
КОРВАТ Л.В.,
кандидат психологічних наук,
доцент,
Київський національний
економічний університет
ім. Вадима Гетьмана,
м. Київ

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА СТИЛЮ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ

У статті досліджується взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій і стилю саморегуляції поведінки майбутніх економістів. Детально аналізуються середні величини і процентні співвідношення досліджуваних властивостей і статистично значущі коефіцієнти кореляцій. Отримані результати є важливими для прогнозування і рекомендацій з приводу майбутньої кар'єри студентів.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні орієнтації, «якорі кар'єри», стиль саморегуляції поведінки.

В статье исследуется взаимосвязь карьерных ориентаций и стиля саморегуляции поведения будущих экономистов. Детально анализируются средние величины и процентные соотношения исследуемых свойств и статистически значимые коэффициенты корреляций. Полученные результаты являются важными для прогнозирования и рекомендаций по поводу будущей карьеры студентов.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, «якоря карьеры», стиль саморегуляции поведения.

This paper examines the relationship of career orientations and styles of self-regulation of behavior of future economists. Detailed analysis of averages and percentage ratio of the studied properties and statistically significant coefficient of correlation. These results are important for prognosis and recommendations for future career of students.

Key words: career, career orientations, «anchored career», style of self-regulation of behavior.

Актуальність дослідження. Для сучасної швидкозмінної соціально-економічної ситуації питання про побудову і розвиток кар'єри молодого фахівця є вкрай актуальними, тому що саме цей процес дає можливість людині реалізувати свої здібності, можливості і потреби. Хоча актуальність проблеми визначення особливостей кар'єрних орієнтацій на завершальному етапі підготовки у вишах є очевидною, однак вона не є предметом системних наукових досліджень.

Дослідження Л. С. Грановської, Е. Ф. Зеєра, І. А. Зимньої, Д. Б. Ельконіна, І. С. Кона, А. А. Реана та інших показують, що саме для етапу пізньої юності характерним є набуття конкретних уявлень, пов'язаних з професійним і особистим майбутнім, з вимогами, що пред'являються конкретною професією. У період навчання у виші відбувається формування кар'єрних орієнтацій, які у свою чергу відбиваються на постановці кар'єрних цілей і планів, які спрямовують студентську молодь на успішність кар'єрно-професійного розвитку в цілому.

Однак, ці дослідження в тій чи іншій мірі спрямовують увагу на те, що на випускних курсах може спостерігатися криза професійного розвитку, пов'язана з плануванням кар'єри, пошуком місця роботи, метою реалізації кар'єрних задумів. Перед випускником на момент закінчення навчального закладу і початку професійної діяльності гостро постають питання пошуку свого власного шляху: «Чого я хочу? Що я можу? Хто я?». Необхід-

ність самореалізації може переживатися молодими людьми досить болісно і мати характер кризи, адже зіткнення випускника з вимогами реального життя не завжди відповідають його власним уявленням.

Можна стверджувати, що проблема формування кар'єрних орієнтацій сучасного випускника вишу полягає, насамперед у тому, що стрімкі суспільно-економічні зміни змінюють сутність студентства: формується новий тип особистості, орієнтований на індивідуалізм, пріоритет особистих інтересів, розрахунок на власні сили, тобто у сучасних студентів формується нова система цінностей, яка диктується ринковою економікою.

С. Гледдінг [1] відмічає, що вибір кар'єри – це більше, ніж просто рішення про те, чим кожен збирається заробляти собі на життя. Професійна діяльність впливає на спосіб життя людини. Професійні ролі багато значно пов'язані з іншими життєвими ролями людини. Так рівень доходів, стреси, соціальне визнання, освіта, інтереси, вибір друзів, спосіб життя і навіть особливості індивідуальності тісно пов'язані з професійною діяльністю людини. Крім того, професійні спільноти є міні-культурами, в яких задовольняються соціальні потреби і формуються цінності. Від характеру і цілей діяльності людини залежить її суб'єктивне відчуття благополуччя. Отже, молодій людині надзвичайно важливо серйозно поставитися до вибору своєї кар'єри.

Мета статті – дослідити взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій та стилю

саморегуляції поведінки майбутніх економістів.

Виклад основного матеріалу. Кар'єрні орієнтації – це соціальні настановлення та інтереси, зумовлені спонукання до діяльності, які є притаманними конкретній людині. Це центральні поняття концепції кар'єрних орієнтацій чи «кар'єрних якорів», яку розробив Едгар Шейн, визнаний спеціаліст із питань кар'єри й організаційних змін (Massachusetts Institute of Technology). На думку Е. Шейна, «кар'єрні якорі» – це низка уявлень особистості про себе, що впливає на вибір кар'єри. Вони розвиваються у часі і стають все більш визначальними в міру акумуляції життєвого і трудового досвіду. За «якорями» можна спрогнозувати, який вид кар'єри виявиться для людини найбільш підходящим. Е. Шейн наголошує, що вибір якоря зумовлюється тими моментами, коли людина почувається нещасною і «прагне назад у безпечну гавань», якщо виявляється, що її робота не відповідає власним уявленням про себе. Е. Шейн виділив вісім незалежних «кар'єрних якорів». Чотири з них відносяться до провідних мотивів чи потреб, два – пов'язані з відчуттям компетентності і ще два – з конкретними цінностями [6].

Для дослідження кар'єрних орієнтацій та їх взаємозв'язку зі стилем саморегуляції поведінки у майбутніх економістів було використано методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна в адаптації В. А. Чикера, В. Е. Винокурова [6] та «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової [5]. Дослідженням охоплено 60 випускників-бакалаврів різних факультетів Київського національного економічного університету імені В. Гетьмана.

Вибір методики «Якорі кар'єри» обґрунтовано вище, а вибір методики «Стиль саморегуляції поведінки» зумовлений тим, що основні його показники, такі як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість та самостійність є поведінковими проявами особистос-

ті, які є панівними реакціями на внутрішні побуджувачі (кар'єрні орієнтації), які в свою чергу детермінуються зовнішніми обставинами.

Першим кроком став аналіз показників, отриманих за методикою «Якорі кар'єри», які відображають спрямованість особистості на певні норми і цінності у сфері професійної діяльності. Для цього було розраховано середні значення та відсоткові співвідношення. Отже, у досліджуваних за показниками кар'єрних орієнтацій перше місце за значущістю займає орієнтація «стабільність роботи» ($\bar{X}=7,3$), на другій позиції – орієнтація «інтеграція» – ($\bar{X}=6,8$), на третій – «служіння» ($\bar{X}=6,6$).

Звернемося до інтерпретації змісту особливостей кар'єрних орієнтацій. Переважання вибору «стабільність роботи» як провідної кар'єрної орієнтації виявлено у 92% студентів загальної вибірки. Обрання стабільності роботи як провідної кар'єрної орієнтації для більшості досліджуваних пов'язано, на наш погляд, зі специфікою сучасної соціально-економічної реальності, а саме: нинішню ситуацію не можна охарактеризувати як стабільну і передбачувану, у зв'язку з економічними, політичними змінами, які зумовлюють відсутність тривалої перспективи для молоді, яка спостерігалася на попередніх історичних етапах. Очевидно, що в такому становищі студенти розглядають як особливо цінну орієнтацію – стабільність у кар'єрі. Вибір цієї кар'єрної орієнтації, як провідної, означає, що досліджувані прагнуть до задоволення потреби в безпеці, щоб майбутні життєві події були прогнозованими. Для студентів найбажанішою та найкращою є робота на такому підприємстві, організації, які б забезпечували тривалий термін роботи, мають хорошу репутацію, виглядають надійними.

Зауважимо, що кар'єрна орієнтація «стабільність роботи» займає перші позиції і в інших дослідженнях [2; 3; 4].

Кар'єрна орієнтація «інтеграція», яка посіла друге місце, має значущий рівень прояву у 88% студентів. Сутність цієї орієнтації полягає у прагненні до збереження гармонії між особистим життям і розбудовою кар'єри. При цьому для людини кар'єра асоціюється із загальним стилем життя, що врівноважує потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для людини важливіше, ніж домагатися кар'єрного успіху. Розвиток кар'єри приваблює тільки тоді, якщо це не порушує усталеного способу життя і оточення. Актуально, щоб все було врівноважено – кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо. Жертвувати чимось одним заради іншого в даному випадку не входить в плани досліджуваних.

На третьому місці виявилася орієнтація «служіння» ($\bar{X}=6,6$; 77%). Ця кар'єрна орієнтація притаманна людям, що займаються своєю справою через прагнення реалізувати у трудовій діяльності головні цінності, які є важливими для особистості. В такій ситуації людина більш орієнтована на цінності, ніж на здібності, необхідні для їх роботи та прагне бути корисною іншим людям, суспільству, бачити конкретні результати своєї праці, навіть якщо вони і не проявляються у матеріальному еквіваленті. Людина з такою орієнтацією скоріш за все не працюватиме на підприємстві, в організації, які не відповідають її цілям і цінностям.

Показовим є результат щодо кар'єрної орієнтації «професійна компетентність», яка знаходиться на останньому місці $\bar{X}=4,1$ (27%). Отриманий результат можна пояснити так, що сутність цієї кар'єрної орієнтації пов'язана з інтересом до змісту професійної діяльності, наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо) і прагненням бути фахівцем своєї справи. Ця кар'єрна орієнтація передбачає чітке

уявлення про майбутню професію та про можливість реалізувати свої здібності у цій сфері. Однак, у студентів ще немає цілісного уявлення про професійну діяльність. Цей процес має стихійний характер, який призводить до того, що у ряді випадків уявлення старшокурсників про себе як суб'єкта професійної діяльності далеко не завжди є повними. Іншою причиною відсутності інтересу до змісту професійної діяльності є те, що на сучасному етапі молодь спрямована на здобуття вищої освіти, але за фактом працювати не має намірів.

Проаналізуємо показники стилів саморегуляції поведінки студентів, які у певній мірі характеризують зрілість особистості та її готовність до свідомої побудови власної кар'єри. Для цього було розраховано середні значення ($\bar{X}$) та відсоткові співвідношення. Отже, у досліджуваних за показниками стилю саморегуляції поведінки на першому місці за значущістю займає показник «планування» ($\bar{X}=6,6$), на другій позиції – «гнучкість» – ($\bar{X}=6,3$), на третій – «оцінювання результатів» ($\bar{X}=5,9$). Усі ці показники близькі до більш високого прояву середнього рівня розвитку стильової характеристики, а середні значення загального показника стилю саморегуляції поведінки становить $\bar{X}=34,5$, що відображає високий рівень розвитку досліджуваної якості (77%). Показник «планування» має середній та високий рівень прояву у 77% досліджуваних, «гнучкість» та «оцінювання результатів» – 63%.

Отриманий високий показник загального стилю саморегуляції вказує на те, що рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної поведінки студентів є високим, що їх поведінка при прийнятті рішень та реалізації дій є керованою та усвідомленою, що відображає поведінковий рівень зрілості студентів.

Таблиця 1

Взаємозв'язок показників кар'єрних орієнтацій та показників стилю саморегуляції

№п/п	Показник стилю саморегуляції	Планування	Самостійність	Моделювання
	Кар'єрна орієнтація			
1	Професійна компетентність	-0,089	0,239	-0,121
2	Менеджмент	-0,043	0,204	0,249
3	Автономія	0,033	-0,097	0,055
4	Стабільність роботи	-0,050	-0,171	-0,020
5	Стабільність проживання	-0,095	0,069	-0,247
6	Служіння	0,195	0,260	0,227
7	Виклик	0,085	0,085	0,224
8	Інтеграція	-0,149	0,031	0,155
9	Підприємливість	0,193	0,205	0,259

Наступним кроком аналізу отриманих результатів став розрахунок коефіцієнтів кореляції за Ч. Спірменом між показниками, отриманими за допомогою методики «Стилі саморегуляції поведінки» та показниками методики «Якорі кар'єри». Зауважимо, що для вибірки обсягом понад 40 досліджуваних значущими є показники 0,31 ($p \leq 0,05$) і 0,4 ($p \leq 0,01$) [7].

Як видно з табл. 1, жоден коефіцієнт кореляції між кар'єрними орієнтаціями та такими показниками стилів саморегуляції поведінки як «планування», «самостійність», «моделювання» не перевищує планку рівня значущості. Отже, взаємозв'язку між показниками «планування», «самостійність», «моделювання» та кар'єрними орієнтаціями не виявлено.

У табл. 2 представлено результати розрахунків коефіцієнтів кореляції за Ч. Спірменом між кар'єрними орієнтаціями та такими показниками стилю саморегуляції поведінки як «оцінювання результатів»; «програмування»; «гнучкість»; «загальний рівень саморегуляції». Розглянемо значущі коефіцієнти кореляції.

Перший значущий коефіцієнт кореляції між показником «виклик» та «оцінювання результатів», який дорівнює 0,414 ($p < 0,01$). Такий показник вказує, що для осіб, які мають високу індивідуальну розвиненість і адекватність оцінювання себе і результатів своєї діяльності в більшій мірі притаманна орієнтація на рішення складних завдань, на долавання перешкод. Процес боротьби, новизна, різноманітність і виклик є цінними для них у професійній діяльності, а якщо все йде просто, вони переживають стан нудьги, монотонії.

Коефіцієнт кореляції між показниками професійна компетентність та програмування становить 0,438 ($p < 0,01$). Це дає можливість зробити припущення, що студенти, які високо оцінюють свою професійну компетентність, прагнуть бути професіоналами екстра-класу та мають високу індивідуальну розвиненість свідомого програмування своїх дій.

Коефіцієнт кореляції між показниками гнучкість і менеджмент становить 0,431 ($p \leq 0,01$), що вказує на те, що студенти, що мають показник стилю

Таблиця 2

Взаємозв'язок показників кар'єрних орієнтацій та показників стилю саморегуляції

№ п/п	Показник стилю саморегуляції	Оцінювання результатів	Програмування	Гнучкість	Загальний рівень саморегуляції
	Кар'єрна орієнтація				
1	Професійна компетентність	-0,144	0,438**	0,023	-0,033
2	Менеджмент	0,253	0,252	0,431**	0,426**
3	Автономія	0,062	-0,078	-0,054	0,087
4	Стабільність роботи	0,037	0,142	-0,292	-0,037
5	Стабільність проживання	-0,297	-0,071	-0,458**	-0,456**
6	Служіння	0,286	0,284	0,155	0,306
7	Виклик	0,414**	0,29	0,243	0,425**
8	Інтеграція	0,137	0,100	0,052	0,137
9	Підприємливість	0,171	0,215	0,424**	0,389*

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

поведінки «гнучкість» і кар'єрну орієнтацію «менеджмент» схильні легко адаптуватися до умов, що змінюються, легко встановлюють нові знайомства і свою кар'єру вбачають у менеджменті і ставлять її понад усе.

Коефіцієнт кореляції між показниками «стабільність проживання» і «гнучкість» становить $-0,458$ ($p \leq 0,01$), що вказує на зворотній зв'язок між ними. Тобто особи, які проявляють гнучкість у поглядах на розбудову своєї кар'єри, вважають неважливим місце свого проживання, і навпаки, ті, для кого важливим є стабільне місце проживання не характеризуються гнучкістю. Від'ємний коефіцієнт кореляції виявлено і між стабільністю проживання та загальним рівнем саморегуляції ($-0,456$, $p \leq 0,01$), що можна інтерпретувати так, що для осіб з високим рівнем саморегуляції поведінки неважливим є стабільність місця проживання, а для осіб з низьким рівнем саморегуляції – це є надзвичайно важливо.

Коефіцієнт кореляції між показниками «загальний рівень саморегуляції» і «менеджмент» становить $0,426$

($p \leq 0,01$), що вказує, що особи з вираженою кар'єрною орієнтацією «менеджмент» мають високорозвинений стиль загальної саморегуляції, тобто управління власною поведінкою і діяльністю та мають позитивні погляди на своє майбутнє.

Значущий рівень взаємозв'язку $0,425$ ($p \leq 0,01$) виявлено між показниками «виклик» та «загальний рівень саморегуляції», що свідчить, що для осіб з високим рівнем кар'єрної орієнтації «виклик» притаманним є високий рівень саморегуляції поведінки та діяльності і навпаки.

Значущий рівень взаємозв'язку $0,389$ ($p \leq 0,05$) виявлено між показниками «загальний рівень саморегуляції» та кар'єрною орієнтацією «підприємливість», що вказує на те, що при високому рівні розвиненості показника підприємливість спостерігається і високий показник рівня саморегуляції поведінки і діяльності, і навпаки, низький рівень саморегуляції поведінки супроводжує низький рівень підприємливості.

Висновки. Отже, погляди молодії

людини щодо своєї майбутньої професійної кар'єри суттєво залежать від її індивідуальних настановлень та стилевих особливостей поведінки. Шлях професійного зростання людини зумовлені її мотивацією та кар'єрними орієнтаціями. Розуміючи, що рухає людиною, які мотиви лежать в основі її поведінки та дій, можна розробити ефективну систему форм і методів управління кар'єрою. Знаючи якими способами мотиви та ціннісні орієнтації можуть бути запущені в дію, можна здійснювати прогнозування перспектив молододі людини у тих чи інших напрямках її професійної діяльності.

Оскільки період навчання у ВНЗ є

сенситивним для формування стратегії професійного становлення, вибору професійного майбутнього, психологічним проявом якого є кар'єрні орієнтації, що формуються на цьому етапі, то виникає необхідність супроводу планування кар'єри на етапі студентства. Кар'єрні орієнтації як спрямованість на певне кар'єрне рішення чи вибір є визначальними для саморозвитку й особистісного зростання, включаючи одночасно їх спрямування і способи їх здійснення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гледдинг С. Психологическое консультирование / С. Гледдинг. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 736с.
2. Голенкова Л. А. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений / Л. А. Голенкова, В. В. Черняева // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6 (часть 4). – С. 1017-1021.
3. Лисовская Н. Б. Особенности карьерных ориентаций молодых специалистов-педагогов на этапе профессиональной адаптации / Н. Б. Лисовская, К. В. Ермолина // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. – Тверь, 2011. – №3. – С. 33-43.
4. Ломакина Э. Н. Карьерные ориентации как ценностный компонент профессиональной направленности будущего инженера / Э. Н. Ломакина // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2011. – №7(777) – С. 104-110.
5. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова. – М.: 2001. – 192 с.
6. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
7. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Елена Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2002. – 350 с.