4–19.
3. Карнышев А. Д. Очерки социальной психологии. Иркутск, 1998. 325 с.
4. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учеб. пособие. М.: Смысл, 2004. 352 с.
5. Маркова Е. В. Карьерные ориентации личности в связи с психологическими составляющими ее мотивационно-потребностной сферы // Человек. Сообщество. Управление: взгляд молодого исследователя (психология): материалы Всерос. научно-практ. конф. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2008. 100 с.
6. Мещерякова Э. И. Планирование карьеры. Томск: ТГПУ, 2008. 12 с.
7. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
8. Невструева Т. Х. Карьерные ориентации личности руководителя в контексте организационной культуры // Материалы IV Психологического съезда Российского психологического общества. URL: <http://www.hrm21.ru/rus/proforientation/stati/?action=show&id=111>.
9. Соловьёва Е. М. Карьерные ориентации студентов – психологов // Сборник материалов IV Всероссийского съезда психологов образования. URL: http://www.lomonosov.msu.ru/archive/Lomonosov_2008/18_2.pdf.