

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СУЧАСНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ (НА ПРИКЛАДІ ОКРЕМОЇ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ)

CAREER ORIENTATIONS OF MODERN STUDENT YOUTH (ON THE EXAMPLE OF A SEPARATE SPECIALIZATION)

У статті досліджено особливості самореалізації молодшої людини в професійній сфері. Стрімкі зміни ринку праці й набуття сучасних soft skills, специфічних вмінь висувають підвищені вимоги до молодого фахівця, що не зводяться тільки до вузькопрофесійних навичок, а пов'язані з глибинними, смисловими орієнтирами особистості, здатної до постійного саморозвитку і творчості.

У статті наведено результати теоретико-емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій та пов'язаних з ними психологічних особливостей сучасної студентської молоді (на прикладі офіс-менеджерів). Обрання такої вибірки продиктоване тим, що молодь у зв'язку з соціально-економічною та політичною ситуацією в Україні є найбільш вразливою та незахищеною категорією населення в ситуації побудови успішної професійної кар'єри.

У дослідженні був використаний комплекс психодіагностичних методик (комп'ютерний комплекс NS-Психотест), в який увійшли такі вимірювальні інструменти: методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, адаптований В.А. Чікер, В.Е. Винокуровим); «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л.М. Собчик); «Мотиваційний тест» (Ф. Герцберг, адаптація Н. Тіпатова); «16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла». Репрезентативну вибірку дослідження склали 176 здобувачів старших курсів ЗВО України (майбутніх офіс-менеджерів).

За результатом застосування кореляційного аналізу встановлено, що кар'єрні орієнтації здобувачів тісно пов'язані з їх психологічними особливостями. Для майбутніх офіс-менеджерів такою професійно значущою особистісною особливістю є поєднання різного ступеня вираженості ригідності, емоційної стійкості, сензитивності, тривожності, спонтанності тощо. Показано, що провідними кар'єрними орієнтаціями є стабільність роботи, досягнення особистісного успіху та сам зміст роботи.

Розгляд мотиваційних переваг у кар'єрних орієнтаціях окремих здобувачів показав, що вони суспільні за природою та індивідуальні за сутністю, ієрархічно підпорядковані залежно від їх суб'єктивно-ціннісної значущості для особистості.

Ключові слова: особистість, кар'єрні орієнтації, студентська молодь, офіс-менеджер,

професійна кар'єра, психодіагностичний комплекс.

The article examines the features of self-realization of a young person in the professional sphere. Rapid changes in the labor market, the acquisition of modern soft skills, specific skills, make increased demands on the young specialist, which are not limited to narrow professional skills, but are associated with deep, meaningful guidelines of a person capable of continuous self-development and creativity.

The report presents the results of a theoretical and empirical study of career orientations and related psychological features of modern student youth (on the example of office managers). The choice of such a sample is dictated by the fact that young people, due to the socio-economic and political situation in Ukraine, are the most vulnerable and vulnerable category of the population in a situation of building a successful professional career.

The study used a set of psychodiagnostic techniques (computer complex NS-Psychotest), which included the following measuring tools: methods for diagnosing value orientations in the career "Career Anchor" (E. Shane, adapted by V.A. Chicker, V.E. Vinokurova); "Individual-typological questionnaire" (L.M. Sobchik); "Motivational test" (F. Herzberg, adaptation by N. Tipatov); "16-factor personality questionnaire R. Kettell". A representative sample of the study consisted of 176 applicants for senior courses of the Free Economic Relations of Ukraine (future office managers).

As a result of the application of correlation analysis, it was found that the career orientations of applicants are closely related to their psychological characteristics. For future office managers, such professionally significant personal characteristics turned out to be a combination of varying degrees of rigidity, emotional stability, sensitivity, anxiety, spontaneity, and so on. It has been shown that the leading career orientations are job stability, personal success and the actual content of the work.

Consideration of the motivational advantages in the career orientations of individual applicants showed that they are social in nature and individual in nature, hierarchically subordinated depending on their subjective and value significance for the individual.

Key words: personality, career orientations, student youth, office manager, professional career, psychodiagnostic complex.

УДК 159.9.075

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.27.18>

Казанжи М.Й.

д.психол.н., професор,
професор кафедри загальної
та диференціальної психології
Південноукраїнський національний
педагогічний університет
імені К.Д. Ушинського

Вдовіченко О.В.

д.психол.н., доцент,
доцент кафедри теорії та методики
практичної психології
Південноукраїнський національний
педагогічний університет
імені К.Д. Ушинського

Актуальність обраної теми полягає в тому, що у зв'язку з суспільно-політичною та соціально-економічною ситуацією в Україні та загалом у світі все більш важливими для пересічного громадянина стають питання працевлаштування та побудови кар'єри, особливо така тенденція посилилася через пандемію COVID-19. Найбільш вразливою та незахищеною в такій ситуації є молодь, яка ще не має досвіду побу-

дови успішної кар'єри і часто взагалі залишається без досвіду практичної діяльності за спеціальністю.

На думку І. Гриценюк, важливим показником професійної самореалізації особистості виступає її кар'єра, що розглядається як цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами. Це зумовлює важливість дослідження

економічних, соціальних та психологічних факторів, які впливають на це зростання, визначаючи успішність кар'єрного поступу особистості [2, с. 44–45]. Надалі вчена у своєму дослідженні відзначає, що кар'єрні орієнтації визначаються ціннісними компонентами у структурі професійної кар'єри і змістовно характеризують напрями і способи реалізації саморозвитку особистості. Так, результати експериментальних досліджень лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України засвідчують, що багато учнів на етапі навчання в ПТНЗ не мають чітких і конкретних уявлень про своє професійне майбутнє, демонструють низький рівень знань про технології професійного й посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності [2, с. 48].

Отже, вивчення кар'єрних орієнтацій, особливо на завершальному етапі підготовки здобувачів у закладі вищої освіти, є нагальною соціальною проблемою та серйозним дослідницьким завданням, вирішення якого дає змогу встановити кар'єрні цілі та побудувати професійні плани задля успішності розвитку особистості в цілому [3].

Розуміння прагнень особистості, її внутрішніх спонукань, мотиваційних устремлень неможливе без знання її психологічних особливостей, соціальних умов. Дослідження цього питання є доконечною необхідністю на шляху сприяння професійному розвитку, що є частим запитом на індивідуальних консультаціях та позначає напрям ефективного особистісного менеджменту.

Метою дослідження є виявлення провідних кар'єрних орієнтацій та пов'язаних з ними психологічних особливостей сучасної студентської молоді (на прикладі офіс-менеджерів).

Вивчення співвідношення особистісно-професійного розвитку та кар'єрного зростання відкриває горизонти дослідження ефективності їх взаємовпливів, інтегруючих посилень, а також, навпаки, зниження ефективності цієї взаємодії, взаємних послаблень, зниження особистісного потенціалу тощо [9].

Професійні орієнтації й кар'єрне зростання були предметом вивчення багатьох дослідників (Л.М. Мітіна, Р.Л. Кричевский, Т.Ю. Тодишева, Е. Шейн, Ф. Герцберг, Н.Н. Дороніна, Т.Н. Харланова та ін.). Водночас актуальний науковий інтерес зберігається щодо виявлення співвідношення особистісних особливостей та професійних орієнтацій щодо виокремлення значущих механізмів підвищення ефективності професійної діяльності.

Задля досягнення поставленої мети було використано теоретичні та емпіричні методи дослідження. Теоретичний аспект проведеної роботи передбачав узагальнення наявних відомостей щодо проблем кар'єрних устрем-

лень осіб молодого віку. На емпіричному етапі була сформована репрезентативна вибірка дослідження (176 здобувачів старших курсів ЗВО м. Одеси та України загалом). Був підібраний комплекс психодіагностичних методик, в який увійшли такі вимірювальні інструменти:

1) Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, адаптована В.А. Чікер, В.Е. Винокуровим), що дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації, що спонукаються певними цінностями. Зокрема, це такі орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво [7];

2) «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л.М. Собчик), що часто використовується фахівцями в профконсультуванні і спрямований на виявлення таких характеристик, як агравація, екстраверсія/інтроверсія, спонтанність, агресивність, ригідність, сензитивність, тривожність, лабільність [11];

3) «Мотиваційний тест» (Ф. Герцберг, адаптація Н. Типатова). Суттю даного тесту є виявлення провідних факторів мотивації працівників, а його застосування дозволяє оцінити мотиваційну структуру досліджуваного [10]. Результати застосування даної методики важливі задля розуміння того, що спонукає досліджуваного до діяльності, які мотиви є провідними на шляху до організації ефективного менеджменту персоналу [4];

4) «16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла» (форма С), застосування якого дає змогу встановити багатогранну інформацію про досліджуваного [5].

Варто зауважити, що всі ці інструменти входять в комп'ютерний комплекс НС-Психотест, який призначений для оцінки рівня розвитку професійно важливих якостей з метою професійного відбору (для досить великого переліку професій). Саме цим психодіагностичним комплексом ми скористалися в даному дослідженні. Цей комплекс був розроблений згідно з професіограмою певної спеціальності. Вибірку склали досліджувані, які навчались в різних закладах вищої освіти м. Одеси. Після завершення навчання посадою, на яку вони претендували (і висловлювали бажання її зайняти), була посада офіс-менеджера. З огляду на те, якому фаху вони надають перевагу, зупинимось на значущих для них якостях.

За допомогою методики діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якоря кар'єри» [7] ми встановили, що найважливішими для досліджуваних є такі кар'єрні орієнтації, як досягнення особистісного успіху (ДОСУсп), зміст роботи (ЗмРоб) та стабільність роботи (СтРоб).

Отже, зупинимось на розгляді кореляційних зв'язків між даними кар'єрними орієнтаціями

та іншими психологічними характеристиками, які є професійно значущими.

Таблиця 1
Значущі коефіцієнти кореляції між показниками психологічних характеристик особистості

		Кар'єрні орієнтації		
		ДОсУсп	ЗмРоб	СтРоб
Професійно значущі психологічні особливості та деякі кар'єрні орієнтації	Р	234**	169*	199**
	ЕмСт			185*
	Інт	-264**	-321**	165*
	Сенз	-215**	-248**	302**
	Спонт	-243**	197**	-166*
	Тр	-234**		
	ЗмРоб	655**		-265**
	БезТр		188*	
	Конфл		271**	-167*

Примітки: 1) умовні позначення: ригідність – Р, емоційна стійкість – ЕмСт, тривожність – Тр, сензитивність – Сенз, спонтанність – Спонт, досягнення особистісного успіху – ДОсУсп, інтернальність – Інт, комунікабельність – Ком, зміст роботи – ЗмРоб, стабільність роботи – СтРоб, безтурботність – БезТр, конфліктність – Конфл; 2) рівні значущості взаємозв'язків: $p \leq 0,05$ – «*», $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,001$ – «**»; 3) $n = 176$ досліджуваних.

Результати проведеного кореляційного аналізу показали наявність як додатних, так і від'ємних значущих зв'язків між провідними кар'єрними орієнтаціями та психологічними характеристиками, які є професійно важливими для обраної спеціальності.

Так, встановлено, що ригідність (Р) додатно на 1% та 5% на рівні значущості корелює з означеними кар'єрними орієнтаціями. Цей результат потребує додаткового обговорення, оскільки загальновідомим фактом (Л.М. Мітіна, Р.Л. Кричевский, В.О. Бодров та ін.) є значущість гнучкості у діяльності менеджерів задля швидкого прийняття рішень в умовах, що змінюються. Важливим є прийняття ефективних рішень як щодо комунікації в колективі, так і задля підвищення його згуртованості [1; 8].

Водночас Т.Ю. Тодишева справедливо зауважує, що особистісна гнучкість як професійно важлива якість менеджерів по-різному може бути у них виражена. Дослідження особливостей менеджерів-виконавців показало, що за специфікою гнучкості-ригідності їх можна поділити на чотири групи. Якраз в третю групу входять менеджери-виконавці, успішність їх діяльності напряму залежить від того, наскільки чітко вони дотримуються інструкції та виконують посадові обов'язки. Прояв креативності у них не заохочується, приймаються переважно стандартні рішення, а шляхи вирішення проблемних ситуацій дик-

туються наявними інструкціями та приписами. Не дивно, що й особистісна гнучкість у представників даної групи не виражена, а професійна продуктивність при цьому досить висока [12]. Досліджувані з нашої вибірки майбутніх офіс-менеджерів якраз і не мають значних творчих завдань, повинні підтримувати діяльність офісу, а проблемні ситуації розв'язувати згідно з наявними інструкціями. Отже, не дивно, що зі всіма провідними кар'єрними орієнтаціями пов'язана саме ригідність. Також такі кореляції можна пояснити тим, що психологічний портрет сучасної молоді досить суперечливий. Так, з одного боку, це романтики, для яких дуже важливі сімейні цінності (щастя, вірна дружба, взаємна любов). З іншого боку, вони жорсткі прагматики, які цінують здоров'я, престиж, матеріальне благополуччя та готові докладати неабиякі зусилля для отримання хорошої освіти, але при цьому бажають після навчання мати легку і прибуткову роботу. Для них дуже важлива свобода думок, суджень, дій [6, с. 58–60]. І. Гриценко визначає, що кар'єрні орієнтації учнів ПТНЗ проявляються в особливостях постановки кар'єрних цілей і подальшому плануванні ними власної професійної кар'єри. З'ясовано, що в процесі навчання в ПТНЗ запорукою кар'єрного успіху молоді є її готовність до самоактуалізації, формування уміння планувати й реалізовувати власну професійну кар'єру [2, с. 48].

За результатами кореляційного аналізу можна стверджувати, що максимально високі чи низькі значення інтернальності, сензитивності та спонтанності не будуть сприяти професійній діяльності, оскільки з кар'єрними орієнтаціями вони мають різносторонні зв'язки. Наприклад, сензитивність від'ємно на 1% корелює з кар'єрними орієнтаціями досягнення особистісного успіху (ДОсУсп) та змісту роботи (ЗмРоб) але додатно на 1% – зі стабільністю роботи (СтРоб). Залежно від значущості кар'єрної орієнтації для кожного окремого досліджуваного сензитивність буде сприяти професіоналізації або ж буде певною особистісною перешкодою тощо.

Варто відмітити, що наразі ми не обговорюємо, наскільки виявлені психологічні особливості здобувачів можуть сприяти їхньому професійному розвитку. Така зумовленість досліджувалась [9]. Було встановлено, що особистісно-професійний і кар'єрний розвиток зумовлюють як зовнішні, так і внутрішні умови. Серед особистісно-професійних характеристик важливими є поведінкова гнучкість, самосвідомість, компетентність, спрямованість на діяльність, певні ціннісні орієнтації, лідерські навички, мотивація до побудови кар'єри тощо [9].

Зупинимось на встановлених нами провідних кар'єрних орієнтаціях досліджуваних. Це стабільність роботи, що свідчить про потребу

в безпеці та стабільності, соціальних гарантіях, а також в довготривалому контракті з організацією чи підприємством, яке має стабільну репутацію [7]. Також досліджувані зорієнтовані на досягнення особистісного успіху та сам зміст роботи. Усвідомлення власних кар'єрних орієнтацій є важливим кроком на шляху професіоналізації, адже, як зазначає Т.Н. Харланова [13], здобувачі часто окреслюють власні кар'єрні орієнтації досить невизначено, абстрактно, аморфно та невпорядковано, що знижує їх роботу над собою як майбутнім фахівцем протягом навчання в закладі вищої освіти через відсутність стимулу.

Зупинимось на окресленні мотивації досліджуваних. Наведемо декілька прикладів мотиваційних переваг окремих членів вибірки.

Досліджуваний 1 (21 рік, стать чоловіча). Фінансова винагорода є одним з основних стимулів для роботи, також важливим є відчуття своєї потрібності, визнання заслуг та похвала/критика керівника. Його стимулює до роботи усвідомлення важливості поставлених завдань, а також підкреслення високого рівня особистої відповідальності. Він потребує зовнішнього контролю. Його стимулює до роботи розуміння перспектив кар'єрного зростання. У нього є виражене прагнення займатися тільки справою, в якій він успішний, а невдачі його дуже демотивують. Стимулом до роботи є інтерес, прагнення зробити щось потрібне і досить складне. Також до роботи його стимулює відчуття підтримки і належності до колективу, стосунки, які в ньому склалися.

Досліджуваний 18 (23 роки, стать жіноча). Не визначено високого рівня мотивації. На середньому рівні перебувають кар'єра, просування по службі, зміст роботи, фінансові мотиви, відповідальність роботи, досягнення особистого успіху, суспільне визнання, стосунки з керівництвом. Практично не мотивує співпраця в колективі. За результатами мотиваційного тесту можна припустити, що досліджувана не зовсім мотивована до професії. Перелік визначених мотивацій, які проявляються на середньому рівні, лише на деякий час дозволить займати посаду офіс-менеджера. Через невеликий період часу така людина може прийняти рішення про звільнення.

Досліджуваний 49 (22 роки, стать жіноча). Домінуючим стимулом до роботи є інтерес, цікавість, прагнення зробити щось нове і досить складне. Зацікавлюють складні завдання. На середньому рівні відображаються такі мотиваційні особливості: фінансова винагорода, кар'єра, просування по службі, досягнення особистого успіху, співпраця в колективі, відповідальність роботи. Низький рівень мотивації до професійної діяльності проявляється у стосунках з керівництвом і суспільному визнанні.

Отже, мотиваційні переваги окремих досліджуваних мають індивідуальну специфіку, попри схожість загальних характеристик, що входять до структури мотивації їх професійної діяльності.

Усе вищевикладене дозволило дійти таких висновків:

- сучасній студентській молоді важко інтегруватися в професійну сферу через соціально-економічну нестабільність суспільства та невизначеність, розмитість власних кар'єрних орієнтацій;

- процес виокремлення кар'єрних орієнтацій тісно пов'язаний з психологічними особливостями студентів. Для майбутніх офіс-менеджерів такою професійно значущою особистісною особливістю є поєднання різного ступеня вираженості ригідності, емоційної стійкості, сензитивності, тривожності, спонтанності тощо;

- встановлено, що провідними кар'єрними орієнтаціями майбутніх офіс-менеджерів є стабільність роботи, досягнення особистісного успіху та сам зміст роботи;

- виокремлення та усвідомлення власних кар'єрних орієнтацій є важливим кроком до професіоналізації, оскільки воно дозволяє стимулювати розвиток професійно важливих якостей, набувати відповідних знань, вмінь та навичок;

- мотиваційні переваги кар'єрних орієнтацій сучасних студентів суспільні за природою та індивідуальні за сутністю, їх структура детермінована ієрархічною підпорядкованістю суб'єктивно-ціннісної значущості.

Напрямок подальшої роботи вбачаємо в організації належного психологічного консультування молоді щодо планування та розвитку професійної кар'єри з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов. М. : ПЕР СЭ, 2001 511 с.
2. Гриценко І. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Серія «Професійна педагогіка»*. 2017. № 13. С. 44–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpto_2017_13_8.
3. Доронина Н.Н. Карьерные ориентации студентов ВУЗа. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-studentov-vuza-1/viewer>.
4. Захарьян Е.М., Позднякова А.С. Тест Фр. Герцберга как инструмент изучения мотивации трудовой деятельности персонала организации : материалы X Междунар. студенч. научн. конф. «Студенческий научный форум». URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018001507>.
5. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттела. СПб : Речь, 2001. 112 с.

6. Манджиева Е.В. Ценностные ориентации современной молодежи. Социальные практики современной молодежи: поиск новых идентичностей : материалы Всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием. Барнаул, 21–22 мая 2009 г. / ред. С.Г. Максимова. Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2009. С. 58–60.

7. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова). URL: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html>.

8. Митина Л.М., Кричевский Р.Л. Профессиональная социализация личности. Кемерово : Кемеровский ОИУУ, 1996. 249 с.

9. Митина Л.М., Митин Г.В., Акованцева Л.И., Колмакова И.Г. Личность профессионала: развитие и карьера : материалы VI заочной Международной научно-практической Интернет-конференции «Личность профессионала: развитие, образование, здоровье». URL: <https://sites.google.com/site/licnostprofessional/home/teoretiko-metodologiceskie-osnovy-issledovanij-razvitia-obrazovania-i-zdorova-professionala/licnost-professionala-razvitie-i-karera>.

licnostprofessional/home/teoretiko-metodologiceskie-osnovy-issledovanij-razvitia-obrazovania-i-zdorova-professionala/licnost-professionala-razvitie-i-karera.

10. Мотивационный тест Герцберга. URL: <https://fb.ru/article/281108/motivatsionnyiy-test-gertsberga>.

11. Тест ИТО Л.Н. Собчик (Индивидуально-типологический опросник / Методика Собчик). URL: <https://psycabi.net/testy/354-test-ito-l-n-sobchik-individualno-tipologicheskij-oprosnik-metodika-sobchik>.

12. Тодышева Т.Ю. Личностная гибкость в профессиональной деятельности менеджеров. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnaya-gibkost-v-professionalnoy-deyatelnosti-menedzherov/viewer>.

13. Харланова Т.Н. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова». Москва, 2015. 261 с.