

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТА К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ

В статье представлены результаты исследования сформированности психологической готовности студентов к карьерному росту. Теоретической основой исследования послужили современные представления о феномене готовности к карьерному росту, как наиболее важном для перехода к подготовке компетентных, высококвалифицированных специалистов. Результаты нашего исследования показали недостаточную сформированность структурных компонентов психологической готовности студента к карьерному росту. Исходя из этого, нами были определены психологические условия формирования психологической готовности студента к карьерному росту.

Ключевые слова: карьера, карьерный рост, сформированность уровня психологической готовности, исследование проблемы

Сегодня одной из важнейших проблем существующего образования является несоответствие уровня выпускаемых вузами специалистов потребностям общества, динамике его развития. Демократическое обновление общества, объективная потребность совершенствования системы образования, обогащение содержания, методов и форм работы обуславливают изменившийся характер требований, предъявляемых к будущему специалисту. Личность, готовая к карьерному росту, способна не только овладеть культурными достижениями и ценностями общества, но и приумножить их в течение своей жизни. Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры.

В психологической науке сложилось несколько подходов к исследованию проблемы карьерного роста: личностный, когда готовность к карьерному росту рассматривается в контексте жизненной стратегии личности (К.А. Абульханова-Славская [1], А.Я. Кибанов[6], Т.Г.Бортникова [5]), акмеологический подход рассматривает должностное восхождение в ходе карьеры не как самоцель, а как один из вариантов средств самореализации (А.К. Маркова[11], Р.Л. Кричевский[8], А.А.Бодалев[3], И.Д. Ладанов[10]).

Предпосылки психологической готовности студента к карьерному росту, необходимость психологической помощи будущим специалистам в ее формировании определены и обоснованы в работах З.И. Рябикиной[14], Е.В. Бондаревской[4], А.С.Мутыровой[12].

Многие отечественные психологи (Е.А. Климов[7], С.Н. Чистякова[15], Н.С. Пряжников[13]) понятие успешной карьеры связывают, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Профессиональное самоопределение у Н.С. Пряжникова представляет собой постоянно чередующиеся выборы и имеет в качестве своей основы «Я-концепцию» личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека. Цель профессионального самоопределения – постепенное формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного, личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности [13].

Наряду с тенденцией превратиться в объект карьеры для каждого человека в принципе существует возможность реализовать себя в качестве субъекта карьеры. На наш взгляд, наиболее современное и актуальное толкование термина «карьера» приводит И.Д. Ладанов[10]. Он определяет сущностную характеристику карьеры не только как продвижение по должностным ступенькам, но и как *процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.*

Исходя из данного понимания психологической готовности студентов к карьерному росту, в структуре психологической готовно-

сти мы выделяем следующие компоненты, включающие в себя составляющие, обуславливающие ее развитие:

– *мотивационно-ценностный* (профессиональная направленность – эмоциональное отношение к себе как будущему профессионалу, ценностное отношение к профессии, интерес к профессиональной деятельности, удовлетворенность сделанным выбором, потребность реализовать себя в данной профессии, активность; и ценностные ориентации – значимость общечеловеческих ценностей);

– *оценочно-ориентационный* (адекватная самооценка, обусловленная знаниями об особенностях будущей профессиональной деятельности; профессиональная компетентность, представленная на стадии профессионального обучения знаниями, умениями и навыками);

– *эмоционально-волевой* (самоконтроль, эмоциональная устойчивость, умение управлять собой, уверенность в успехе, индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успешный карьерный рост).

Наше исследование направлено на изучение уровня сформированности всех компонентов готовности к карьерному росту у студентов, будущих специалистов. В исследовании приняли учащиеся двух групп второго курса экономического факультета Оренбургского государственного аграрного университета (60 человек).

Для выявления сформированности уровня субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями нами был применен метод исследования уровня субъективного контроля (УСК). Результаты изуче-

ния уровня субъективного контроля представлены в табл.1.

Результаты заполнения опросника преобразованы нами в стандартную систему единиц – стенов, в которые переводятся сырые баллы. Норма – 5,5 стенов. Отклонение вправо ($> 5,5$) свидетельствует об интернальном типе контроля, отклонение влево ($< 5,5$) об экстернальном типе контроля. В данном случае, мы можем наблюдать достаточно небольшие отклонения от нормы. Наиболее отклоняющимися от нормы в сторону увеличения стали факторы Ид, Ис, Им, что говорит о повышенном уровне субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями, над ситуациями в семье. Такие люди считают, что они сами добились всего хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Наиболее отклонены от нормы в сторону уменьшения оказались факторы Ип (шкала интернальности в области производственных отношений). Низкий Ип указывает на то, что испытуемые склонны приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Тест уверенности в себе использован нами для исследования уверенности в себе, как выделенного нами показателя социально-психологической характеристики. Значения по шкалам получаются простым суммированием баллов по всем вопросам шкалы. На основании норм пересчитываются сырые значения в стандартные. Результаты описанной процедуры представлены в табл. 2.

Анализ таблицы показывает, что средние значения имеют достаточно низкий показатель. Первая группа имеет средний балл низкой степени выраженности, вторая – начальную стадию средней степени выраженности. Высокая степень выраженности уверенности в себе обнаружилась лишь у двух человек, тогда как количество респондентов составляет 60 человек. Полученные данные свидетельствуют о том, что многие студенты не считают себя способными к принятию решения в сложных ситуациях, у них слабо развит самоконтроль, что характеризует их как неуверенных в своих силах.

Стремление к риску связано с направленностью личности на достижение цели и избе-

Таблица 1. Результаты изучения уровня субъективного контроля

	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1 гр	5,70	6,40	5,20	6,53	4,19	6,33	5,10
2 гр	5,43	5,96	5,07	6,27	5,13	6,13	5,48

Примечание:

Ио – шкала общей интернальности;

Ид – шкала интернальности в области достижений;

Ин – шкала интернальности в области неудач;

Ис – шкала интернальности в области семейных отношений;

Ип – шкала интернальности в области производственных отношений;

Им – шкала интернальности в области межличностных отношений;

Из – шкала интернальности в отношении здоровья.

жание неудачи. Для того чтобы определить готовность к риску студентов, участвующих в исследовании, мы использовали методику «Склонность к риску» Г.Шуберта. Методика дала следующие результаты. Низкий уровень в первой группе показали 5%, средний – 76%, высокий – 19%, во второй группе – низкий уровень показали 7%, средний – 77%, высокий – 15%. Данные методики позволяют предположить, что среди студентов, участвующих в исследовании, очень мало тех, кто предпочитает подчиняться, консервативных и нерешительных. Однако, студентов, которых можно охарактеризовать как людей, способных влиять на других, стремящихся к лидерству в группах, ориентированных на постоянные изменения и нововведения в организациях, обладающих высоким уровнем притязаний, оказалось тоже не так много.

Измерить уровень мотивации достижения нам позволяет методика «Опросник потребности в достижениях (ПД)». Шкала опросника состоит из 22 суждений, по поводу которых возможны два варианта ответов – «да» или «нет». Ответы, совпадающие с ключевыми, суммируются по 1 баллу за каждый ответ. Таким образом, высокий уровень мотивации достижения отмечается 22 баллами. Обе группы показали результаты выше среднего (средний балл 1 группы – 12,8; 2 группы – 14,06)

Для выявления выраженности индивидуально-личностных характеристик студентов мы использовали сокращенный вариант (105 вопросов) многофакторного опросника личности Р.Б.Кэттелла (16PF – опросник)

Результаты исследования показывают, что в целом для выборки характерны высокий уровень общительности, высокая доминантность, хорошо развитое воображение.

Компоненты структуры психологической готовности к карьерному росту рассматриваются нами как взаимосвязанные. Критерием «включенности» компонента в структуру психологи-

ческой готовности студента к карьерному росту является наличие значимых связей с другими компонентами. Образуя связь с другими компонентами, качество тем самым оказывает опосредованное влияние на структуру в целом. При факторном анализе по методу главных компонентов выделено три фактора для каждого из компонентов структуры. Анализировались 17 показателей.

Первый фактор отражает наибольшую долю дисперсии исходных признаков (15,9%) В этом факторе объединены пять из 17 показателей – адекватность самооценки, смелость, самоконтроль, общительность, конформизм (значимыми считались веса не менее 0,25 при 5% уровне значимости) Наибольшую факторную нагрузку несет 17 показатель (0,473). Это послужило основанием назвать данный фактор: «Фактором адекватной самооценки» и отнести его к оценочно-ориентационному компоненту структуры. Влияние первого фактора на студентов показано на рисунке 1 распределения значения фактора.

Второй фактор несет в себе 10,84% общей информативности. В этом факторе объединены четыре показателя из 17: напряженность, радикализм, воображение, эмоциональная устойчивость. Анализ индивидуальных оценок показателей, входящих во второй фактор, с учетом величин их факторных нагрузок позволяет охарактеризовать его в целом как «Фактор напряженности и эмоциональной неустойчивости» и отнести к эмоционально-волевому компоненту структуры. Влияние второго фактора на студентов показано на рисунке 2 распределения значения фактора.

В третий фактор, объясняющий 10,12% суммарной дисперсии, с высокими фактор-

Таблица 2. Результаты исследования по методике «Тест уверенности в себе»

Стандартные значения										
Степень выраженности	I низкая			II средняя				III высокая		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
шкалы	10-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-24	25-26	27-28	29	30
баллы	10-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-24	25-26	27-28	29	30
№ группы	Кол-во человек									
1 группа	3	1	7	10	3	2	2	1	1	
2 группа	2	1	10	15	1	1	2			
Среднее значение										
№ группы	Средний балл									
1 группа	3,96									
2 группа	4,13									

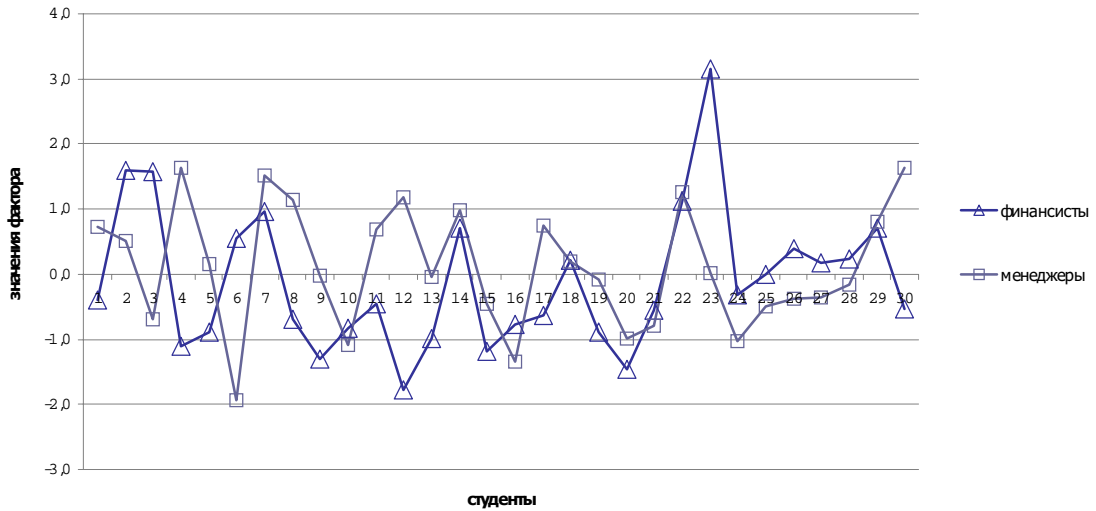


Рисунок 1. Фактор адекватной самооценки

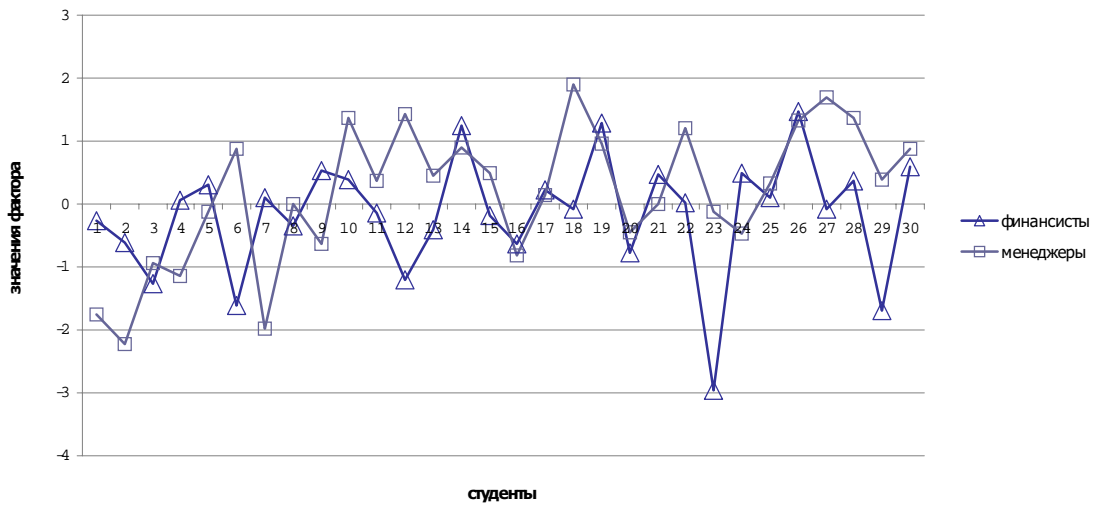


Рисунок 2. Фактор напряженности и эмоциональной неустойчивости

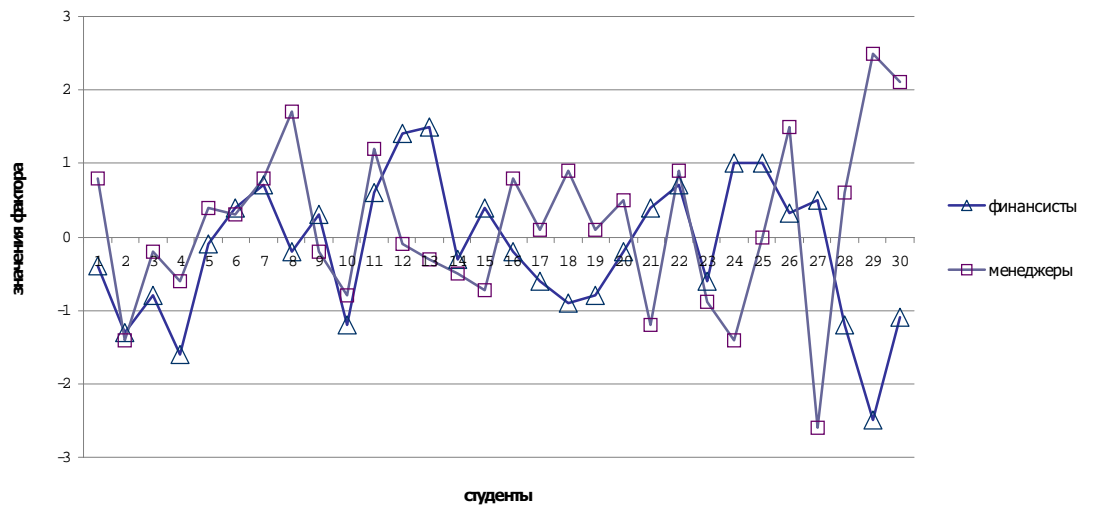


Рисунок 3. Фактор уровня мотивации

ными нагрузками вошли: воображение, нонконформизм, доминантность, напряженность, экспрессивность, чувствительность. Учитывая, что факторные нагрузки трех последних показателей имеют знак «-», мы можем охарактеризовать данный фактор, как «Фактор уровня мотивации» и отнести его к мотивационно-ценностному компоненту структуры. Влияние третьего фактора на студентов показано на рисунке 3 распределения значения фактора.

Анализ сводных данных об индивидуальных качествах студентов с учетом ранжирования позволяет охарактеризовать их в целом следующим образом: больше половины (32 из 60) второкурсников отличает адекватная самооценка, один человек явно переоценивает свои возможности и 27 человек недовольны собой, излишне критично относятся к себе. Повышенной напряженностью и эмоциональной нестабильностью отличаются 24 человека из группы, 10 человек отличает ригидность, расслабленность, вялость, апатичность. Низкой мотивацией отличаются 14 человек, высокой – 16 человек. При анализе личности студентов, выявлен интересный факт – преобладание полярных характеристик.

Результаты проведенного нами эмпирического исследования показали, что реальный процесс становления психологической готовности студентов к карьерному росту далек от идеального: наблюдается недостаточная сформированность структурных компонентов, недостаточность связей между ними.

Исходя из того, что студенческий возраст является наиболее благоприятным для фор-

мирования основных подструктур человека, для достижения им зрелости и субъекта общения, познания и деятельности, как индивидуальности, а значит, для формирования психологической готовности к профессиональному, карьерному росту и учитывая характеристики компонентов психологической готовности, нами были определены психологические условия формирования психологической готовности студента к карьерному росту. Формирование психологической готовности к карьерному росту у студентов обеспечивается совокупностью следующих психологических условий:

- формирование и поддержание устойчивой направленности личности студента на успешную профессиональную деятельность;
- развитие мотивационно-ценностного отношения к профессии, интереса к ней, желания проявлять в ней свои способности;
- формирование потребности в карьерном росте, убежденности в значимости карьерного роста для дальнейшей жизни;
- стимулирование к самообразованию и самовоспитанию;
- актуализация внутреннего потенциала студента – будущего специалиста;
- развитие и совершенствование рефлексивных умений, направленных на анализ и оценку собственной деятельности;
- формирование образа Я, как субъекта готовности к карьерному росту;
- развитие субъектных качеств, способствующих психологической готовности к карьерному росту, навыков самоконтроля, самоуправления.

18.01.2011

Список литературы:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М: Мысль, 1991. – 299с.
2. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. // Вопросы психологии. – 2008. – №3. – С.92-110
3. Бодалев А.А., Рудкевич Я.А. О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах// Как становятся великими или выдающимися? – М.: КВАНТ, 1997. – С.53-57
4. Бондаревская Е.В. Вариативность стратегии личностно-ориентированного воспитания // Лучшие страницы педагогической прессы. – 2001. – №1. – С. 63.
5. Бортникова Т.Г., Добычин Д.В. Внешние данные как составляющая успеха // Карьерный рост = Karriere Gestalten: транснациональные диалоги об управлении персоналом и развитии рынка труда: (сборник научных статей) / Александр Н. Крылов, Клаус Ю. Бенкост (ред) – Бремен; Москва: Издательство национального института бизнеса, 2007, С. 174-175
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА, 2006. – 638с.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 510с.
8. Кричевский Р.Л. Психология лидерства – М.: Статут, 2007. – 542с.
9. Крылов А.Н. Карьерный рост = Karriere Gestalten: транснациональные диалоги об управлении персоналом в развитии рынка труда (сборник научных статей) / Александр Н. Крылов, Клаус Ю. Бенкост (ред.) – Бремен, Москва: Издательство национального института бизнеса, 2007. – 326с.
10. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М: УЦ «Перспектива», 1997. – 296с.

11. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 308с.
12. Мутырова А.С. Преемственность в формировании профессиональной направленности студентов // Вестник Адгейского государственного университета: сетевое электронное научное издание. Серия 3: Психология и Педагогика. – 2008. – №4.
13. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 218 с.
14. Рябикова З.И. Субъект, личность и психология человеческого бытия. / Под ред. В.В.Знакова и З.И.Рябикиной. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 384 с.
15. Чистякова СИ. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. – М.: Институт профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993. – С. 3-10.
16. Шумская Л.И. Социализация студенческой молодежи. – Мн.: БГУ, 2001. – 249с.

Сведения об авторах:

Маликова Валентина Алексеевна, проректор по ПК Оренбургского государственного аграрного университета, доктор психологических наук, профессор
460014, г. Оренбург, ул. А.В.Коваленко, 5, (3532) 770188, orensau-idpo@mail.ru

Прокопенко Инна Геннадьевна, соискатель кафедры возрастной и педагогической психологии
Оренбургского государственного педагогического университета
460000, г. Оренбург, ул. Советская, 19, (3532) 779227 psixvipp@yandex.ru

UDC 159.9.072.43

Malikova V. A., Prokopenko I. G.

PSYCHOLOGICAL READINESS OF A STUDENT TO THE CAREER GROWTH

This article contains the research results on generated psychological readiness for career advancement of students. Modern representations on the phenomenon readiness for career advancement gave the theoretical base for the research. In the light of new social and economical conditions the discussed problem is of great importance for the transition to the training of competent, highly skilled personnel, due to the objective social needs.

Key words: career, career advancement, completeness of the level of psychological readiness case study

Bibliography:

1. Abulaova-Savskaya K.A. Life strategy. – M: Misl, 1991. – 299p.
2. Bogatireva O.O. Psychological background of the career advancement. // psychological issues. – 2008. – №3. – P.92-110
3. Bodalev A.A., Rudkevich Y.A. About substantive overview of the concept «career» and it's variants// How to become the greatest one and an eminent one? — М.:KVANT, 1997. – P.53-57
4. Bondarevskaya E.V. Strategy variation of learner-centered education // The best pages of pedagogical press. – 2001. – №1. – P. 63.
5. Bortnikova T.G., Dobichin D.V. Inner data as a constituent of the success // Career advancement = Karri ere Gestalten: transnational dialogs on human resources management and development of the labour market: (research articles digest) / Alexander N. Krilov, Klaus U. Bencost (red) – Bremen; Moscow: publishing house of the national business institution, 2007, P. 174-175
6. Kibanov A.Y. Human resources organization management. — М.: INFRA, 2006. — 638p.
7. Klimov E.A. Psychology of professional self-determination. – Rostov-na-Donu:Feniks, 1996. – 510p.
8. Krichevskii R.L. Leading psychology – М.:Statut,2007. – 542p.
9. Krilov A.N. Career Advancement = Karri ere Gestalten: transnational dialogs on human resources management and development of the labour market: (research articles digest) / Alexander N. Krilov, Klaus U. Bencost (red) – Bremen; Moscow: publishing house of the national business institution, 2007. – 326p.
10. Ladanov I.D. Psychology of market structures management: modified dominance. — М: UC «Perspectiva», 1997. -296p.
11. Markova A.K. Professionalism psychology. – М.: Znanie, 1996. – 308p.
12. Mutirova A.S. continuity in formation of professional focus of students //the bulletin of the Adigeisk state university net electronic scientific edition.the 3 seria: Psychology and Pedagogics. – 2008. – №4.
13. Pyajnikov N. S. Professional and personal self-determination М.: publishing house «Institute of practice psychology»; Воронеж: NPO «МО-ДЕК», 1996. – 218 p.
14. Ryabikina Z.I. Subject, personality and psychology of human being. / under the editorship of V.V.Znakova and Z.I.Ryabinskii. – М.: Institute of psychology RAN, 2005. – 384 p.
15. Shumskaya L.I. Socialization of college youth. – Мн.: BГУ, 2001. – 249p. 8. Abulaova-Savskaya K.A. Life strategy. – М: Misl, 1991. – 299p.
16. Chistyakov S.I. professional self-determination and professional career of the youth. — М.: Inatitution of youth professional self-determination RAO, 1993. – P. 3-10.