

Богдан Елена Сергеевна,

старший преподаватель, кафедра психологии развития, директор центра карьеры, Сургутский государственный университет; 628400, Тюменская обл., г. Сургут, пр-т Ленина, д. 1; e-mail: bogdan-es@mail.ru

Гузич Майя Эдуардовна,

кандидат психологических наук, доцент, кафедра психологии развития, Сургутский государственный университет; 628400, Тюменская обл., г. Сургут, пр-т Ленина, д. 1; e-mail: gyzich@mail.ru

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ СТУДЕНТАМИ И ВЫПУСКНИКАМИ ВУЗА**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное самоопределение; профессиональные ценности; карьерное развитие.

АННОТАЦИЯ. В статье анализируется готовность студентов и молодых специалистов к построению своего карьерного развития, представлены результаты исследования сформированности ценностных карьерных ориентаций студентов и молодых специалистов города Сургута и Сургутского района. Целью данного исследования было выявление специфики целеполагания и планирования своего карьерного развития студентами высших учебных заведений, а также выделение структуры карьерных ориентаций личности и доминирующих ориентаций в выборе карьеры у молодых специалистов. В статье дается определение понятиям «профессиональное самоопределение» и «профессиональная карьера», раскрывается связь этих понятий между собой. Подчеркивается, что пребывание в состоянии свободы выбора для многих, особенно для молодых людей оказывается дискомфортным, что проявляется главным образом в стихийности, необдуманности осуществления жизненно важных решений, в неготовности к конкурентным рыночным отношениям и, как следствие, в ряде случаев обнаруживается в кризисных явлениях, связанных с развитием профессиональной карьеры. В качестве диагностического инструментария выступили контент-аналитический анализ резюме, SWOT-анализ, методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна.

Guzich Maya Eduardovna,

Candidate of Psychology, Associate Professor, Department of Development Psychology, Surgut State University, Surgut, Russia.

Bogdan Elena Sergeevna,

Senior Lecturer, Department of Development Psychology Director of Career Development Center, Surgut State University, Surgut, Russia.

THE PSYCHOLOGICAL ASPECT OF CAREER MANAGEMENT BY STUDENTS AND GRADUATES

KEYWORDS: professional self-determination; professional values; career development.

ABSTRACT. The article focuses on the students' and young specialists' readiness to build their career. It represents career values of students and young specialists in Surgut and Surgutsky district. The purpose of this study consists not only in determining peculiarities of goal-setting and career planning by students of higher schools, but also in identifying the structure of dominating personal career orientations of young specialists. In this article the concepts of professional self-determination and professional career are defined, the connection between these concepts is highlighted. The conclusion is made that many people, especially the young ones feel uncertain having the freedom of career choice. As a result they take hasty decisions that are vitally important. They are not ready to competitive market relations and this brings crisis effect in their professional career growth. In the frames of a diagnostic method the content-analytical resume analysis, SWOT-analysis and the methodology of diagnostic career values in "Career Anchor" by E. Shane were considered.

Как отмечает К. А. Абдульханова-Славская, основным видом деятельности человека является профессиональная деятельность – социально обусловленный, осознанный, целенаправленный труд [1]. Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Сказанное выше свидетельствует о сложности вопроса, связанного с профессиональным самоопределением человека. «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осоз-

нанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации», – утверждает Н. С. Пряжников [11, с. 273]. В данном исследовании под профессиональным самоопределением мы будем понимать систему развития человека, формирования его ценностей, мотивов, установок, которые определяются факторами личностной и социальной направленности и реализуются в профессиональной деятельности.

Профессиональное самоопределение на каждом этапе развития человека позволяет решить разные задачи [8]. В студенче-

стве оно строится на той базе, которая получена в школьные годы. Как показали проведенные нами исследования, несмотря на большое количество научных исследований и методических разработок в этой области, реальное состояние психолого-педагогического сопровождения процесса профессионального самоопределения юношества значительно отстает от требований времени и нуждается в существенной доработке [4; 6].

Профессиональное самоопределение взаимосвязано с профессиональной карьерой, под которой традиционно понимают профессиональное продвижение, профессиональный рост, динамику социально-экономических и статусно-ролевых позиций субъекта в целом. Трактовка карьеры в ряде недавно изданных работ отечественных авторов выходит за рамки собственно продвижений в профессиональной деятельности. В литературе можно встретить достаточно большое количество определений понятия *карьера* (*деловая карьера*) и ее типов [3; 5; 9; 10; 13]. Современное понимание карьеры, приводимое Н. С. Пряжниковым, имеет расширительное толкование – «это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни» [11, с. 221]. Н. С. Пряжников относится к построению карьеры как к процессу профессионального самоопределения, представляющему собой постоянно чередующиеся выборы и имеющему в качестве своей основы «Я-концепцию» личности как относительно целостного образования, постепенно изменяющегося по мере взросления человека. Перед подобным выбором человек стоит несколько раз в своей жизни: после окончания школы, после окончания учебного заведения, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности и т. п. Рассматривая специфику взаимосвязи профессиональной карьеры и профессионального самоопределения, мы приходим к выводу о том, что профессиональное самоопределение является неотъемлемым элементом профессиональной карьеры, а также значимым фактором, обуславливающим ее своеобразие.

Осуществление перехода к рыночной экономике определяет необходимость освоения нового экономического, социального и профессионального опыта, что в свою очередь, несомненно, связано с возникновением немалых трудностей, обусловленных прежде всего свободой выбора в личном и профессиональном самоопределении. При этом пребывание в состоянии свободы выбора для многих, особенно для молодых, людей оказывается дискомфортно, что проявляется главным образом в сти-

хийности, необдуманности осуществления жизненно важных решений, в неготовности к конкурентным рыночным отношениям, и, как следствие, в ряде случаев обнаруживается в кризисных явлениях, связанных с развитием профессиональной карьеры. В связи с этим особенно актуальным в современных условиях становится всестороннее изучение стартового кризиса профессиональной карьеры.

Обозначенная выше актуальность позволяет нам сформулировать следующую проблему: успешность протекания профессионального самоопределения зависит от стратегии построения профессиональной карьеры, ее содержания и достижимости. Противоречие состоит в том, что у студента и молодого специалиста может доминировать желание иметь стабильную работу над желанием становиться профессионалом своего дела.

В 2015-2016 гг. нами проводилось экспериментальное исследование, цель которого – выявление специфики целеполагания и планирования своего карьерного развития студентами высших учебных заведений, а также выделение структуры карьерных ориентаций личности и доминирующих ориентаций в выборе карьеры у молодых специалистов [7].

В исследовании приняли участие две экспериментальные группы: Э₁ – студенты старших курсов, обучающиеся по направлениям подготовки «Менеджмент» и «Государственное и муниципальное управление» в высших учебных заведениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югра (далее ХМАО – Югра) в количестве 80 человек; Э₂ – молодые специалисты, проживающие и работающие в г. Сургуте и Сургутском районе ХМАО – Югры, в количестве 20 человек.

В качестве основных методов исследования в Э₁ нами использовались процедура SWOT-анализа (анализ возможностей и угроз рынка в применении к сильным и слабым сторонам) [2] и анализ продуктов деятельности (составление резюме) [10]. Применительно к карьере SWOT-анализ предполагает ответы на ряд вопросов [2], которые в последующем (как и резюме) обрабатывались нами с помощью контент-аналитического метода [14].

Целью данного этапа исследования было выявление специфики целеполагания студентов-выпускников и определение уровня их ориентировки в возможностях планирования своего дальнейшего карьерного развития. Полученные результаты свидетельствуют о следующем.

1. Более 80 % опрошенных не готовы подробно ответить на представленные вопросы.

2. Выпускники не могут четко сформулировать, где бы они хотели и могли работать после окончания учебного заведения, какой функционал предпочитают и должны выполнять и как содержательно видят свое карьерное продвижение.

3. Наибольшие затруднения у студентов вызвал вопрос о конкурентных преимуществах и навыках, которые необходимо приобрести, чтобы выделиться среди других представителей своей профессии.

Незнание ответов на вышеуказанные вопросы отразилось и на составленных испытуемыми Э₁ резюме. Обобщенно результаты можно представить следующим образом:

– 26 % студентов не смогли сформулировать конкретную цель; в соответствующем пункте резюме они указывали «устроиться на интересную работу с достойной заработной платой», «трудоустройство с возможностью практического применения полученных знаний и навыков» и пр., в то время как данный раздел предполагает указание четкой должностной позиции, на которую претендует соискатель;

– 59 % респондентов в своем резюме в пункте «опыт работы» написали «без опыта», 14 % указали места прохождения практик, но без указания выполняемых обязанностей и все лишь 27 % выпускников смогли достойно представить свой опыт работы;

– к ключевым навыкам и компетенциям в основном были отнесены навыки работы с компьютером и оргтехникой, в то время как специалисту в области менеджмента и управления прежде всего необходимы навыки стратегического планирования, поиска, анализа и оценки информации для подготовки и принятия решений, оценки эффективности проектов, анализа и систематизации информации, эффективного распределения задач и др.;

– приоритетными личностными качествами испытуемые считают ответственность и коммуникабельность, а не аналитическое и стратегическое мышление, готовность действовать в нестандартных ситуациях.

Таким образом, подводя итоги данного этапа нашей работы, мы можем констатировать тот факт, что подготовка специалистов в учреждениях высшего профессионального образования, в большей степени ориентированная на ФГОС, учитывающий знания, умения, навыки выпускников, представляется недостаточной в условиях современного рынка труда. Выпускники в современных условиях оцениваются не

только государственной комиссией на выпускных экзаменах, но и работодателями при приеме на работу. Это обязывает образовательные учреждения системы высшего профессионального образования учитывать интересы и требования работодателей и готовить специалиста, обладающего профессиональной культурой, способного быстро адаптироваться в условиях постоянно меняющейся социальной и профессиональной среды.

По результатам данного этапа исследования для студентов был разработан цикл развивающих занятий (основой для которого стали материалы [3; 5; 9; 10; 12; 15]), направленный на целенаправленное планирование своей профессиональной карьеры, самоменеджмент.

В качестве научной гипотезы второго этапа нашего исследования рассматривалось следующее предположение: сложившиеся у молодых специалистов профессиональные ценности будут иметь преимущественно индивидуально-личностную направленность, отсюда наиболее значимыми будут такие карьерные ценности, как автономия, стабильность работы, интеграция стилей жизни и т. д. Карьерные ценности, касающиеся благополучия других людей (служение), экономического благополучия общества (вызов, предпринимательство), не будут восприниматься молодыми специалистами как доминирующие ценности их профессиональной деятельности.

Более подробную характеристику нашим испытуемым мы дадим далее, в этой части статьи мы считаем необходимым остановиться на раскрытии понятия «молодой специалист». Термин «молодой специалист» имеет широкое определение. В общем житейском понимании под ним подразумеваются все лица, которые закончили высшие, средние или начальные специальные учебные заведения, независимо от формы обучения и работают сравнительно недолгий период. Обычно понятие «молодой специалист» отличается от других категорий персонала либо возрастной составляющей, либо наличием именно небольшого практического опыта работы по специальности, полученной в учреждении образования.

Е. А. Климов [8], рассматривая профессиональный онтогенез человека, выделяет несколько фаз профессионального развития, одной из которых является фаза адаптации, или фаза молодого специалиста. Он отмечает, что эта фаза характеризуется привыканием молодого специалиста к работе, адаптацией к нормам коллектива, в который человек попадет, пониманием необходимости самостоятельно решать разнообразные про-

фессиональные задачи. В своей работе под термином «молодой специалист» мы будем понимать человека, работающей в профессиональной сфере от 0 до 5 лет.

В качестве основного метода исследования нами использовалась методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э.Шейна [6]. «Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определенного человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Методика позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство, профессиональная мотивация.

В нашем исследовании приняли участие 20 молодых специалистов: 14 женщин и 6 мужчин; 95 % испытуемых имеют высшее образование, 5 % – неоконченное высшее образование; средний возраст испытуемых находится в диапазоне 22-27 лет; 40 % подопечных трудятся в сфере «человек – человек» – педагоги и врачи, 20 % заняты в сфере «человек – техника» – операторы по добыче нефти и газа, 40 % работают в сфере «человек – знак» – экономисты. Все респонденты высказали намерения развиваться по карьерной лестнице.

Сравнение полученных результатов исследования по критерию Спирмена показало незначимое различие величин значений для нашей выборки, вследствие чего мы осуществили анализ с учетом среднegrupпового показателя по каждому критерию.

Результаты свидетельствуют, что приоритетной карьерной ориентацией для наших респондентов является стабильная, надежная работа на длительное время (8,24). Испытуемые ощущают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования своего профессионального будущего, что вполне логично для молодого специалиста. Но потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Как правило, такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой (интеграция стилей жизни 7,56) значимо для

наших испытуемых. Карьера для них должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры привлекает их только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение.

Ценностная ориентация воплощения в работе своих идеалов и ценностей (служение – 7,32) характерна для людей, занимающихся делом по причине желаний реализовать в работе свои главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности.

Для наших респондентов немалое значение имеет ориентация на интеграцию усилий других людей – управление людьми, проектами, бизнес-процессами (менеджмент – 6,72). Главное для таких респондентов – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие профессионального развития – власть, осознание того, что от человека зависит принятие ключевых решений. Эти респонденты в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

Испытуемые ориентированы на преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем, а также на то, чтобы самим бросать вызов – сделать невозможное возможным, решать уникальные задачи (вызов – 6,1). Карьера для таких людей – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

Главное в работе – это свобода и независимость – автономия (6,02). Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Респонденты испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной. Такие люди любят выполнять работу своим способом, в своем темпе и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным

путем. Первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это прежде всего способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнули их даже от внешне привлекательной вакансии.

Создавать новые организации, товары, услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями – это еще не их цель: предпринимательство – 5,58. Они предпочитают работать на других. Целью их карьеры не является создание чего-то нового, организация своего дела, воплощение в жизнь своей идеи, всецело принадлежащую только им.

Резюмируя вышеизложенное, мы можем сделать вывод о том, что наше предположение о преимуществе у молодых специалистов индивидуально-личностной направленности профессиональных ценностей подтвердилось частично. Подводя итог нашему исследованию, необходимо отметить, что вопросы, касающиеся профессиональных ценностей специалиста, в настоящее время приобретают все большую актуальность. Профессиональные ценности играют исключительно важную роль в формировании личности профессионала, выступают в качестве высшего уровня регуляции поведения человека, выражают направленность его интересов и потребностей, определяют присущие ему установки и мотивацию в сфере профессиональной деятельности.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991.
2. Вишнякова М. FAQ по карьере // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 7. С. 112-113.
3. Гузич М. Э. Практикум по профессиональному консультированию: учеб. пособие. Сургут : СурГУ, 2012. С. 205.
4. Гузич М. Э., Богдан Е. С. Мониторинг качества психологического сопровождения профессионального самоопределения в учебных заведениях города Сургута // Педагогическое образование в России. 2014. № 4. С. 105-109.
5. Гузич М. Э., Богдан Е. С. Психологическое сопровождение карьерного развития : учеб. пособие. Сургут : СурГУ, 2016.
6. Гузич М. Э., Богдан Е. С., Грехова И. П. О состоянии профориентационной работы в северном регионе (на примере ХМАО-Югры) // European Social Science Journal. 2015. №1-2 (52). С. 197-203.
7. Гузич М. Э., Свистун С. М. Психологический аспект карьерных ориентаций молодых специалистов // Развитие современного образования: теория, методика и практика : мат-лы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 13 нояб. 2015 г.). Чебоксары : Интерактив плюс, 2015. № 4 (6). С. 19-23.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2012.
9. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007.
10. Панкратова И. А., Бочарова А. А. Настольная книга карьериста. М. : Дашков и Ко; Ростов н/Д. : Наука-Спектр, 2011.
11. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. М. : Академия, 2003.
12. Резник С. Д. Персональный менеджмент : учебник. М. : ИНФРА-М, 2012.
13. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера : учеб. пособие. М. : РИОР : ИНФРА-М, 2016.
14. Хозиев В. Б. Практикум по общей психологии : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии. М. : Академия, 2009.
15. Чуланова О. Л. Имиджология : учеб.-метод. пособие. Сургут : СурГУ, 2007.

R E F E R E N C E S

1. Abul'khanova-Slavskaya K. A. Strategiya zhizni. M. : Mysl', 1991.
2. Vishnyakova M. FAQ po kar'ere // Spravochnik po upravleniyu personalom. 2013. № 7. S. 112-113.
3. Guzych M. E. Praktikum po professional'nomu konsul'tirovaniyu: ucheb. posobie. Surgut : SurGU, 2012. S. 205.
4. Guzych M. E., Bogdan E. S. Monitoring kachestva psikhologicheskogo soprovozhdeniya professional'nogo samoopredeleniya v uchebnykh zavedeniyakh goroda Surguta // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. № 4. S. 105-109.
5. Guzych M. E., Bogdan E. S. Psikhologicheskoe soprovozhdenie kar'ernogo razvitiya : ucheb. posobie. Surgut : SurGU, 2016.
6. Guzych M. E., Bogdan E. S., Grekhova I. P. O sostoyanii proforientatsionnoy raboty v severnom regione (na primere KhMAO-Yugry) // European Social Science Journal. 2015. №1-2 (52). S. 197-203.
7. Guzych M. E., Svistun S. M. Psikhologicheskii aspekt kar'ernykh orientatsiy molodykh spetsialistov // Razvitie sovremennogo obrazovaniya: teoriya, metodika i praktika : mat-ly VI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Cheboksary, 13 noyab. 2015 g.). Cheboksary : Interaktiv plus, 2015. № 4 (6). S. 19-23.
8. Klimov E. A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya. M. : Akademiya, 2012.
9. Mogilevkin E. A. Kar'ernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening. SPb. : Rech', 2007.
10. Pankratova I. A., Bocharova A. A. Nastol'naya kniga kar'erista. M. : Dashkov i Ko; Rostov n/D. : Nauka-Spektr, 2011.
11. Pryazhnikov N. S. Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva. M. : Akademiya, 2003.
12. Reznik S. D. Personal'nyy menedzhment : uchebnik. M. : INFRA-M, 2012.
13. Sotnikova S. I. Upravlenie personalom: delovaya kar'era : ucheb. posobie. M. : RIOR : INFRA-M, 2016.

14. Khoziev V. B. Praktikum po obshchey psikhologii : uchebnoe posobie dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedeniy, obuchayushchikhsya po napravleniyu i spetsial'nostyam psikhologii. M. : Akademiya, 2009.
15. Chulanova O. L. Imidzhelogiya : ucheb.-metod. posobie. Surgut : SurGU, 2007.

Статью рекомендует д-р психол. наук, проф. Б. П. Яковлев.