

ПРАКТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

APPLIED RESEARCH IN EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

УДК 159.9

DOI 10.17150/2225-7845.2017.9(2).63-73

ДИНАМИКА КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

А. П. Кожевина

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

Дата поступления
14 ноября 2017 г.

Дата принятия к печати
11 декабря 2017 г.

Дата онлайн-размещения
27 декабря 2017 г.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Карьера, карьерные ориентации, карьерная самооэффективность, мотивация к карьере, профессиональная деятельность

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена изучению карьерных ориентаций студентов в процессе обучения в высшем учебном заведении, так как важным из периодов для развития карьерных ориентаций, развития мотивации к карьере является период обучения в ВУЗе. В статье представлен проведенный теоретический анализ литературы, где рассмотрены зарубежные и отечественные подходы к изучению таких понятий, как «карьера» и «карьерные ориентации». Проведен анализ исследований карьерных ориентаций, как фактора становления карьеры, исследований мотивации к карьере — комплексной характеристики, свойственной каждому человеку, исследований карьерной самооэффективности. В статье представлено исследование, целью которого было выявление особенностей карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения в высшем учебном заведении в течение трех лет. Изучение карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения осуществлялось методом лонгитюда со второго по четвертый курс. Для проведения качественного исследования использовались методики, направленные на выявление и диагностику значимости карьерных ориентаций, уровня карьерной самооэффективности, уровня мотивации к карьере. В статье изложен анализ результатов исследования, который показал, что выявлены динамические изменения уровня карьерных ориентаций, карьерной самооэффективности и мотивации к карьере, которые имеют положительную динамику от второго к четвертому курсу. Сделан вывод о том, что с каждым курсом в процессе обучения у студентов в образовательном учреждении высшего профессионального образования выявлены значимые изменения относительно приоритетных карьерных ориентаций, а также выявлено повышение уровня карьерной самооэффективности и мотивации к карьере.

PROJECTIVE METHOD IN RESEARCH OF SEMANTIC COMPONENT OF PERSONALITY INNOVATION POTENTIAL

Anna P. Kozhevina

Baikal State University

ARTICLE INFO

Received
November 14, 2017

Accepted
December 11, 2017

Available online
December 27, 2017

KEYWORDS

Career; career orientations; career self-efficacy; motivation for a career; professional activities

ABSTRACT

The article is devoted to the study of career orientations of students in the learning process in higher education that is an important period for the development of career orientation and motivation for a career. The article presents the theoretical analysis of literature that considers foreign and domestic approaches to the study of «career» and «career orientation» concepts. The author analyses the research of career self-efficacy and career orientations as a factor of formation of career — a complex characteristic that is peculiar to each person, studies. The article presents a study that identifies the peculiarities of career orientations of students at different stages of higher education within three years. The study of career orientations of students at different stages of learning was carried out using the longitudinal study from the second to the fourth year. The methodology aimed at the identification and diagnosis of the significance of the career orientation, level of career self-efficacy, and motivation to a career was used for the

qualitative study. The article describes the analysis of the research results that showed dynamic changes in the level of career orientation, career self-efficacy, and motivation to a career that have a positive trend from the second to the fourth course. The author concludes that each course in the learning process of students in higher educational institutions revealed significant changes of career orientation, as well as the increase of the level of career self-efficacy and motivation to a career.

Карьерное развитие в современном мире является актуальной проблемой и несет особую значимость профессиональной деятельности в жизни человека.

Слово «карьера» пришло к нам из зарубежных стран, соответственно имеет иностранное происхождение (с итальянского *carriera* – бег, жизненный путь, с латинского *carrus* – телега, повозка) и трактуется в разных значениях:

– карьера – цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития [1].

– карьера – род занятий человека – синоним профессии, и путь к успеху, и достижение определенного положения в обществе, и движение человека в профессии [1].

– карьера – это индивидуальный путь человека в определённых видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному признанию [2. с. 45–63].

В работах отечественных ученых следующим образом раскрывается психологическое содержание карьеры:

– карьера – есть профессиональное пространство развития личности, одна из форм самореализации, представляет собой иерархическое отражение пути должностного продвижения работника на протяжении всего трудового периода или его отрезка [2. с. 45–63];

– карьера – это «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение». Успешная карьера связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением [2. с. 45–63].

Ю. П. Хяюринен делает акцент на существование двух основных моделей исследо-

вания карьеры: жизненно-исторической, которая основана на развитии, и эволюционистской, которая проследивает отдельные причинные связи. В первой модели изменения, которые происходят в обществе, и карьера выступают вместе, в совокупности, где психологические и социальные факторы взаимодействуют между собой. Вторая модель акцентирует внимание на неизменности человеческой природы, общественный успех карьеры взаимосвязывает с хронологическим возрастом и различиями между индивидами. Обобщая сказанное, карьера является, с одной стороны, определенной структурой жизненного пути человека и, с другой стороны, – структурным элементом рынка труда [3].

Американский ученый, исследовавший проблемы карьеры – Э. Шейн [4; 5], проведя эмпирические исследования, делает вывод о ведущем и важном элементе профессиональной идентичности – карьерной ориентации (карьерной установки), которая возникает в процессе социализации и приобретения-накопления профессионального опыта. При этом Э. Шейн указывает на наличие значимой связи карьерной ориентации с развитием карьеры и утверждает о том, что именно карьерная установка является самым важным фактором управления индивидуальной карьерой, придавая ей оригинальность, индивидуальность и неповторимость [4].

В советское время термин «карьера» носил в каком-то отношении негативное значение, тем не менее в конце прошлого века в России изменилось отношение к этому понятию. Первоначально карьера определялась как последовательность должностей, процесс выживания в профессиональных и социальных структурах, значимая властная позиция в общественном сознании связывалась с некомпетентностью, «лёгкой работой» и «лёгкой жизнью», а её достижение – с непорядочностью и нарушением моральных и нравственных норм общества. Личная активная позиция специалиста по построению собственной карьеры осуждалась, а в социальной среде

имела свое название и определение — «карьеризм». Под карьеризмом подразумевалась гонка за успехом в профессиональной деятельности, вызванная корыстными целями в ущерб общественным интересам, а карьерист — это «честолюбец, ориентированный не на предметную область, дело, а на личное продвижение по лабиринтам служебной иерархии [3; 6; 7].

Чуть позже отечественным ученым Е. А. Климовым стал применять термин «карьера» с точки зрения профессионального самоопределения. Карьера стала пониматься ни как продвижение по должностям, а как продвижение к вершинам мастерства и видам деятельности, различаемым не по параметрам «верх» — «вниз», а по предметной области приложения сил и характеру получаемых результатов [8. с. 20–35].

В настоящее время человек, занимающийся построением своей карьеры, воспринимается обществом, как ориентированный на реализацию профессионального и личностного потенциала, как человек, который стремится к профессиональному успеху, достойному статусу в обществе за счет своих собственных усилий, умений, навыков, способностей и профессионализма. Карьера — это непрерывно изменяющийся и развивающийся процесс. Карьера может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле. В широком смысле понятие «карьера» понимается как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни». Карьера — это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере домохозяйек, матерей, учащихся. Успешно выстроенная карьера дает возможность человеку получить признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества [9; 10].

В современной отечественной психологии понимание карьеры, проводимое Н. С. Пряжниковым [11], — «это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни». Исходя из общего многогранного понимания карьеры, профессиональное самоопределение рассматривается Н. С. Пряжниковым как составная часть карьеры, то без чего карьера не сможет существовать в принципе. Такой выбор встает неоднократно перед человеком в течение жизни: после окончания школы, после окончания вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности [11; 12].

Вслед за общеизвестным специалистом по карьерной периодизации Д. Сьюпером [13], Н. С. Пряжников [11] выстраивает свое отношение к построению карьеры как к процессу профессионального самоопределения, который представляет собой постоянно чередующиеся выборы и имеющему в качестве основы Я-концепцию личности как целостное образование, со временем изменяющееся по мере взросления человека.

В последние годы в отечественной психологии исследование карьеры приобретает особую актуальность. Это исследование проблем карьеры в области управления (Е. Г. Молл) [14], прогнозирование ее успешности, разработка программ выбора карьеры. [15–17].

Исследования карьеры сосредоточены, в большинстве своем, на особенностях карьерного роста в различных сферах трудовой деятельности, выявлении связи между личностными характеристиками и карьерой, мотивацией, профессиональным самоопределением. В отечественной психологии исследования карьерного становления будущего специалиста любого рода деятельности малочисленны, отсюда возникает необходимость развивать данное направление. Одним из важных периодов развития карьерных ориентаций является период обучения в высшем учебном заведении, когда происходит активный процесс постановки карьерных целей и разработки планов, определяющих успешность карьерно-профессионального развития в целом. Именно для этого этапа характерно приобретение конкретных представлений, связанных с профессиональным и личностным будущим, с требованиями, предъявляемыми конкретной, определенной профессией. [18; 19; 20]

В своем исследовании мы рассмотрим личностные факторы, определяющие карьерное продвижение: карьерные ориентации, мотивацию к карьере и карьерную самоэффективность.

Цель исследования состояла в выявлении особенностей карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения в ВУЗе в течение трех лет.

Объектом исследования выступили карьерные ориентации. Предметом исследования — карьерные ориентации студентов и их особенности на разных этапах обучения.

Мы исходили из предположения о том, что уровень карьерной самоэффективности,

уровень мотивации к карьере у студентов, обучающихся на старших курсах становится выше.

Исследование проводилось в 2013–2016 годах. В исследовании принимало участие 45 студентов очного отделения института экономики и управления «Сибирской академии права, экономики и управления» направления «38.03.01 Экономика». Изучение карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения осуществлялось методом лонгитюда со 2-го по 4 курс.

Методики исследования: методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (автор Эдгар Шейн); методика «Мотивация к карьере» (авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е. А. Могилевкина); методика «Карьерная самоэффективность» (автор Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко и Е. А. Могилевкина) [4; 5; 9; 21].

На начальном этапе исследования нами изучались карьерные ориентации студентов института экономики и управления. Полученные результаты представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, среди карьерных ориентаций студенты на 4 курсе обучения стали отдавать предпочтение управлению и профессиональной компетентности. Можно сказать, что в своей карьере они прекрасно сочетают профессиональный и служебный рост, в то время как постепенное продвижение к вершинам должностной иерархии находится в соответствии с постоянно развивающимся профессиональным опытом.

Следующими, в иерархии карьерных ориентаций испытуемых, обучающихся на

4 курсе, стали являться предпринимательство и вызов. Такую направленность характеризует ориентация на успех. При этом респонденты не видят проблемы в преодолении всевозможных препятствий, а напротив готовы решать сложные задачи и побеждать над соперниками. Можно предположить, что им необходимо разнообразие в профессиональной деятельности, они хотят власти и свободы продвигаться в тех ролях, которые считают ключевыми, обычно это роли, которые позволяют им заниматься поиском творческих решений, приносящих экономический успех.

Наименее значимыми для студентов, обучающихся на 4 курсе стали являться карьерные ориентации, связанные со стабильностью работы и места жительства. Это означает о то, что испытуемые склонны к риску и могут решиться сменить стабильность и заняться созданием новых организаций, служб, продуктов.

Наименее значимыми карьерными ориентациями для студентов на данном курсе обучения стали являться интеграция стилей жизни и служение. То есть понимание того, что карьера должна уравнивать профессиональную и семейную сферы, отходит на второй план.

Для студентов на 3 курсе обучения приоритетными карьерными ориентациями являлись такие, как «Автономия» и «Стабильность работы». Таким студентам свойственно выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную

Таблица 1
Ранговые показатели значимости карьерных ориентаций у студентов на разных курсах обучения

Карьерные ориентации	2 курс	3 курс	4 курс
Управление	8	5	2
Профессиональная компетентность	5	3	1
Предпринимательство	9	4	3
Вызов	7	8	4
Автономия	6	1	6
Стабильность работы	2	2	5
Стабильность места жительства	1	7	7
Служение	3	6	8
Интеграция стилей жизни	4	9	9

жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них 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 оттолкнут их даже от внешне привлекательной точки зрения. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Следующими, в иерархии карьерных ориентаций испытуемых, обучающихся на 3 курсе, являлись «Профессиональная компетентность» и «Предпринимательство». Эти ориентации связаны с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда добиваются успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями.

Наименее значимыми карьерными ориентациями для студентов на данном курсе обучения являлись «Управление», «Служение», «Интеграция стилей жизни», «Вызов», «Стабильность места жительства».

Для студентов на 2 курсе обучения приоритетными карьерными ориентациями являлись стабильность места жительства и стабильность работы. Это может говорить о том, что данный выбор связан с желанием иметь гарантированную занятость, социальные льготы и обеспечение после выхода на пенсию.

Дальнейший выбор «якорей карьеры» упал на такие стратегии как служение и интеграция жизненных стилей. Это свидетельствует о том, что для данной категории испытуемых характерно отражение таких ценностей, как работа с людьми, гуманитарная помощь, возможность изменить некоторые аспекты жизни общества. В свою очередь респонденты данной группы организуют свое

существование вокруг стиля жизни, который объединяет личный, семейный и карьерный аспекты и стремятся, чтобы в их жизни все было сбалансировано. Студенты на 2 курсе в большей степени ценят свою жизнь в целом, чем конкретную работу или организацию, и желают работать в таких организациях, которые обеспечивают доступность необходимых возможностей в необходимое время.

Можно предположить, что выбор данных стратегий карьеры связан с желанием испытуемых иметь работу, которая являлась средством поддержания определенного материального уровня жизни.

Менее значимыми для испытуемых на 2 курсе являлись такие стратегии как: вызов, управление, предпринимательство. Это означает, что они избегают преодоление всевозможных препятствий, а разрешение трудных задач вызывает у них психическое напряжение. Также у испытуемых присутствует не желание брать на себя ответственность за работу организации, следовательно, они в малой степени ориентированы на лидерскую позицию. В связи с этим, можно предположить, что студенты на 2 курсе отдают предпочтение исполнительности, добросовестности, мягкости, доброжелательности поведения.

Далее нами изучался уровень карьерной самоэффективности студентов института экономики и управления. Полученные результаты представлены на рисунке 1.

Как видно из рисунка 1, для большинства студентов на 2 курсе обучения свойственен низкий и средний уровень по всем шкалам карьерной ориентации. По шкале «Профессиональная осведомленность» большинству испытуемых, что составляет 60%, свойственен низкий уровень. Это означает, что уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности низок. По шкале «Самооценка» распределение испытуемых в процентном соотношении примерно одинаково, что говорит о том, что студенты данного курса имеют различное представление о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон. Высокий процент испытуемых показал средний уровень по шкале «Карьерное целеполагание», что говорит о способности и умении ставить карьерные цели. По шкале «Карьерное планирование» большинству испытуемых свойственен низкий уровень, что говорит о том, что данные студенты не могут самостоятельно определять сроки и ресурсы для достижения карьерных

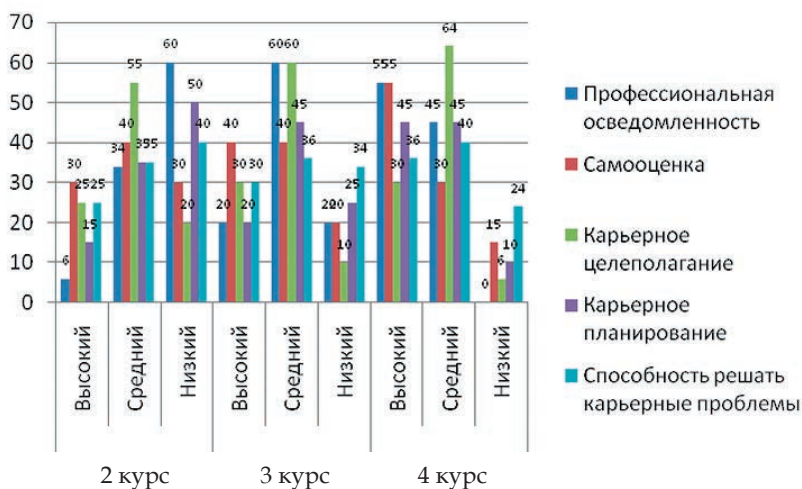


Рис. 1. Распределение испытуемых по уровню выраженности шкал карьерной самооэффективности (%)

целей. По шкале «Способность решать карьерные проблемы» данной группе свойственен как средний, так и низкий уровень примерно в одинаковом процентном соотношении. Это означает, что данные студенты не умеют осознавать карьерные проблемы и не могут найти способы их решения.

Из рисунка 2 также видно, что для студентов на 3 курсе обучения по шкале «Профессиональная осведомленность» большинству испытуемых становятся свойственны высокий и средний уровни. Это означает, что уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности достаточно широк. По шкале «Самооценка» распределение испытуемых в процентном соотношении примерно одинаково на среднем и высоком уровнях, что говорит о том, что студенты данного курса имеют адекватное представление о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон. Высокий процент испытуемых показал средний уровень по шкале «Карьерное целеполагание», что говорит о способности и умении ставить карьерные цели. По шкале «Карьерное планирование» большинству испытуемых свойственен средний уровень, что говорит о том, что данные студенты не всегда могут самостоятельно определять сроки и ресурсы для достижения карьерных целей. По шкале «Способность решать карьерные проблемы» распределение испытуемых в процентном соотношении примерно одинаково на низком, среднем и высоком уровнях. Это означает, что студенты, имеющий низкий уровень по данной шкале

не умеют осознавать карьерные проблемы и не могут найти способы их решения. Студенты, которым свойственен средний и высокий уровень по данной шкале умеют осознавать карьерные проблемы и могут найти способы их решения.

Рисунок 1 также нам демонстрирует распределение испытуемых на 4 курсе обучения по уровню выраженности шкал карьерной самооэффективности. По шкале «Профессиональная осведомленность» большинству испытуемых свойственен высокий уровень. Это означает, что уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности стал достаточно широк. По шкале «Самооценка» большинству свойственен высокий уровень, что говорит о том, что студенты данного курса имеют адекватное представление о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон. Высокий процент испытуемых показал средний уровень по шкале «Карьерное целеполагание», что говорит о способности и умении ставить карьерные цели. По шкале «Карьерное планирование» большинству испытуемых свойственен средний и высокий уровень, что говорит о том, что данные студенты не всегда могут самостоятельно определять сроки и ресурсы для достижения карьерных целей. По шкале «Способность решать карьерные проблемы» распределение испытуемых в процентном соотношении примерно одинаково на среднем и высоком уровнях. Это означает, что данные студенты умеют осознавать карьерные проблемы и могут найти способы их решения.

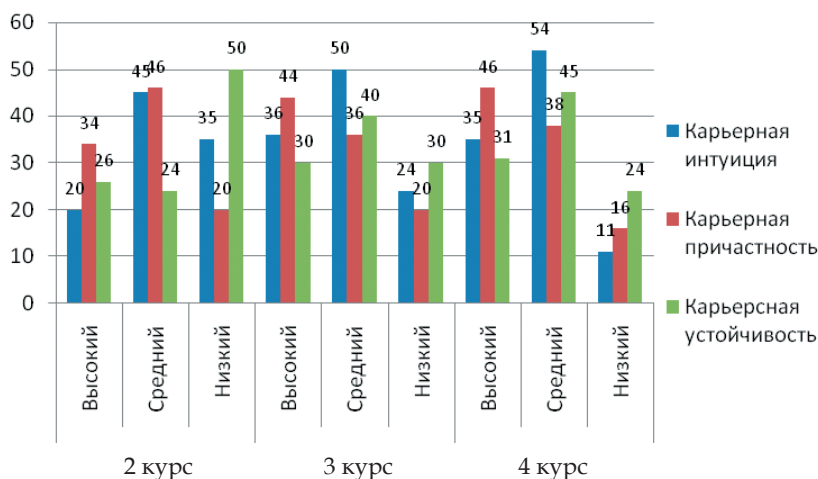


Рис. 2. Распределение испытуемых по уровню выраженности шкал мотивации к карьере (%)

Сравнив результаты исследований, проведенных в течении трех лет, мы можем сделать вывод о том, что уровень карьерной самоэффективности у студентов старших курсов становится выше.

Следующим этапом нашего исследования было выявление уровня мотивации к карьере. Полученные данные представлены на рисунке 2.

Как видно из рисунка 2, большинству студентов на 2 курсе обучения по шкале «Карьерная интуиция» свойственен средний и низкий уровень, что говорит о недостаточно эффективном использовании своих личностных ресурсов для продвижения по службе, также им может быть свойственно иметь неадекватные карьерные ожидания. По шкале «Карьерная причастность» для респондентов характерен средний уровень, что говорит о способности таких людей работать и для достижения целей организации, но в тоже время и не пренебрегая своими собственными интересами. По шкале «Карьерная устойчивость» большинству испытуемых свойственен низкий уровень, что говорит о сложности сохранения высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствие информации от коллег и вышестоящего руководства, они менее склонны к инициативе, не склонны проявлять настойчивость в разрешении проблем, которые тормозят их карьерный рост.

Также из рисунка 2 видно, что большинству студентов на 3 курсе обучения по шкале

«Карьерная интуиция» также остался свойственен средний уровень, что говорит о недостаточно эффективном использовании своих личностных ресурсов для продвижения по службе. По шкале «Карьерная причастность» для респондентов характерен средний и высокий уровни, что говорит о том, что такие люди готовы работать с максимальной отдачей ради достижения целей организации, готовы работать сверхурочно и безвозмездно, готовы работать в осложненных обстоятельствах. По шкале «Карьерная устойчивость» большинству испытуемых свойственен средний и низкий уровни, что говорит о сложности сохранения высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствие информации от коллег и вышестоящего руководства, они менее склонны к инициативе, не склонны проявлять настойчивость в разрешении проблем, которые тормозят их карьерный рост.

Из рисунка 2 видно, что большинству студентов на 4 курсе обучения по шкале «Карьерная интуиция» свойственен средний уровень, что говорит о недостаточно эффективном использовании своих личностных ресурсов для продвижения по службе. По шкале «Карьерная причастность» для респондентов стал характерен высокий уровень, что говорит о том, что такие люди готовы работать с максимальной отдачей ради достижения целей организации, готовы работать сверхурочно и безвозмездно, готовы работать в осложненных обстоятельствах. По шкале

Таблица 2

Динамика карьерных ориентаций, карьерной самооэффективности и мотивации к карьере у студентов со 2 по 4 курс

Карьерные ориентации			
	2 курс	3 курс	4 курс
Управление	3,28	3,75	4,57
Профессиональная компетентность	3,71	4,27	5
Предпринимательство	3,1	3,95	4,3
Вызов	3,42	3,25	4,1
Автономия	3,54	5	3,4
Стабильность работы	4,57	4,3	3,71
Стабильность места жительства	3	2,1	3,21
Служение	4,22	3,54	3,1
Интеграция стилей жизни	3,91	3,02	2,95
Карьерная самооэффективность			
	3 курс	4 курс	5курс
Профессиональная осведомленность	3,24	3,91	4,5
Самооценка	3,1	3,22	4,35
Карьерное целеполагание	3,7	3,95	4,1
Карьерное планирование	3,21	3,95	4,28
Способность решать карьерные проблемы	3,78	4,25	4,31
Мотивация к карьере			
	3 курс	4 курс	5курс
Карьерная интуиция	23	24,6	27
Карьерная причастность	24,6	25,6	29
Карьерная устойчивость	25	26,3	29,6

«Карьерная устойчивость» большинству испытуемых свойственен средний уровень, что говорит о сложности сохранения высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствие информации от коллег и вышестоящего руководства, они менее склонны к инициативе, не склонны проявлять настойчивость в разрешении проблем, которые тормозят их карьерный рост.

Сравнив результаты исследований, проведенных в течении трех лет, мы можем сделать вывод о том, что уровень мотивации к

карьере у студентов старших курсов становится выше.

Результаты изучения карьерных ориентаций студентов методом лонгитюда отразили его положительную динамику со 2 по 4 курс, подтвержденную статистическим анализом (критерий Манна-Уитни). Выявлены достоверные отличия студентов на 4 курсе в карьерных ориентациях по сравнению со 2 курсом: «Управление» ($p \leq 0,02$), «Профессиональная компетентность» ($p \leq 0,007$), «Стабильность места жительства» ($p \leq 0,001$), «Служение» ($p \leq 0,02$), «Интеграция стилей жизни» ($p \leq 0,002$). Выявлены достоверные отличия

студентов на 4 и на 2 курсе в карьерных ориентациях по сравнению с 3 курсом: «Автономия» ($p \leq 0,01$). Выявлены достоверные отличия на 4 курсе в карьерной самоэффективности по сравнению со 2 курсом: «Профессиональная осведомленность» ($p \leq 0,01$), «Самооценка» ($p \leq 0,003$), «Карьерное планирование» ($p \leq 0,003$). Выявлены достоверные отличия на 4 курсе в мотивации к карьере по сравнению с 3 курсом: «Карьерная интуиция» ($p \leq 0,001$), «Карьерная причастность», ($p \leq 0,01$) «Карьерная устойчивость» ($p \leq 0,04$). Выявлены достоверные отличия на 4 курсе в мотивации к карьере по сравнению с 3 курсом: «Карьерная причастность» ($p \leq 0,04$).

Результаты статистического анализа, с использованием критерия Фридмана, показали, что наибольшим изменениям в структуре карьерных ориентаций, карьерной самоэффективности и мотивации к карьере студентов

за время обучения подверглись: «Профессиональная компетентность» ($p \leq 0,04$), «Служение» ($p \leq 0,01$), «Профессиональная осведомленность» ($p \leq 0,05$), «Самооценка» ($p \leq 0,01$), «Карьерная причастность» ($p \leq 0,05$).

Несмотря на динамические изменения уровня карьерных ориентаций, карьерной самоэффективности и мотивации к карьере, можно отметить его общую положительную динамику от второго к четвертому курсу. В процессе обучения у студентов выявлено: повышение уровня карьерной самоэффективности и мотивации к карьере, а также изменение карьерных ориентаций.

Наше предположение о том, что уровень карьерной самоэффективности, уровень мотивации к карьере у студентов, обучающихся на старших курсах становится выше, подтвердилось.

Список использованной литературы

1. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры / Р. Л. Кричевский - М. : Изд-во РАГС, 2006. — 424 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — Ростов-н/Д. : Феникс, 1996. — 512 с.
3. 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.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн — СПб. : Питер, 2002. — 336 с.
5. Schein E. H. Career anchors : the changing nature of work and careers. / E. H. Schein, J. Maanen. — San Francisco : Wiley, 2013. — 88 p.
6. Наумов В. В. Психология карьерного роста / В. В. Наумов, М. А. Гридасов — Минск : Современная школа, 2009. — 320 с
7. 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.
8. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. — М. : Юнити. — 1998. — 350 с.
9. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. — СПб. : Речь, 2007. — 336 с.
10. Куликов Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов: хрестоматия / Л. В. Куликов. — СПб. : Питер, 2008. — 460 с.
11. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. — М. : Академия, 2012. — 368 с.
12. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. — СПб. : Евразия, 2000. — 320 с.
13. Super D. E. The psychology of career / D. E. Super. — New York : Evanston, Harper & Row, 1957. — 362 p.
14. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. — СПб. : Питер, 2012. — 198 с.
15. Бизюкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка / И. В. Бизюкова. — М. : Экономика, 2008. — 152 с.
16. Психология формирования и развития личности / ред. Л. И. Анцыферова. — М. : Наука, 1981. — 368 с.
17. Соловьева Е. М. Подходы к определению понятия «карьерные ориентации» / Е. М. Соловьева // Психология карьеры: материалы Всерос. научно-практ. конф. (заоч.), 2012. — С. 24–27.

18. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. — М. : Фонд «Мир», 2009. — 336 с.
19. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе обучения в вузе / О. П. Терновская // Прикладная психология и психоанализ. — 2010. — № 2. — С. 65–73.
20. Hakett G., Lent R. W., Greenhaus J. H. Advances in vocational theory and research: a 20-year retrospective // Journal of Vocational Behavior. 1991. — Vol. 38. — P. 3–28.
21. Betz N. E. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men / N. E. Betz, G. Hackett // Journal of Counselling Psychology. — 1981. — № 28. — P. 399–410.

References

1. Krichevskii R. L. *Psikhologiya professional'noi kar'ery* [Psychology of professional careers]. Moscow, Rossiiskaya akademiya gosudarstvennoi sluzhby Publ., 2006. 424 p.
2. Klimov E. A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Rostov na Donu, Feniks Publ., 1996. 512 p.
3. Zeer E. F., Taranova O. V. Psychological characteristics of career management. *Ezhegodnik Rossiiskogo psikhologicheskogo obshchestva. Materialy 3-go Vserossiiskogo s"ezda psikhologov*. [Yearbook of the Russian psychological society: Materials of the 3rd all-Russian Congress of psychologists]. Saint Petersburg, 2003, vol. 3. (In Russian).
4. Schein E. H. *Organizational Culture and Leadership* John Wiley & Sons, 2010 464 p. (Russ. ed.: Shein E. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo: Postroenie. Evolyutsiya. Sovershenstvovanie Saint Petersburg, Piter Publ., Piter, 2002. 336 p.
5. Schein E. H., Maanen J. Career anchors : the changing nature of work and careers. San Francisco, Wiley, 2013. 88 p.
6. Naumov V. V., Gridasov M. A. *Psikhologiya kar'ernogo rosta* [Psychology career growth]. Minsk, Sovremennaya shkola Publ., 2009. 320 p.
7. Kirt N. L. *Dinamika predstavlenii o professional'noi kar'ere psikhologov obrazovaniya v protsesse professional'nogo samoopredeleniya*. Kand. Diss. [Dynamics of views on the professional career of the educational psychologists in the process of professional identity formation. Cand. Diss], Moscow 2000. 158 p.
8. Klimov E. A. *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to psychology of labour]. Moscow, Yuniti Publ., 1998. 350 p.
9. Mogilevkin E. A. *Kar'ernyi rost: diagnostika, tekhnologii, trening*. [Career development: diagnosis, technology, training]. Saint Petersburg, Rech' Publ., 2007. 336 p.
10. Kulikov L. V. *Psikhologiya lichnosti v trudakh otechestvennykh psikhologov* [Psychology of personality in the works of domestic psychologists: a reader]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2008. 460 p.
11. Pryazhnikov N. S. *Motivatsiya trudovoi deyatel'nosti* [Motivation]. Moscow, Akademiya Publ., 2012. 368 p.
12. Bandura A. *Teoriya sotsial'nogo naucheniya* [Theory of social learning]. Saint Petersburg Evraziya Publ., 2000. 320 p.
13. Super D. E. The psychology of career. New York, Evanston, Harper & Row, 1957. 362 p.
14. Moll E. G. *Upravlenie kar'eroi menedzhera* [Management of career Management]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2012. 198 p.
15. Bizyukova I. V. *Kadry upravleniya: podbor i otsenka*. [Personnel management: selection and assessment]. Moscow, Ekonomika Publ., 2008. 166 p.
16. Antsyferova L. I. (ed.). *Psikhologiya formirovaniya i razvoitiya lichnosti* [Personality development in the process of life]. Moscow, Nauka Publ., 1981. 368 p.
17. Solov'eva E. M. Approaches to the definition of «career orientation». *Psikhologiya kar'ery: materialy Vseros. nauchno-prakt. konf. (zaoch.)*, 2012 g. [Career Psychology: Materials of all-Russian scientific conference], 2012. pp. 24–27. (In Russian).
18. Zeer E. F. *Psikhologiya professii* [Psychology of a profession]. Moscow, Fond «Mir» Publ., 2009. 336 p.
19. Ternovskaya O. P. Peculiarities of career orientations of students at the final stage of study at the university. *Prikladnaya psikhologiya i psikhoanaliz = Journal of applied psychology and psychoanalysis*, 2010, no.2, pp. 65–73. (In Russian).
20. Hakett G., Lent R. W., Greenhaus J. H. Advances in vocational theory and research: a 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 1991, vol. 38. pp. 3–28.
21. Betz N. E., Hakett G. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counselling Psychology*, 1981, no. 28, pp. 399–410.

Информация об авторе

Кожевина Анна Павловна — кандидат психологических наук, старший преподаватель, кафедра социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: apkozhevina@mail.ru.

Для цитирования

Кожевина А. П. Динамика карьерных ориентаций студентов в процессе профессионального обучения / А. П. Кожевина // Психология в экономике и управлении. — 2017. — Т. 9, № 2. — С. 63–73. — DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(2).63-73.

Author

Anna P. Kozhevina — PhD in Psychology, Senior Lecturer, Department of Social and Economic Psychology, Sociology and Social Work, Baikal State University, 664003, Irkutsk, Lenin str., 11, e-mail: apkozhevina@mail.ru.

For Citation

Kozhevina A. P. Dynamics of career orientations of students in vocational education. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii* = *Psychology in Economics and Management*, 2017, vol. 9, no. 2, pp. 63–73. DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(2).63-73. (In Russian).