

Научная статья

УДК 159.99

<https://doi.org/10.21702/ncpb.2022.2.2.2>

Исследование изменений карьерных ориентаций у студентов психологического направления

Анастасия С. Морозова, Елизавета В. Найденова*

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

*E-mail: naidenova@sfedu.ruORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4460-2399>

Аннотация

В статье рассмотрена динамика формирования карьерных ориентаций у студентов психологического направления. **Актуальность** исследования объясняется важностью понимания особенностей профессиональной направленности будущих профессионалов. Понимание и сознание собственных якорей карьеры важно для любой личности, желающей построить успешную и комфортную карьеру. Обобщенное рассмотрение системы ценностей в профессиональном плане позволяет составить общий портрет будущего специалиста, что позволит работодателям создавать оптимальные условия для успешного найма сотрудников. **Новизна** работы заключается в проведении лонгитюдного исследования якорей карьеры на одной и той же группе на протяжении 3 лет, что позволяет делать более объективные выводы о изменениях карьерных предпочтений, нежели чем при проведении исследования на разных группах. Во **Введении** автором обзревается актуальность исследования, а также основные теоретические подходы, обзреваяющие такой феномен как «Якоря карьеры». Для исследования проводилось анкетирование группы студентов психологического направления из 20 человек на первом, втором и третьем курсе обучения. В разделе **«Методы»** представлены основные способы анализа теоретических и эмпирических данных. **Результаты исследования** показывают наличие значимых различий между данными, полученными на первом и втором курсе, обнаружены изменения в определении приоритетных якорей карьеры среди группы на каждом году обучения. В разделе **«Обсуждение результатов»** автор отмечает, что несформированность и малая дифференцированность карьерных ориентаций в целом характерна для студентов психологов, в особенности на первом курсе из-за отсутствия необходимого опыта и знаний, наличия мифов и обыденных установок относительно будущей

профессиональной деятельности. Также отмечено, что в процессе обучения так или иначе будет формироваться разочарование относительно некоторых особенностей будущей карьеры, в связи с чем также меняются профессиональные предпочтения.

Ключевые слова: карьера, профессиональная направленность, карьерная ориентация, якоря карьеры, мотивы, ценности

Для цитирования

Морозова А. С., Найденова Е. В. (2022) Исследование изменений карьерных ориентаций у студентов психологического направления. Северо-Кавказский психологический вестник, 20(2), 15–27. <https://doi.org/10.21702/ncpb.2022.2.2.2>

Research article

UDC 159.99

<https://doi.org/10.21702/ncpb.2022.2.2.2>

The research of changes in career orientations among psychology students

Anastasia S. Morozova, Elizaveta V. Naidenova*

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

*E-mail: naidenova@sfedu.ru

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4460-2399>

Abstract

The article examines the dynamics of the formation of career orientations among psychology students. **The relevance** of the research is explained by the importance of understanding the features of the professional orientation of future professionals. Understanding and awareness of one's own career anchors is important for any person who wants to build a successful and comfortable career. A generalized consideration of the value system in professional terms allows you to draw up a general portrait of a future specialist, which will allow employers to create optimal conditions for successful hiring of employees. **The novelty** of the work consists in conducting a longitudinal study of career anchors on the same group for 3 years, which allows us to draw more objective conclusions about changes in career preferences than when conducting research on different groups. **In the introduction**, the author reviews the relevance of the research, as well as the main theoretical approaches that review such a phenomenon

as "Career Anchors". A survey was conducted of a group of 20 psychological students in the first, second and third year of study. The section **"Methods"** presents the main methods of analyzing theoretical and empirical data. The **results** of the research show that there are significant differences between the data obtained in the first and second year, changes were found in the definition of priority career anchors among the group at each year of study. In the section **"Discussion of results"**, the author notes that the lack of formation and low differentiation of career orientations is generally characteristic of psychology students, especially in the first year due to the lack of necessary experience and knowledge, the presence of myths and ordinary attitudes regarding future professional activity. It is also noted that in the course of training, one way or another, disappointment will form regarding some features of the future career, and therefore professional preferences also change.

Keywords: career, professional orientation, career orientation, career anchors, motives, values

For citation

Morozova A. S., Naidenova E. V. (2022). The research of changes in career orientations among psychology students. *Severo-Kavkazskii psikhologicheskii vestnik (North-Caucasian Psychological Bulletin)*, 20(2), 15–27. (in Russ.). <https://doi.org/10.21702/ncpb.2022.2.2.2>

Введение

Вопросы профориентации не теряют своей актуальности в связи со сложностью профессионального самоопределения. Каждый человек так или иначе будет проходить этап выбора направления профессионального обучения, от которого во многом зависит успешность будущей карьеры.

В области психологии накоплено много знаний относительно карьерных ориентаций разных слоев населения. Однако всегда остается вопрос о рациональности выбора будущей профессии в период старшего подросткового возраста (16–18 лет) в связи с повышенной динамикой развития личности в этот период. Так, например Харлановой (2015) отмечается отсутствие ясных представлений о своей будущей профессиональной деятельности у значительной части молодежи 21-го века, что будет затруднять их профессиональную социализацию.

Юртаева (2012) также утверждает о важности карьерных ориентаций личности для дальнейшего развития профессионального пути, так как они относятся к профессиональной направленности личности. Карьерные ориентации оказывают значительное воздействие на выбор путей достижения успешной карьеры.

В 1970-х годах прошлого века американский организационный психолог Эдгар Шейн внес большой вклад в создание эффективного метода определения мотивации в карьере профессионала по данным, полученным на основе исследования менеджеров. По его мнению, ценности, лежащие в основе личности влияют на решение рабочих задач, успешное выполнение которых сказывается на удовлетворенности профессиональной жизнью (Гончар, 2020).

Автором было введено понятие «карьерные якоря», под которым подразумевается мотивы и ценности, на основании которых человек реализует собственную карьеру, именно благодаря им вектор карьерного развития не изменяется (Могилёвкин, Новгородов, 2011).

Schein (1975) выделил три основания для определения мотивации карьерного роста:

1. Самооценка талантов и способностей (основано на реальных успехах в различных условиях реальной работы);
2. Самоощущаемые мотивы и потребности (основанные на реальном опыте выполнения различных заданий);
3. Самоощущаемые установки и ценности (основанные на реакциях к разнообразным нормам и ценностям, встречающимся в различных рабочих группах и организациях).

Shein E. (1990) предложил рассматривать 8 якорей карьеры:

1) Профессиональная компетентность – в первую очередь зависит от содержания самой работы, человек с эти якорем карьеры предпочитает продвижение только в своей технической или функциональной области компетенции, обычно презирует и боится общего руководства.

2) Менеджмент – человек радуется возможности анализировать и решать проблемы в условиях неполной информации и неопределенности; любит объединять людей для достижения общих целей: стимулируется (а не истощается) кризисными ситуациями (Feldman, Bolino, 1996).

3) Автономия – люди мотивированы искать рабочие ситуации, которые максимально свободны от организационных ограничений; хотят устанавливать собственный график и темп работы; готовы пожертвовать возможностями для продвижения по службе, чтобы иметь больше свободы.

4) Стабильность – работник мотивирован гарантированной работой и долгосрочной привязанностью к одной организации; готов соответствовать ценностям и нормам организации и быть полностью социализированным; склонен не любить путешествия и переезды.

5) Служение – личность мотивирована на то, чтобы каким-то образом улучшить мир; хочет привести трудовую деятельность в соответствие с личными ценностями о помощи обществу; человек больше озабочен поиском работы, которая соответствует его ценностям, чем его навыкам.

6) Вызов – люди мотивированы на преодоление серьезных препятствий, решение почти неразрешимых проблем или победу над чрезвычайно жесткими противниками; определяют свою карьеру с точки зрения ежедневной борьбы или соревнования, в которых победа – это все; очень целеустремленны и нетерпеливы к тем, у кого нет сопоставимых устремлений.

7) Стил жизни – личность мотивирована на то, чтобы сбалансировать карьеру с образом жизни; очень обеспокоена такими вопросами, как отцовство / декретные отпуска, варианты дневного ухода и т. д.; ищет организации, которые имеют сильные семейные ценности и программы.

8) Предпринимательство – личность мотивирована необходимостью построить или создать что-то, что является полностью их собственным проектом; легко скучает и любит переходить от проекта к проекту; больше заинтересованы в создании новых предприятий, чем в управлении существующими.

По мнению Невструевой и Гнединой (2006) в карьерных ориентациях помимо ценностей карьеры отражены и способы достижения профессионального успеха. Такой процесс как социализация и накопление профессионального опыта оказывают воздействие на становление карьерных ориентаций.

Исследование якорей карьеры в профориентационных целях позволяет понять истинные установки и мотивы людей для оптимального выбора профессиональной деятельности.

Выявление карьерных якорей при психологическом консультировании помогает людям раскрыть их настоящие ценности и использовать их для осуществления наилучших выборов в процессе построения и развития собственной карьеры (Шевелёва, 2020).

Целью нашего исследования является изучение динамики якорей карьеры у студентов психологического направления с первого по третий курс.

Методы

В рамках изучения процесса изменений карьерных ориентаций у студентов психологов нами было проведено лонгитюдное исследование с продолжительностью в три года. В качестве эмпирического объекта выступила группа из 20 студентов, обучающихся по программе «Психология», Академии психологии и педагогики ЮФУ. Исследование проводилось на первом этапе 15.04.2021 г., на втором этапе – 20.01.2022 г. В качестве основного инструментария использовалась методика «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер, В. Э. Винокурова. На первом этапе исследования измерение карьерных ориентаций проводилось на группе во второй половине первого курса. Последующие этапы проводились в середине второго и третьего курса соответственно. Сбор ответов проходил в бланковой форме, а также с использованием Интернет-платформы Google Forms.

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутых гипотез нами были использованы следующие методы: анализ отечественной и зарубежной научной литературы по проблеме исследования; в качестве эмпирических методов использовались анкетирование, тестирование, методы качественной и количественной обработки данных, анализ и интерпретация полученных результатов. Надежность полученных данных обеспечивается благодаря методам математической статистики, использованным с целью выявления значимых различий: сравнение средних значений с использованием t-критерия Стьюдента для зависимых выборок. Для обработки данных были использованы стандартные компьютерные программы статистического анализа данных: SPSS Statistica.

Результаты

В результате проведенного исследования были выявлены значимые различия между измерениями, проведенными на первом и втором курсе, что отражено в таблице 1 (табл. 1).

Таблица 1			
Результаты сравнения средних значений с использованием t-критерия Стьюдента для зависимых выборок			
Якоря карьеры	t	Значимость (2-сторонняя)	Описание
профессионализм	-3,547	,002	Обнаружены значимые различия на уровне $P \leq 0,01$
менеджмент	,248	,807	Отсутствие значимых различий на уровне $P \geq 0,05$
автономия	3,408	,003	Обнаружены значимые различия на уровне $P \leq 0,01$
стабильность	-2,798	,011	Обнаружены значимые различия на уровне $P \leq 0,05$
служение	3,411	,003	Обнаружены значимые различия на уровне $P \leq 0,01$

Таблица 1

Результаты сравнения средних значений с использованием t-критерия Стьюдента для зависимых выборок

Якоря карьеры	t	Значимость (2-сторонняя)	Описание
вызов	,760	,457	Отсутствие значимых различий на уровне $P \geq 0,05$
интеграция	-2,232	,038	Обнаружены значимые различия на уровне $P \leq 0,05$
предпринимательство	-3,016	,007	Обнаружены значимые различия на уровне $P \leq 0,01$

Таким образом, статистически значимые различия между измерениями, проводимыми на первом и втором курсе, были обнаружены по таким карьерным ориентациями как: профессионализм, автономия, стабильность, служение, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Значимых различий между средними показателями не обнаружено по таким якорям карьеры как менеджмент и вызов. Средние значение по каждому изучаемому параметру на этапе первого и второго курса обучения отражены в таблице 2 (табл. 2).

Таблица 2

Средние значения «Якорей карьеры» на первом и втором курсе обучения

Якоря карьеры	М первого курса	М второго курса
профессионализм	6,6	8,2
менеджмент	6,4	6,2
автономия	8,5	6,7
стабильность	5,6	7,1
служение	8,2	6,5
вызов	5,9	5,6
интеграция	7,9	8,6
предпринимательство	6,9	7,7

Таким образом, было обнаружено, что на втором курсе обучения по сравнению с первым для студентов большую значимость стали иметь такие карьерные ориентации как: профессионализм, стабильность, интеграция стилей жизни и предпринимательство. При этом потеряли свою значимость такие якоря, как автономия и служение. Это может говорить о том, что после прохождения определенного этапа обучения для студентов наиболее привлекательными ценностями для построения будущей карьеры стали качественная квалифицированная работа по своей специальности, наличие гарантий на рабочем месте, возможность сбалансировать все сферы жизни, а также возможность работать на себя. При этом, в отличие от первого курса, студентов стала менее привлекать работа, свободная от организационных обязанностей, связанная со служением людям и улучшением мира. Среди всех якорей значительно выделяются профессионализм и интеграция, которые, вероятно, являются основной карьерной ориентацией у многих студентов.

Авторами было выявлено, что на первом курсе у большинства респондентов в приоритете стоял такой якорь карьеры, как автономия, а следующим по частоте предъявлений было служение. Примечательно, что у 25 % студентов выделить наиболее проявляющийся «якорь» не представлялось возможным, что отражено на рисунке ниже (рис. 1).

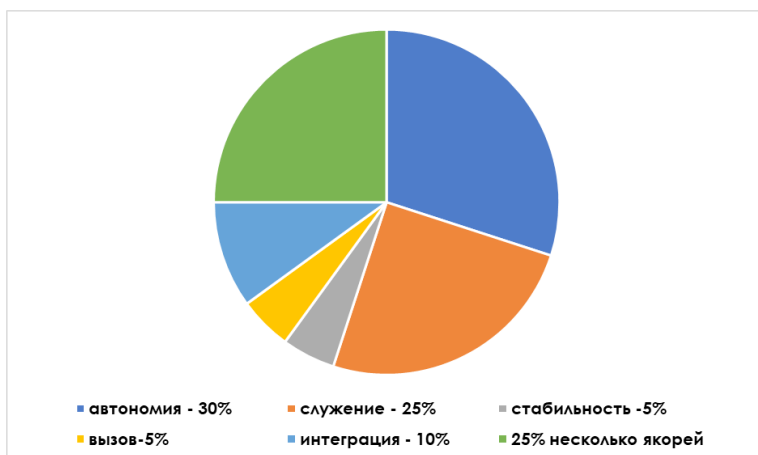


Рисунок 1. Частота проявлений различных якорей карьеры в качестве приоритетных на первом курсе.

На втором курсе на первое место по частоте встречаемости выходит интеграция стилей жизни, а второе место занимает такая карьерная ориентация, как предпринимательство. При этом процент студентов с несколькими преобладающими карьерными ориентациями уменьшился до 20 % (рис. 2).

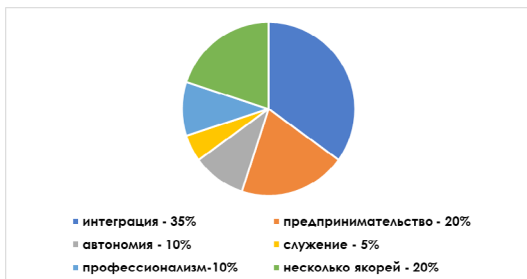


Рисунок 2. Частота проявлений различных якорей карьеры в качестве приоритетных на втором курсе.

При сравнение средних значений на группе во втором и третьем курсе с помощью t-критерия Стьюдента для зависимых выборок значимых различий не обнаружено.

Были обнаружены изменения в частоте встречаемости определенных якорей карьеры как приоритетных. Так, на третьем курсе наиболее встречаемой является интеграция стилей жизни, на втором месте – профессионализм. При этом стоит отметить, что у всех студентов группы можно выделить один преобладающий тип карьерной ориентации, что может свидетельствовать о стабилизации системы ценностей и мотивов в отношении будущей карьеры. Частота встречаемости различных якорей в качестве преобладающих у личности отражена на рисунке 3 (рис. 3).

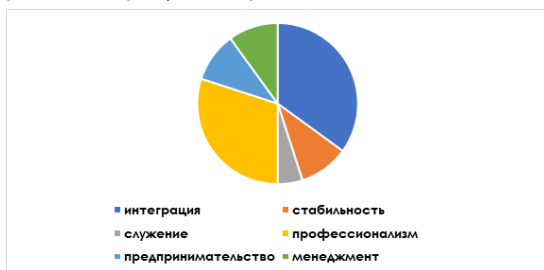


Рисунок 3. Частота проявлений различных якорей карьеры в качестве приоритетных на третьем курсе.

Обсуждение результатов

В ходе исследования авторами было обнаружено, что карьерные ориентации будущих психологов значительно меняются на протяжении первых трех лет обучения, что объясняется исследователями по-разному. Так, например, Полянская (2014) утверждает, что для студентов психологических направлений в целом свойственна малая осознанность карьерных ориентаций, их слабая дифференцированность и противоречивость, что может объяснять сильную динамику, а также невозможность выделить доминирующие ценности у многих студентов на первом и втором курсе обучения.

По данным Соловьевой (2016) для всех студентов в независимости от выбранного направления в начале обучения характерно абстрактность представлений о будущей профессиональной деятельности, они еще не могут соотносить прошлые и нынешние усилия с предполагаемыми в будущем достижениями и успехами в карьере. Подобное может приводить к уже отмеченной противоречивости профессиональной направленности. На втором и третьем курсе формируется стабильная основа ценностей и мотивов в отношении будущей карьеры. Эти данные объясняют сильную изменчивость карьерных ориентаций на этапе начала обучения и ее выравнивание к третьему курсу. В целом Соловьева (2016) связывает отсутствие сформированной системы карьерных ориентаций у студентов с несформированностью функции планирования будущей карьеры. Будущие профессионалы ставят перед собой излишне много целей, слабо представляя, что для их достижения необходимо сделать в данный момент.

Терехова (2011) утверждает, что в период поступления в университет для молодых людей характерен активный поиск вектора, который будет определять дальнейшую карьеру. На начальных этапах обучения для студентов больше характерна направленность на успешное получение знаний, в связи с чем проявляется несформированность системы якорей карьеры.

Ковалева и Марусенко (2019) также отмечают отсутствие объективных знаний о профессии психолога у студентов первого курса, для них больше характерна мифологизация будущей деятельности. В процессе обучения студенты постепенно утрачивают стереотипное представление о работе психолога, в связи с приобретением профессионально направленных знаний, приобретением важных для работы компетенций. К концу обучения карьерные ориентации студентов-психологов становятся сформированными и устойчивыми из-за приобретения ими личностно значимых и практически направленных представлений о профессии. При этом исследователи отмечают, что такое формирование профессиональной направленности в процессе обучения сопровождается разочарованием различных аспектов выбранной специальности, что может объяснить значительное снижение к середине обучения такой карьерной мотивации как служение людям.

Также стоит отметить, что главное предположение, лежащее в основе модели Schein (1987), заключается в том, что у каждого человека есть только один истинный карьерный якорь. Автор утверждает, что у людей просто не может быть двух или более карьерных якорей, если ни один якорь не проявляется четко, это потому, что у человека недостаточно жизненного опыта, чтобы выработать приоритеты. Эти данные приводят нас к пониманию того, что на первом курсе у студентов недостаточно жизненного и профессионального опыта для формирования системы ценностей в отношении работы.

При этом другие исследователи, например, Martineau et al., (2005) предположили существование множества доминирующих карьерных якорей, которые возникают отдельно от потребностей, ценностей или талантов, и что новые карьерные якоря могут появиться в результате изменений в потребностях и предпочтениях современных работников.

Заключение

В результате проведенного исследования авторами были обнаружены особенности динамики формирования карьерных ориентаций у студентов направления «Психология» с первого по третий курс. Сделан вывод, что для студентов, только начинающих свой путь в будущей профессии, характерна несформированность системы ценностей и мотивов, важных для выбора пути будущей карьеры. В процессе приобретения профессиональных знаний и определенного жизненного опыта формируется стабильная карьерная направленность, которая проявляется в преобладании одного якоря карьеры над остальными.

Литература

- Гончар, С. Н. (2019). Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса : Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Евпатория: «Издательство Типография «Ариал».
- Ковалева, А. В., & Марусенко, Е. А. (2019). Антропологическое знание как системообразующий фактор профессионального педагогического образования: Материалы Международной научно-практической конференции. Курск: Курский государственный университет.
- Могилёвкин, Е. А., & Новгородов, А. С. (2011). Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вуза. *Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса*, 1(10), 61–78.
- Невструева, Т. Х. (2006). Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*, 1, 51–59.
- Полянская, Е. Н. (2014). Карьерные ориентации современной Российской молодежи. *Современные проблемы науки и образования*, 2, 589.

- Соловьева, Н. А. (2016). К вопросу о динамике изменений карьерных ориентаций у будущих государственных служащих. *Высшее образование сегодня*, 7, 40–42.
- Терехова, Т. А. (2011). Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов. Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология, 1, 120–126.
- Харланова, Т. Н. (2015). Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки (кандидатская диссертация). МГУ, Москва.
- Шевелёва, А. М. (2020). Карьерные якоря и профессиональные ценности у молодёжи с разной субкультурной принадлежностью. *Мир науки. Педагогика и психология*, 8(5), 50.
- Юртаева, Н. И. (2012). Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза. *Вестник Казанского технологического университета*, 15, 300–306.
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89–112.
- Martineau, Y., Wils, T., & Tremblay, M. (2005). La multiplicité des ancres de carrière chez les ingénieurs québécois: impacts sur les cheminements et le succès de carrière. *Relat Indus.* 60, 455–482.
- Schein, E. H. (1975). How Career Anchors Hold Executives to Their Career Paths. *Personnel*, 52, 11–24.
- Schein, E. H. (1987). Individuals and Careers. *Handbook of Organizational Behavior*, 155–171.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: Pfeiffer & Company.

References

- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89–112.
- Gonchar, S. N. (2019). Psychological and pedagogical support of the educational process: Materials of the II All-Russian Scientific and Practical conference with international participation. Yevpatoria: "Publishing House Printing House "Arial".
- Kharlanova, T. N. (2015). Development of career orientations of students in the process of professional training (PhD thesis). Moscow State University, Moscow.
- Kovaleva, A.V., & Marusenko, E. A. (ed.). (2019, June). Anthropological knowledge as a system-forming factor of professional pedagogical education: Materials of the International Scientific and Practical Conference. Kursk: Kursk State University.

- Martineau, Y., Wils, T., & Tremblay, M. (2005). La multiplicité des ancrs de carrière chez les ingénieurs québécois: impacts sur les cheminements et le succès de carrière. *Relat Indus*, 60, 455–482.
- Mogilevkin, E. A., & Novgorodov, A. S. (2011). The study of the leading motives of career self-determination among university students. *Bulletin of Vladivostok State University of Economics and Service*, 1(10), 61–78.
- Nevstrueva, T. H. (2006). Dynamics of career orientations of the personality of the head. *Social and Humanitarian Sciences in the Far East*, 1, 51–59.
- Polyanskaya, E. N. (2014). Career orientations of modern Russian youth. *Modern Problems of Science and Education*, 2, 589.
- Schein, E. H. (1975). How Career Anchors Hold Executives to Their Career Paths. *Personnel*, 52, 11–24.
- Schein, E. H. (1987). Individuals and Careers. *Handbook of Organizational Behavior*, 155–171.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: Pfeiffer & Company.
- Sheveleva, A.M. (2020). Career anchors and professional values among young people with different subcultural affiliations. *The world of science. Pedagogy and Psychology*, 8(5), 50.
- Solovyova, N. A. (2016). On the issue of the dynamics of changes in career orientations of future civil servants. *Higher Education Today*, 7, 40–42.
- Terekhova, T. A. (2011). Manifestations of career orientations among psychology students. *Humanitarian vector. Series: Pedagogy, Psychology*, 1, 120–126.
- Yurtayeva, N. I. (2012). Management of career orientations in the professional development of engineering university students. *Bulletin of Kazan Technological University*, 15, 300–306.