

УДК: 159.9

© Кузнецов О.І., 2016 р.

orcid.org/0000-0002-1699-7859

dx.doi.org/10.5281/zenodo.44725

О.І. Кузнецов
Національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди, м. Харків

КАР'ЄРНА СПРЯМОВАНІСТЬ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

У статті подано аналіз поняття кар'єрна спрямованість особистості, представлено зв'язок кар'єрних орієнтацій та академічної мотивації. Доведено, що внутрішня мотивація у більшій мірі має зв'язок з кар'єрними орієнтаціями на професійну компетентність, менеджмент, служіння, виклик, підприємництво. Показано, що студенти технічних спеціальностей мають вищі показники орієнтації на професійну компетентність, менеджмент, автономію, служіння, ніж студенти гуманітарних спеціальностей.

Ключові слова: академічна мотивація, кар'єрна спрямованість, кар'єрні орієнтації.

А.И. Кузнецов КАРЬЕРНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

В статье представлен анализ понятия карьерной направленности личности, представлены связь карьерных ориентаций и академической мотивации. Доказано, что внутренняя мотивация в большей степени имеет связь с карьерными ориентациями на профессиональную компетентность, менеджмент, служение, вызов, предпринимательство. Показано, что студенты технических специальностей имеют более высокие показатели ориентации на профессиональную компетентность, менеджмент, автономию, служение, чем студенты гуманитарных специальностей.

Ключевые слова: академическая мотивация, карьерная направленность, карьерные ориентации.

О.І. Kuznetsov CAREER ORIENTATION OF STUDENTS OF TECHNICAL SPECIALTIES

The article presents an analysis of the concept of career orientation of the individual, presented correlation between the career orientations and academic motivation. It is proved that the intrinsic motivation to a greater extent is connected with the career orientations of professional competence, management, service, call entrepreneurship. It is shown that engineering students have higher focus on professional competence, management, autonomy, service, than the students of humanities.

Keywords: academic motivation, career orientation, career orientation.

Актуальність дослідження. Однією з умов входження України до спільноти європейських країн є підвищення вимог до підготовки конкурентоспроможних фахівців усіх професійних галузей, що є неможливим без позитивного їх кар'єрної мотивації. Роль мотивів академічної саморегуляції у становленні кар'єрної спрямованості особистості студента технічних спеціальностей у сучасні психології залишається практично не вивченою, що і обумовило мету нашого дослідження.

Міра наукової розробки проблеми. Сучасні дослідження кар'єри як психологічного феномену представлені у роботах вітчизняних (А. Деркач, І. Головнєва, А. Кібанов, Є. Могилевкін, Н. Провоторова) та зарубіжних (Д. Холл, Е. Молл, Д. Сьюпер, Е. Шейн); психології професійної діяльності (А. Маркова, Г. Нікіфоров).

Наведемо найбільш розповсюджені визначення кар'єри, як були подані у дослідженні Є. Могільовкіна:

- кар'єра розглядається як динамічне явище, послідовність змін професій, статусів, ролей, видів робіт тощо;

- кар'єра включена в професійний простір розвитку особистості та розглядається як одна з форм самореалізації;

- кар'єра визначається сумою зовнішніх і внутрішніх факторів, включаючи біологічну схильність до певної діяльності, особистісні особливості, соціальні стартові умови і динамічне соціальне середовище;

- кар'єру відносять до критеріїв соціальної адаптивності та успішності життєвого шляху;

- кар'єра носить індивідуальний характер, однак існують базові характеристики, які можна використовувати для опису, вимірювання та оцінки кар'єри.

- кар'єра є більш-менш структурованим і усвідомленим життєвим і професійним проектом [7].

О. Бодалев і Л. Рудкевич в якості психологічного наповнення терміна «кар'єра» наводять цілу низку складових:

- характер цілей, які ставить людина, включаючись в один з видів діяльності, значущих для держави, громадянином якої він виступає, і важливих для суспільства, членом якого він є;

- систему мотивів, які спонукають людину виконувати діяльність, більшою чи меншою мірою корисну для держави і суспільства, а також цінностей, що стоять за цими мотивами;

- міра актуалізації при здійсненні відповідної діяльності здібностей фахівця, які з конкретних вчинках і справах, свідчать про досягнутий рівень професіоналізму [2].

В. Ігнатів, В. Білолипецький, А. Понделко, О. Турчинов наводять наступні визначення кар'єри:

1) з позиції процесного підходу: кар'єра – спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження;

2) з позицій статусного підходу: кар'єра – це досягнутий людиною результат діяльності і соціальний статус;

3) з позиції ціннісного підходу: кар'єра пов'язана з суспільно значущою і оцінюваною діяльністю особистості в соціумі;

4) з позицій індивіда: кар'єра розуміється як індивідуальний трудовий шлях людини, її діяльність, виражена у професійній або посадовій формі [4].

А. Кібанов визначає кар'єру як поступальне просування особистості в певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю. Р. Березовська розглядає кар'єру у широкому сенсі – як посадове просування, яке забезпечує професійне та соціальне самоствердження особистості відповідно до її кваліфікації, та у вузькому сенсі – як професійний рух від оволодіння професією до досягнення професійної майстерності [1]. За С. Джанерьян кар'єру як вектор професійного становлення особистості, зміст якого залежить від соціально-психологічних характеристик людини [6]. І. Ладанов вказує на те, що кар'єра це не тільки і не стільки просування по посадовим сходам, а процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності [8]. О. Тіхомандріцька і А. Рікель розуміють кар'єру як процес і (або) результат накопичення об'єктивних показників і суб'єктивно задовольняють особистість досягнень у професійному та (або) посадовому розвитку [12].

Е. Шейном показано залежність кар'єри від особистісних цінностей, які активно впливають на трудову діяльність. Усвідомлення таких цінностей впливає на узгодження професійної діяльності, задоволеність нею. Автором виділено основні цінності трудової діяльності, які були названі «кар'єрними якорями» і передбачають відповідні кар'єрні мотиви:

1. Техніко-функціональні кар'єрні орієнтації, спрямованість на осолодіння професіоналізмом.

2. Загальне керівництво, або менеджмент, якому характерне прагнення до управління та контролю інших, розвинене почуття відповідальності, вміння всіх організувати на виконання спільної справи.

3. Самостійність і незалежність суб'єкта кар'єрного процесу, що характеризують його схильність до виконання роботи в своєму власному стилі, самостійно встановлювати стандарти якості і терміни виконаної роботи.

4. Почуття безпеки і стабільність, що характеризують індивідів, які прагнуть до збереження стабільної роботи на тривалий термін життя, доб-

ре працюють в команді, віддають перевагу традиційним, не ризикованим видам діяльності, довгостроковим проектам.

5. Підприємництво, яке передбачає постійне прагнення створювати нові ділові контакти, застосовувати творчий підхід у роботі, працювати у команді, нехтування рутинними справами.

6. Служіння, яке передбачає прагнення бути корисним і відданість справі, схильність допомагати іншим, вчити і консультиувати інших.

7. Виклик, що виступає як випробування сил працівника і передбачає високий рівень внутрішньої мотивації, постійне прагнення вирішувати професійні й особистісні проблеми, готовність взяти на себе складні та ризикові завдання, нехтування рутинними завданнями.

8. Стиль життя, що передбачає роботу відповідно до власних, ідеальних переконань індивіда, при цьому виконання професійних обов'язків не повинно віднімати його особистий час [13].

Кар'єрна спрямованість особистості обумовлена сукупністю мотивів діяльності та ціннісних орієнтацій, смислів життя. Зокрема, у дослідженні Т. Хомуленко, К. Фоменко показано зв'язок кар'єрних орієнтацій з губристичними мотивами студентів і доведено, що прагнення до досконалості та переваги студентів взаємообумовлені з їх професійною компетентністю, орієнтацією на виклик та менеджмент [12]. Окреме місце у структурі кар'єрної спрямованості майбутнього професіоналу належить мотивам академічної саморегуляції.

Організація та методи дослідження. Для визначення місця губристичної мотивації у структурі кар'єрної спрямованості особистості нами були використані наступні методики:

1. Методика діагностики організаційних якорів кар'єри В. Доміняк [11];

2. Опитувальник академічної саморегуляції Р.М. Райана і Д.Р. Коннелла [14].

Вибірку досліджуваних склали 60 студентів-магістрів технічних спеціальностей Української інженерно-педагогічної академії (32 юнака та 18 дівчат, середній вік яких становить 20,5 років). Контрольну вибірку склали 30 студентів гуманітарних спеціальностей (студенти спеціальностей «Соціологія» та «Психологія» ХНПУ імені Г.С. Сковороди.

Розглянемо результати кореляційного аналізу показників академічної саморегуляції та кар'єрних орієнтацій особистості, подані на рисунку 1. Встановлено позитивний зв'язок між показниками внутрішньої мотивації та професійної компетентності як кар'єрної орієнтації (0,44, $p < 0,01$). Цей зв'язок свідчить про те, що особистість, яка прагне до високих результатів діяльності, зацікавлена у ній, орієнтована на досягнення професійної компетентності. Таким чином, внутрішня мотивація у навчальній діяльності

студента може розглядатись як умова досягнення ним у майбутньому професійної компетентності.

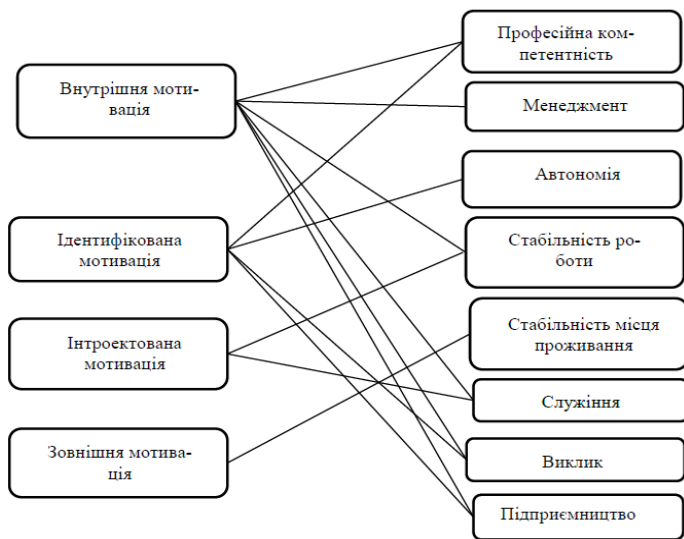


Рис. 1. Взаємозв'язок показників академічної саморегуляції та кар'єрних орієнтацій студентів технічних спеціальностей.

Показники прагнення внутрішньої мотивації позитивно пов'язані з показниками орієнтації на менеджмент у кар'єрі (0,49, $p < 0,01$). Студент, що виявляє інтерес до змісту навчальної діяльності, предметів, що вивчає, виявляє тенденції до управління іншими у професійній діяльності. Такі студенти прагнуть до управління, до отримання керівних посад, організувати діяльність інших. Використовуючи термінологію Ф. Пьюселіка [11], такі студенти у майбутньому стають «паурменами» – людьми, що мають визнання до управління.

Показники внутрішньої мотивації мають прямий зв'язок з показниками орієнтації на стабільність роботи у побудові кар'єри (0,45, $p < 0,01$). Ті студенти, які виявляють справжній інтерес до навчання, характеризуються прагненням до стабільності життя, зокрема запобігають частих змін роботи. Постійна робота, стабільність властива студентами, які старанно вчать. Виявляючи високу внутрішню мотивацію.

Внутрішня мотивація як характеристика академічної саморегуляції виявляється у тих студентів, що у побудові майбутньої кар'єри орієнтуються на служіння (0,48, $p < 0,01$). Спрямованість на служіння передбачає прагнення бути корисним, відданість особистості справі, прагнення на-

вчати інших, що може характеризувати людей з інтересом до навчання. Особистість, яка прагне оволодіти змістом навчання у той же час прагне навчити інших.

Встановлено позитивний зв'язок між показниками внутрішньої мотивації та кар'єрної орієнтації виклику (0,43, $p < 0,01$). Спрямованість на виклик як випробування для самого себе передбачає високий рівень внутрішньої мотивації.

Спрямовані на підприємництво досліджувані також мають високу внутрішню мотивацію (0,33, $p < 0,01$). Спрямованість на підприємництво передбачає постійне прагнення створювати нові ділові справи та стосунки, застосовувати творчий підхід до роботи, працювати у команді, нехтувати рутинні справами. Загалом ці особливості кар'єрної активності властиві особистості, яка виявляє інтерес до власної діяльності. Інтерес до навчання у майбутньому трансформується в інтерес до трудової діяльності, що, в свою чергу, властиво кар'єрній орієнтації на підприємництво.

Існує зв'язок між показниками ідентифікованої мотивації та орієнтації на професійну компетентність (0,41, $p < 0,01$). Цей зв'язок свідчить про те, що студент, який сам собі прагне довести, що він може успішно навчатись, орієнтований на досягнення професійної компетентності. Професійна компетентність є умовою досягнення переконаності у власній академічній компетентності.

Встановлено позитивний зв'язок між показниками ідентифікованої мотивації та орієнтації на автономію (0,54, $p < 0,01$). Індивід, що прагне до підтвердження власної самозночущості у навчальному колективі, виявляє тенденції до незалежності, свободи діяльності. Такі студенти обирають кар'єрний стиль фрілансера у майбутній професійній діяльності. Студенти з високою ідентифікованою мотивацією та орієнтацією на автономію досягають переваги над іншими через самостійність в оцінці якості і термінів виконаної роботи, незалежність від інших, відстороненість від колег по роботі.

Показники ідентифікованої мотивації позитивно пов'язані з показниками орієнтації на виклик (0,43, $p < 0,01$). Орієнтація на виклик як випробування своїх професійних сил властива індивідам, які прагнуть самоствердитись серед інших, що характеризує осіб з ідентифікованою мотивацією.

Встановлено позитивний зв'язок між показниками ідентифікованої мотивації та орієнтацією на підприємництво (0,44, $p < 0,01$). Орієнтація на підприємництво передбачає постійне прагнення створювати нові ділові справи та стосунки, спрямованість на власну справу, домінування, управління іншими і виявляється пов'язаним з прагненням довести іншим влас-

ну значущість. Підприємництво як реалізація конкурентних мотивів влас- тива особам, які мають ідентифікований тип академічної саморегуляції.

Інтроєктована мотивація пов'язана зі спрямованістю на служіння (0,31, $p < 0,01$). Такий зв'язок передбачає, що висока міра обов'язку та від- повідальність у навчання може бути пов'язана з прагненням служити ін- шим, допомагати, мати соціальні обов'язки.

Інтроєктована мотивація як частково засвоєні правила та норми на- вчальної діяльності також передбачає орієнтацію на стабільність місця роботи (0,28, $p < 0,01$). Орієнтовані на виконання обов'язків та правил на- вчальної діяльності студенти, прагнуть стабільності у роботі.

Зовнішня мотивація навчання як прагнення запобігти невдач у житті пов'язана з показниками стабільності місця проживання (0,29, $p < 0,01$). Студенти з таким поєднанням навчальної та кар'єрної мотивації спрямо- вани на стабільність у житті та професійній діяльності, уникають ризико- ваних вчинків у діяльності.

Наступним завданням нашого дослідження було визначити, чи відрізняються кар'єрні орієнтації у студентів технічних та гуманітарних спеціальностей. Результати дослідження подані у таблиці 1, з якої видно, що студенти технічних спеціальностей мають вищі показники професій- ної компетентності, менеджменту, автономії, служіння як кар'єрних оріє- нтацій, ніж студенти гуманітарних спеціальностей.

Таблиця 1

Середні значення показників кар'єрних орієнтацій у досліджуваних з ви- сокою та низькою кар'єрною мотивацією

Показники кар'єрних орієнтацій	Групи досліджуваних		t	p
	Студенти технічних спеціальностей	Студенти гуманітарних спеціальностей		
Професійна компетентність	30,00±8,59	20,68±3,63	4,66	0,0001
Менеджмент	28,47±9,29	21,82±5,80	2,77	0,007
Автономія	24,80±10,26	17,07±8,41	2,79	0,007
Стабільність роботи	20,95±7,78	19,60±6,46	0,63	-
Стабільність місця прожи- вання	17,25±8,59	19,96±7,01	- 1,16	-
Служіння	27,95±8,20	22,26±5,92	2,61	0,01
Виклик	23,00±10,10	22,35±8,70	0,23	-
Інтеграція стилів життя	26,40±10,83	21,71±9,07	1,57	-
Підприємництво	21,50±11,76	17,50±7,89	1,25	-

Отже, студенти, діяльність яких пов'язана з інформаційними технологіями та точними науками у більшій мірі орієнтовані на професійну майстерність, оволодіння професійною компетентністю, автономний стиль професійної діяльності. Незалежність, служіння як спробу бути корисним іншим. Група технічних професій у більшій мірі передбачає вибір самостійної діяльності, прагнення уникнути роботи в організаціях зі складною ієрархічною системою управління, тобто бути фрілансером.

Висновки. Кар'єрна спрямованість особистості студентів технічних спеціальностей обумовлена сукупністю мотивів діяльності та ціннісних орієнтацій, смислів життя. Окреме місце у структурі кар'єрної спрямованості дорослої особистості належить мотивам академічної саморегуляції.

Орієнтація на професійну компетентність, менеджмент, служіння, виклик, підприємництво властива студентам з внутрішньою та ідентифікованою мотивацією до навчання. Інтроєктована мотивація передбачає орієнтацію на стабільність роботи та служіння, а зовнішня – на стабільність місця проживання.

Студенти технічних спеціальностей мають вищі показники орієнтації на професійну компетентність, менеджмент, автономію, служіння, ніж студенти гуманітарних спеціальностей.

Література

1. Березовская Р.А. Психология профессиональной карьеры / Р.А. Березовская. — СПб., 2012. — 152 с.
2. Бодалев А.А. О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах / Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. // Как становятся великими или выдающимися? — М.: КВАНТ, 1997. — С. 53-57.
3. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ / С.Т. Джанерьян. — Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2004. — 480 с.
4. Игнатов В.Г. Профессионализм в системе госслужбы / В.Г. Игнатов, В.К. Белоплицкий, А.В. Понеделков. — Ростов-на-Дону, 1997. — 256 с.
5. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. — М.: Проспект, 2014. — 60 с.
6. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И.Д. Ладанов. — М.: УЦ «Перспектива», 1997. — 321 с.
7. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: дигностика, технологии, тренинг. Монография. — СПб.: Речь, 2007. — 336 с.
8. Молл Е.Г. Управленческая карьера / Е. Г. Молл // Проблемы теории и практики управления. — 1996. — № 6. — С. 117-120.
9. Панкратова И.А. Особенности образа карьеры государственных гражданских служащих: автореф. дис. ... канд. психол. н. / И.А. Панкратова. — Ростов н/Д, 2008. — 21 с.

10. Тихомандрицкая О.А. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] / Тихомандрицкая О.А // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. — № 2(10). URL: <http://psystudy.ru>.
11. Фоменко К.І. Психологія успіху: Навч-метод. Посібник / К.І. Фоменко. — Х.: Вид-во «Діса-плюс». 2015. — 274 с.
12. Хомуленко Т.Б. Губристична мотивація у структурі кар'єрної спрямованості особистості / Т.Б. Хомуленко, К.І. Фоменко. — Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Вип. 51. — Х.: ХНПУ, 2015. — С. 256-267.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
14. Яцюк М.В. Адаптація опитувальника академічної саморегуляції Р.М. Райана і Д.Р. Коннелла (Casual dimension scale II SQR-A) / М.В. Яцюк // Практична психологія та соціальна робота. — 2008. — №4 — С. 45-47.
15. Buyanova I.B. Analysis of the level of students' adaptation to the university environment / I. Buyanova // Middle East Journal of Scientific Research. — 2013. — № 17 (9). — P. 1237-1242. — URL: [http://www.idosi.org/mejsr/mejsr 17 \(9\)13/6.pdf](http://www.idosi.org/mejsr/mejsr 17 (9)13/6.pdf).