

Михайлова Ирина Викторовна

кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики
Ульяновского государственного университета

Кочетков Игорь Геннадьевич

кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики
Ульяновского государственного университета

КАРЬЕРНАЯ ГОТОВНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: АТРИБУТИВНЫЙ АСПЕКТ [1]

Аннотация:

В статье приводятся результаты исследования авторов по изучению атрибутивного аспекта карьерной готовности молодого специалиста. Сделан вывод о том, что молодые специалисты с высоким уровнем карьерной готовности в большей степени склонны к рациональному реагированию в новых ситуациях, чем субъекты с низким уровнем, которые демонстрируют яркое эмоциональное поведение. Предполагается, что для повышения уровня карьерной готовности необходимо работать с векторами приписывания и эмоциональным реагированием выпускников.

Ключевые слова:

профессиональные репрезентации, карьерная готовность, атрибутивные процессы, когнитивные факторы, молодой специалист.

Mikhaylova Irina Viktorovna

PhD in Psychology, Assistant Professor,
Psychology and Education Science Department,
Ulyanovsk State University

Kochetkov Igor Gennadyevich

PhD in Psychology, Assistant Professor,
Psychology and Education Science Department,
Ulyanovsk State University

CAREER READINESS OF YOUNG PROFESSIONALS: AN ATTRIBUTIVE ASPECT [1]

Summary:

The article presents the research dealing with the attributive aspect of the career readiness of young professionals. It has been found that the young professionals with the high level of career readiness are more inclined to respond rationally to new situations, than the persons with the low level of career readiness who demonstrate vivid emotional behaviour. The authors believe that to improve the career readiness it is necessary to work with the attributive vectors and emotional response of graduates.

Keywords:

professional representations, career readiness, attributive processes, cognitive factors, young professional.

В настоящее время обострен интерес к проблеме формирования карьерной готовности в целом, а в российских условиях актуальны исследования репрезентации карьерной готовности молодого специалиста. Целью нашего исследования в рамках проекта РГНФ № 15-16-73004 «Репрезентации карьерной готовности и профессиональная мобильность молодежи Ульяновского региона» является изучение психологических особенностей и факторов карьерной готовности, в частности исследование роли когнитивного компонента карьерной готовности молодых специалистов – выпускников профессиональных учебных заведений.

Современные реалии таковы, что выпускник вуза должен обладать высокой конкурентоспособностью, у него должны быть сформированы общие и профессиональные компетенции [2]. Но кроме этого, современные стандарты образования требуют сформированности определенных личностных качеств, которые помогут молодому специалисту в его профессиональной деятельности [3].

В рамках исследования мы опирались на уровни развития карьерной готовности среди выпускников вузов [4] и на понимание карьерной готовности Н.Б. Лисовской и Е.А. Троцининой, которые рассматривали карьерную готовность как сложную и многоуровневую систему «индивидуально-психологических свойств и качеств личности, выступающих субъективными условиями успешного дальнейшего построения собственной профессиональной карьеры» [5].

В ходе исследования были применены следующие методы:

1. Общетеоретические: теоретический анализ научных источников по проблемам атрибутивных процессов и карьерной готовности.

2. Эмпирические: метод опроса, при помощи которого был выявлен высокий и низкий уровень карьерной готовности; метод тестирования (для изучения процессов каузальной атрибуции, а также выявления реакции испытуемого на фрустрирующую ситуацию, была использована экспериментально-психологическая методика изучения фрустрационных реакций С. Розенцвейга).

3. Статистического анализа полученных результатов: метод ϕ^* – углового преобразования Фишера.

Первоначально нами был проведен опрос выпускников и молодых специалистов с целью выявления уровня их готовности к работе по полученному профилю подготовки. Были отобраны

две группы испытуемых: которые точно хотят работать и строить свою карьеру в рамках той специальности, на которой они обучались, и которые точно решили не работать по той профессии, на которой они обучались.

В рамках исследования было выдвинуто предположение, что каузальные и самоатрибутивные факторы как когнитивные условия построения профессиональной карьеры могут быть связаны с уровнем карьерной готовности.

Опираясь на результаты исследований И.Г. Кочеткова [6], И.В. Михайловой [7], А.В. Емельяненко [8], А.С. Седуновой [9], предполагаем, что студенты с высоким и низким уровнем развития карьерной готовности демонстрируют разные атрибутивные направленности.

Студенты с низким уровнем карьерной готовности акцентируют свое внимание на наличие трудностей и препятствий, которые неизбежно возникают в начале их трудовой деятельности и построения карьеры, достаточно сильно реагируют на любые жизненные сложности, такие как отсутствие поддержки семьи в выбранной профессиональной сфере, малый выбор вакансий, первые отказы работодателей и пр. В описанных сложных ситуациях выпускники профессиональных учебных заведений из второй группы (с низким уровнем карьерной готовности) начинают испытывать глубокие отрицательные эмоции, как правило агрессию, различной направленности и интенсивности (неловкость, вина, стыд, ущербность, самообвинение). Возможно, агрессия в этом случае является следствием переживания фрустрации.

Возникшие переживания запускают процесс, который направлен на сохранение своего «я» и обеспечение личной безопасности. Результаты проведенного эмпирического исследования позволяют сделать вывод, что испытуемые с низким уровнем развития карьерной готовности демонстрируют личностный тип атрибуции по классификации Г. Келли. То есть в этом случае вся активность личности направлена на сохранение и защиту «я», все остальное остается вне поля восприятия индивида.

Студенты с высоким уровнем карьерной готовности, те, которые стремятся работать только по полученной профессии, в сложных ситуациях в начале карьеры склонны реагировать по типу «с фиксацией на удовлетворение потребности» и по импунитивной направленности. То есть фрустрирующая ситуация, а именно отказ работодателя, дефицит вакансий, давление семьи и пр., рассматривается ими как событие, которое может быть подкорректировано в течение некоторого времени. Стоит подчеркнуть, что субъекты описываемой группы, в отличие от испытуемых первой группы, воспринимают сложные жизненные события как потенциально разрешимые, а возникновение трудностей приписывают неблагоприятным обстоятельствам. То есть у испытуемых второй группы проявляется обстоятельственный тип атрибутивного процесса.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что молодые специалисты с высоким уровнем карьерной готовности в большей степени склонны к рациональному реагированию в новых ситуациях, чем субъекты с низким уровнем, которые демонстрируют яркое эмоциональное поведение.

Таким образом, для выполнения задачи повышения уровня карьерной готовности представляется целесообразной разработка программы по работе с векторами приписывания и эмоциональным реагированием.

Ссылки и примечания:

1. Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-16-73004 «Репрезентации карьерной готовности и профессиональная мобильность молодежи Ульяновского региона».
2. Седунова А.С., Михайлова И.В. Технологии карьерной готовности: региональный аспект // Теория и практика общественного развития. 2015. № 22. С. 326–328.
3. Individual characteristics of students in the course of professional development (as exemplified by the Ulyanovsk region of Russia) / S.B. Gnedova, A.V. Emelyanenkova, I.V. Mikhailova, A.S. Sedunova // Asian Social Science. 2015. Т. 11, № 3. С. 168–175.
4. Миронова-Тихомирова А.С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2006.
5. Лисовская Н.Б., Троцинина Е.А. Карьерная готовность выпускников педагогического вуза // Universum: Вестник Герценовского университета. 2012. № 3. С. 43–50.
6. Губкина С.В., Кочетков И.Г. Методы оценки кадрового резерва: психологические основы профессионального отбора и профессионального консультирования : метод. рек. к изучению курса для студентов магистратуры по направлению «Психология». Ульяновск, 2013 ; Кочетков И.Г. Творческое мышление в структуре профессионально важных качеств психолога : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ульяновск, 2006
7. Михайлова И.В. Виды приписываний в конформной ситуации // Перспективы развития науки и образования : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. : в 5 ч. Ч. 5. М., 2014. С. 77–78.
8. Емельяненко А.В. Профессиональная направленность в соотношении с гендерными и национальными особенностями студентов Ульяновской области // Новая наука: теоретический и практический взгляд : междунар. науч. период. изд. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. : в 3 ч. Ч. 3. Стерлитамак, 2015. С. 79–82 ; Емельяненко А.В., Александрова А.В. Особенности развития личности в профессиональной среде на разных этапах профессионализации // В мире научных открытий. 2014. № 3.3 (51) (Социально-гуманитарные науки). С. 1498–1507.
9. Седунова А.С. Психологические характеристики карьерной готовности молодежи // Симбирский научный вестник. 2015. № 3. С. 98–102.