

5 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

МНРТИ 15.01.79; 14.35.01

УДК 159.99; 37.082

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2023-1-1-59-65>**Г.О. АБДУЛЛАЕВА,*¹**

к.пед.н., ассоц. профессор.

*e-mail: g.abdullayeva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-8359-3117

И. СУЛЕЙМЕНОВ,¹

магистрант.

e-mail: 22232256@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0006-8299-4070

¹Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ: ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ

Аннотация

В статье раскрывается актуальность и существующие подходы к изучению карьерных ориентаций студентов, определены перспективы и стратегия дальнейшего исследования. Отражены методологические основания исследования, среди которых философские положения о диалектическом методе познания, сущности деятельности, участие в которой преобразует личность; теории системно-комплексного, личностно-деятельностного подхода; идеи формирования личности, становление профессионала; связи теории с практикой. Представлен анализ подходов к пониманию карьеры и карьерных ориентаций в психологии, а также показана авторская позиция, которая выражается в том, что карьерные ориентации включены в систему профессиональной направленности личности и закладывают основу построения карьеры.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, профессиональное самоопределение, профессиональная направленность, студенты вуза.

Введение

Постоянно усиливающийся темп жизни, инновации и преобразования в социально-экономической сфере, бурное развитие информационных технологий, ускоряющиеся процессы глобализации и интернационализации, беспокойная геополитическая обстановка в мире оказывают серьезное влияние на жизнь молодежи и заставляют ее адекватно реагировать на проявляющиеся вызовы. Прежде всего это отражается на профессиональном самоопределении и построении карьеры молодых людей.

Сегодня, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, важны не только hard skills, но особую значимость приобретают soft skills. Благодаря сформированности так называемых «мягких навыков» современные специалисты могут успешно решать сквозные профессиональные задачи в русле непосредственной профессиональной деятельности: эффективно коммуницировать с разными людьми, гибко реагировать на изменения в деятельности, уметь работать в ситуации многозадачности, выстраивать профессиональную деятельность в ситуациях неопределенности и т.п. Все это способствует успешному построению карьеры современного специалиста. Чем раньше человек начнет осознанно задумываться о выборе профессионального и карьерного пути, тем большей ответственностью и качеством будет отличаться его учебно-профессиональная деятельность, например, в ходе обучения в вузе.

В период обучения по выбранному профессиональному направлению студент пытается осознать, соответствует ли выбор его желаниям, личностным ценностям, жизненным целям и смыслам. Если выбор профессии сделан правильно, то индивидуально-личностный потенциал раскрывается подобно расцветающему цветку и открываются реальные перспективы для планирования и построения карьеры. Таким образом, складываются все предпосылки для профессионального развития и самореализации личности.

К сожалению, практика показывает, что современная молодежь испытывает серьезные затруднения в профессиональной социализации. Связано это с размытостью представлений о выбранной профессии и построении карьеры в ней [1, с.61]. Чаще всего молодые люди ассоциируют карьеру с должностью и статусом в обществе, что на самом деле не всегда отражает уровень профессионального самоопределения и самореализации их личности.

Вышеизложенное определяет необходимость эффективной профориентации и формирования карьерных ориентаций молодых людей на этапе их обучения в вузе. В этом и заключается актуальность выбранной проблемы исследования.

Материалы и методы

Для решения задач исследования использован комплекс теоретических методов, адекватных природе и сущности построения карьеры и формирования карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения в вузе:

1) определение теоретико-методологической базы исследования карьерных ориентаций студентов предполагает обращение к методам теоретического анализа (феноменологический, логический, сравнительно-сопоставительный) и обобщения философских, социологических, психолого-педагогических исследований;

2) научное обоснование изучаемой проблемы основано на методах теоретического анализа, обобщения практического опыта, системно-структурном методе.

Методологическую основу исследования составляют философские положения о диалектическом методе познания, сущности деятельности, участие в которой преобразует личность; теории системно-комплексного, личностно-деятельностного подхода; идеи формирования личности, становление профессионала; связи теории с практикой.

Основные положения

Важно понимать, что карьерные ориентации в структуре профессиональной направленности представляют собой динамическое образование. Они развиваются, трансформируются вместе с развитием личности студента. Возможность изучения этого процесса позволит прежде всего подобрать релевантные методы диагностики карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения в вузе. С другой стороны, исследование теории вопроса, этиологии ключевых понятий позволит нам выстроить четкую концепцию исследования и найти эффективные способы, позволяющие развивать карьерные ориентации студентов на разных этапах обучения в вузе.

Таким образом, следуя логике организации научного исследования, целесообразно выделить существующие подходы к изучению карьерных ориентаций студентов, что позволит нам выстроить стратегию собственного исследования.

По нашему мнению, формирование карьерных ориентаций напрямую коррелирует с профессиональной направленностью. Иначе говоря, они выступают в качестве значимого элемента в системе профессиональной направленности личности, процесса построения карьеры.

Литературный обзор

Ю.П. Хяюринен выделяет две базовые модели исследования карьеры:

♦ В первой модели изменения, которые происходят в обществе, и карьера взаимосвязаны. В ней психологические и социальные факторы взаимодействуют между собой.

♦ Вторая модель акцентирует внимание на неизменности человеческой природы. Успех в карьере связывают с возрастными особенностями и различиями между индивидами.

Исходя из данного подхода карьера, с одной стороны, рассматривается в качестве структурного компонента жизненного пути человека. С другой – выступает структурным элементом рынка труда [2].

С позиции рынка труда довольно популярны исследования карьеры в сфере психологии управления. Для работодателя важно создать благоприятные условия сотрудникам в продвижении их карьеры. Решение этих задач зачастую определяет необходимость разработки программ развития карьеры в компаниях. Такой подход довольно популярен в управленческой деятельности западных компаний [3].

Термин «карьера» в советское время воспринимался зачастую негативно, поскольку ассоциировался у многих с погоней за должностями [4]. Это объясняется существующей в то время общественной идеологией, ценностями общественно значимых целей в выполнении любой деятельности. Карьера связывалась с индивидуальностью, персонализированностью, что противоречило установленным канонам в обществе.

Перемены в социально-политической и экономической жизни в конце XX столетия, распад СССР привели к пересмотру отношения и взгляда на термин «карьера» на территории постсоветского пространства.

В российской науке основательно начал исследовать проблему карьеры Е.А. Климов, который рассматривал ее как часть профессионального самоопределения [5, с. 20–35].

Именно с началом появления его работ в российской и отечественной психологии сформировался подход, в русле которого карьера понимается как процесс, направленный на поиск путей реализации профессионального и личностного потенциала человека. Существенной особенностью процесса построения карьеры является приложение человеком собственных усилий, раскрытие своих способностей, умений, талантов, направленных на достижение определенного статуса в обществе, успеха в профессиональной сфере. Так, по мнению Е.А. Могилевкина, Л.В. Куликова и др. карьера – это последовательность этапов развития человека в разных (основных) сферах жизни, которая помимо продвижения в профессиональной сфере способствует получению значимости для других и признания своей неповторимости [6, 7].

Исходя из этого можно заключить, что карьера определяется не только успехом в профессиональной деятельности, но и успехом в жизни вообще. Подтверждение этой мысли мы находим в трудах современных психологов [8].

Результаты и обсуждение

В построении нашего исследования мы разделяем точку зрения таких ученых, как Д. Сьюпер [9] и Н.С. Пряжников, которые считают, что построение карьеры начинается и зависит от успешности профессионального самоопределения. Действительно, человеку в ходе его жизни приходится сталкиваться с выбором профессии после окончания школы, определяться после окончания вуза, при переходе в другую сферу деятельности и т.д.

Таким образом, карьеру мы понимаем, как процесс профессионального самоопределения личности, основанный на развитии Я-концепции и ценностного отношения к определенной профессиональной сфере.

Проведенный анализ исследований карьеры показал, что они актуализированы в сфере управления и направлены на изучение связи между индивидуально-личностными характеристиками работника и построением карьеры; различных аспектов мотивации в построении карьеры; особенностях карьерного роста в различных профессиональных сферах и т.п. [10].

Если обратиться к анализу психологических исследований карьеры и карьерных ориентаций в Казахстане, то необходимо отметить их малочисленность. Существующие исследования в основном посвящены вопросам взаимосвязи карьерных ориентаций с различными аспектами трудовой деятельности в разных профессиональных сферах [11, 12]. Хотя необходимо отметить, что проблема профессионального самоопределения, вопросы профориентации набирают

актуальность и вызывают интерес у казахстанских исследователей, при раскрытии которых авторы обращаются и к вопросам развития карьеры [13].

Однако исследований, посвященных изучению развития карьеры и карьерных ориентаций, у студентов недостаточно.

Среди наиболее ярких и значимых исследований по указанной проблематике можно выделить работы американского ученого Э. Шейна [14].

Он проводил много эмпирических исследований, результаты которых показали важность карьерных ориентаций как элемента профессиональной идентичности личности. В ходе эмпирических исследований им была установлена значимая взаимосвязь карьерных ориентаций с развитием карьеры, что позволило определить карьерные ориентации в качестве определяющего фактора оригинальности, индивидуальности процесса управления карьерой. По мнению Э. Шейна, карьерные ориентации тождественны карьерным установкам, в связи с чем начинают проявляться с началом приобретения профессионального опыта или профессиональной социализации [15].

По мнению Э. Шейна, в любой профессиональной деятельности существует несколько направлений продвижения личности, соответствующих ее карьерным ориентациям («якоря карьеры»), которые, в свою очередь, связаны с представлением человека о себе. Исследование, проведенное ученым, показало, что личностные характеристики человека, демонстрируемые во время профессионального обучения, не являются определяющими факторами его будущей карьеры. Это связано с тем, что в начале карьеры человек открывает для себя неожиданные соответствия и расхождения собственных ценностей, потребностей, способностей с требованиями организационной среды, в которой он находится при выполнении своей работы. Постепенное прояснение образа «я», сопряженного с собственными мотивами, потребностями, ценностями и талантами в профессиональной сфере, было названо процессом нахождения «якоря карьеры», который, стабилизируясь, начинает действовать в карьере как ведущая сила. «Якоря карьеры» – это «группа потребностей, ценностей и талантов, реализация которых в наибольшей степени значима для человека при осуществлении профессиональных выборов» [15, с. 23].

В начале Э. Шейн выделил «пять якорей» карьеры: менеджмент, профессиональная компетентность, стабильность, автономия/независимость, предпринимательство. В ходе последующих исследований, проведенных в 80-х гг. прошлого века, ученым выделено еще три карьерные ориентации: вызов, служение, интеграция стилей жизни.

Карьерные ориентации, по мнению Н.И. Юртаевой [16], можно рассматривать в качестве регулятора поведения личности в социальной среде, благодаря которому выбирается оптимальный способ достижения успеха в карьере. Иначе говоря, карьерные ориентации выражают способ достижения успеха в построении карьеры и ее ценности.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ исследований указанной проблемы показал, что чаще всего они сосредоточены на изучении различных аспектов развития карьеры в ходе трудовой профессиональной деятельности. Как за рубежом, так и в нашей стране интерес исследователей привлекают аспекты взаимосвязи карьеры с личностными характеристиками, мотивацией и др.

Актуализируются исследования, посвященные различным аспектам профессионального самоопределения и его влияния на формирование успешной карьеры. Иначе говоря, большинство исследований реализованы в русле психологии менеджмента, организационной психологии и ориентированы на человека, который уже трудится (является сотрудником какой-либо компании).

Однако мы считаем, что основы успешной карьеры закладываются еще на этапе обучения в вузе. Основу карьеры закладывают именно карьерные ориентации, которые включены в систему профессиональной направленности личности. В этой связи необходимо изучить особенности развития карьерных ориентаций на этапе обучения в вузе. Значимость этого, по нашему мнению, определяется тем, что период обучения в вузе важен не только для формирования

профессиональных компетенций, но и для определения целей, планов для успешного карьерно-профессионального развития.

Конкретизация представлений о своем профессионально-личностном будущем в русле осваиваемой профессии происходит благодаря карьерным ориентациям. Следовательно, изучение личностных факторов, определяющих карьерные ориентации студентов на разных этапах обучения, и составляет перспективное направление нашего исследования.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Харланова Т.Н. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки. Дисс. ... канд. психолог. н. – М., 2015. – 261 с.
- 2 Зеер Э.Ф. Психологические особенности управления карьерой / Э.Ф. Зеер, О.В. Таранова // Ежегодник Российского психологического общества. Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. – СПб., 2003. – Т. 3.
- 3 Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб.: Питер, 2012. – 198 с.
- 4 Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психологических наук: 19.00.07 / Н.Л. Кирт. – Москва, 2000. – 158 с.
- 5 Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М.: Юнити. – 1998. – С. 8.
- 6 Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
- 7 Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов: хрестоматия / Л.В. Куликов. – СПб.: Питер, 2008. – 460 с.
- 8 Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2012. – 368 с.
- 9 Super D.E. The psychology of career / D.E. Super. New York: Evanston, Harper & Row, 1957. 362 p.
- 10 Соловьева Е.М. Подходы к определению понятия «карьерные ориентации» / Е.М. Соловьева // Психология карьеры: материалы Всерос. научно-практ. конф. (заоч.), 2012. – С. 24–27.
- 11 Тажина Г.О., Таирова К.Т. Карьерные ориентации как предикторы организационной лояльности преподавателей университетов // Bulletin-psysoc.kaznu.kz/ URL: <http://doi.org/10.26577/JPsS.2020.v73.i2.01> (дата обращения: 18.02.2023)
- 12 Лазаренко Д.В. Особенности мотивации и карьерных ориентаций государственных служащих // «Public administration and civil service» International scientific-analytical journal. URL: <http://repository.apa.kz> (дата обращения: 18.02.2023)
- 13 Сыздыкова К. Развитие системы профориентационной работы в школы как фактор расширения доступа к высшему техническому и профессиональному образованию // Программа для молодых исследователей в области публичной политики Фонда Сорос-Казахстан. – Алматы, 2018. URL: <http://soros.kz> (дата обращения: 20.02.2023)
- 14 Шейн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
- 15 Schein E.H. Career anchors: the changing nature of work and careers / E.H. Schein, J. Maanen. San Francisco: Wiley, 2013. 88 p.
- 16 Юртаева Н.И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза. Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Т. 15. – 1: 300–306. – С. 37.

REFERENCES

- 1 Harlanova T.N. (2015) Razvitie kar'ernyh orientacij studencheskoj molodezhi v processe professional'noj podgotovki. Diss. ... kand. psiholog. n. M., 261 p. (In Russian).
- 2 Zeer Je.F. (2003) Psihologicheskie osobennosti upravlenija kar'eroj / Je.F. Zeer, O.V. Taranova // Ezhegodnik Rossijskogo psihologicheskogo obshhestva. Materialy 3-go Vserossijskogo s#ezda psihologov. SPb. V. 3. (In Russian).
- 3 Moll E.G. (2012) Upravlenie kar'eroj menedzhera / E.G. Moll. SPb.: Piter, 198 p. (In Russian).

4. Kirt N.L. (2000) Dinamika predstavlenij o professional'noj kar'ere psihologov obrazovanija v processe professional'nogo samoopredelenija: dis. ... kand. psihologicheskikh nauk: 19.00.07 / N.L. Kirt. Moskva, 158 p. (In Russian).
- 5 Klimov E.A. (1998) Vvedenie v psihologiju truda / E.A. Klimov. M.: Juniti. P. 8. (In Russian).
- 6 Mogilevkin E.A. (2007) Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening / E.A. Mogilevkin. SPb.: Rech', 336 p. (In Russian).
- 7 Kulikov L.V. (2008) Psihologija lichnosti v trudah otechestvennyh psihologov: hrestomatija / L.V. Kulikov. SPb.: Piter, 460 p. (In Russian).
- 8 Prjazhnikov N.S. (2012) Motivacija trudovoj dejatel'nosti / N.S. Prjazhnikov. M.: Akademiya, 368 p. (In Russian).
- 9 Super D.E. (1957) The psychology of career / D.E. Super. New York: Evanston, Harper & Row, 362 p. (In English).
- 10 Solov'eva E.M. (2012) Podhody k opredeleniju ponjatija «kar'ernye orientacii» / E.M. Solov'eva // Psihologija kar'ery: materialy Vseros. nauchno-prakt. konf. (zaoch.) P. 24–27. (In Russian).
- 11 Tazhina G.O., Tairova K.T. Kar'ernye orientacii kak prediktory organizacionnoj lojal'nosti prepodavatelej universitetov // Bulletin-psysoc.kaznu.kz/ URL: <http://doi.org/10.26577/JPS.2020.v73.i2.01> (data obrashhenija: 18.02.2023). (In Russian).
- 12 Lazarenko D.V. Osobennosti motivacii i kar'ernyh orientacij gosudarstvennyh sluzhashhih // «Public administration and civil service» International scientific-analytical journal. URL: <http://repository.apa.kz> (data obrashhenija: 18.02.2023). (In Russian).
- 13 Syzdykova K. (2018) Razvitie sistemy proforientacionnoj raboty v shkoly kak faktor rasshirenija dostupa k vysshemu tehničeskomu i professional'nomu obrazovaniju // Programma dlja molodyh issledovatelej v oblasti publichnoj politiki Fonda Soros-Kazahstan. Almaty. URL: <http://soros.kz> (data obrashhenija: 20.02.2023). (In Russian).
- 14 Shejn Je. (2002) Organizacionnaja kul'tura i liderstvo: postroenie, jevoljucija, sovershenstvovanie / Je. Shejn – SPb.: Piter, 336 p. (In Russian).
- 15 Schein E.H. (2013) Career anchors: the changing nature of work and careers / E.H. Schein, J. Maanen. San Francisco: Wiley, 88 p. (In English).
- 16 Jurtaeva N.I. (2012) Upravlenie kar'ernymi orientacijami v professional'nom razvitii studentov inzhenerного вуза. Vestnik Kazanskogo tehnologicheskogo universiteta. V. 15. 1: 300–306. P. 37. (In Russian).

Г.О. АБДУЛЛАЕВА,*¹

пед.ф.к., кауымд.профессор.

*e-mail: g.abdullayeva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-8359-3117

И. СҮЛЕЙМЕНОВ,¹

магистрант.

e-mail: 22232256@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0006-8299-4070

¹«Тұран» университеті, Алматы қ., Қазақстан

СТУДЕНТТЕРДІҢ МАНСАПТЫҚ БАҒДАРЛАРЫ: ЗЕРТТЕУ ТӘСІЛДЕРІ

Андатпа

Мақалада студенттердің мансаптық бағдарларын зерттеудің өзектілігі мен қолданыстағы тәсілдері ашылып, зерттеудің алдағы болашағы мен стратегиясы анықталады. Зерттеудің әдіснамалық негіздері көрсетілген, олардың арасында танымның диалектикалық әдісі туралы философиялық ережелер, қатысуы жеке тұлғаны өзгертетін іс-әрекеттің мәні; жүйелік-кешенді, тұлғалық-белсенділік тәсілінің теориялары; жеке тұлғаны қалыптастыру идеялары, кәсіби маманның қалыптасуы; теорияның практикамен байланысы. Психологиядағы мансап пен мансаптық бағдарларды түсіну тәсілдеріне талдау жасалады, сонымен қатар мансаптық бағдарлар жеке тұлғаның кәсіби бағдарлау жүйесіне еніп, мансаптық құрылыстың негізін қалайтын авторлық ұстаным көрсетілген.

Тірек сөздер: мансап, мансаптық бағдар, кәсіби өзін-өзі анықтау, кәсіби бағдар, ЖОО студенттері.

G.O. ABDULLAEVA,*¹

c.ped.sc., ass. professor

*e-mail: g.abdullayeva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-8359-3117

I. SULEIMENOV,¹

master student.

e-mail: 22232256@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0006-8299-4070

¹Turan University, Almaty, Kazakhstan

CAREER ORIENTATIONS OF STUDENTS: APPROACHES TO RESEARCH

Abstract

The article reveals the relevance and existing approaches to the study of students orientations, identifies the prospects and strategy for further research. The methodological bases of research, among which philosophical positions about a dialectical method of knowledge, essence of activity, participation in which transforms a personality; theories of system-complex, personality-activity approach; ideas of formation of a personality, formation of the professional; connection of the theory with practice are reflected. The article presents the analysis of approaches to the understanding of career and career orientations in psychology, and also shows the author's position, which is expressed in the fact that career orientations are included in the system of professional orientation of the person and lay the foundation for career building.

Key words: career, career orientations, professional self-determination, professional orientation, university students.