

**КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ  
ПРАКТИКАНТОВ ГУМАНИТАРНОГО ПРОФИЛЯ В УСЛОВИЯХ  
НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА**

DOI: 10.25629/НС.2021.09.13

**Сергеев Е.П.**

Академия развития инновационных технологий

Москва

**Аннотация.** Понятие «карьерных ориентаций» зародилось в американской психологии в середине 1970-ых годов, но для российской науки считается новым. По мнению автора концепции Эдгара Шейна «карьерные якоря» - это определённый набор ключевых ценностей, желаний и умений, которые определяют выбор человека относительно своей карьеры. Используя «якоря», психолог может составить представление о наиболее предпочтительном виде карьеры для конкретной личности. Подобные результаты имеют очень высокую практическую ценность, особенно в условиях появления в России всё большего числа образовательных кластеров, объединяющих в единую систему вуз и потенциальных работодателей. Для выявления карьерных ориентаций мы применяли опросник Эдгара Шейна «Якоря карьеры» (в переводе и адаптации Л.Г. Почебут и В.А. Чикер). Данный опросник состоит из девяти шкал, отображающих основные карьерные ориентации: профессиональная компетентность; стабильность места жительства; стабильность места работы; автономия; вызов; интеграция стилей жизни; служение; менеджмент и предпринимательство. Результаты исследования свидетельствуют о том, что ключевой способностью респондентов является предпринимательство. Это даёт основания полагать, что научно-образовательный кластер формирует профессионально важные качества будущего потенциального предпринимателя. В свою очередь, максимальная эффективность подготовки конкурентоспособных специалистов со сформированными предпринимательскими компетенциями является базисом для развития предпринимательского потенциала.

**Ключевые слова:** карьерная ориентация, мотивация, ценности, потребности, способности, предпринимательство, предпринимательский потенциал, практикант, научно-образовательный кластер.

**Краткий анализ литературы**

Изучение предпринимательского потенциала в том или ином аспекте нашло своё отражение в работах отечественных и зарубежных психологов А.Л. Журавлёва, В.П. Познякова, Е.К. Завьяловой, Ф.Р. Газизуллина, В.Г. Зыбкина, М.А. Чернышовой, А.Ю. Понасюка, В.Д. Шадрикова, Д. Макклелланда, Д. Аткинсона, Х. Хекхаузена, Дж. Роттера, Р. Брокхауса, Д. Миллери и других.

Дэвид Макклелланд, известный американский психолог, выразил предположение, что мотивация достижения и успех в предпринимательстве являются взаимосвязанными. Исследование, проведённое Макклелландом для проверки своей концепции, показало: люди, имеющие достаточно высокий уровень мотивации достижения, чаще ведут себя как успешные предприниматели. Такие индивиды выбирают для себя задачи среднего уровня сложности и стремятся решить их с максимально возможным успехом. Кроме того было установлено, что люди с подобной психологией положительно относятся к ситуации достижения, стремятся к выполнению реально интересных и достаточно сложных, но посильных для них задач; имеют уверенность в своем успехе с конкретной задачей; проявляют более высокую настойчивость в достижении своих целей и т.п. Получив такие результаты, Дэвид Макклелланд выдвинул личную гипотезу, в которой утверждал, что предприниматели, достигшие успехов в бизнесе, обладают большей потребностью в достижении успеха в сравнении с профессиональными предпринимателями. В последствии гипотеза Макклелланда была многократно подтверждена эмпирически.

В последующих исследованиях мотивации психологи Д. Атkinson, Х. Хекхаузен впервые рассмотрели вопрос мотива достижения успеха и его противовеса - избегания неудачи. Множество исследований подтверждают тот факт, что мотивация успеха доминирует над мотивацией избегания неудач у предпринимателей, имеющих высокие результаты в бизнесе.

В свою очередь, Джулиан Роттер предложил концепцию «локуса контроля». Психолог утверждал, что разница между людьми заключается в локализации факторов контроля над своим поведением и важными для них событиями. Индивиды с большей выраженностью интернальности (внутренний локус контроля) обладают большей активностью, самостоятельностью, самоуверенностью и более положительной самооценкой, а также проявляют более высокий уровень ответственности за самого себя [14, с. 80].

Отечественные психологи (А.Л. Журавлёв, В.П. Позняков) также занимались исследованиями психологии предпринимательства, однако с выраженным акцентом на социальную и межличностную сторону предпринимательства. В частности, были выявлены главенствующие мотивы выбора предпринимательства. Они заключаются в стремлении достичь: автономности, самостоятельности своего дела; материальной стабильности и обеспеченности; возможности реализовать свои способности.

Е.К. Завьялова изучала компоненты предпринимательского потенциала и выделяла следующие: ценностно-мотивационный, эмоциональный, интеллектуальный, коммуникативный, поведенческий и регуляторный. П.В. Бершаков объединяет все предпринимательские способности в три базовых компонента предпринимательских возможностей: психофизиологический, ценностно-мотивационный и интеллектуально-квалификационный.

Таким образом, предпринимательский потенциал – это составная часть потенциала личности, который проявляется в «специфической профессиональной деятельности, осуществляемой в общественно значимых и частных интересах...» [4, с. 176]. Одними из ключевых психологических аспектов феномена отечественного предпринимательства являются способности человека, относящиеся к предпринимательскому потенциалу, без которых осуществление предпринимательской деятельности невозможно.

Для современного российского общества является необходимым определение особенностей развития потенциала субъекта деятельности в специфических условиях образовательного кластера, являющегося обновлённой образовательно-производственной структурой.

Современный образовательный кластер представляет из себя объединение вузов, предприятий и научно-исследовательских центров, где все участники (от начала разработки до готового продукта) находятся в постоянном сотрудничестве [10, с. 48].

Образовательный кластер является, по своей структуре, системой обучения в новаторской цепочке «образование — технологии — производство». Данная система ставит целью создание единой системы многоуровневой подготовки профессионалов для предприятий на основе объединения образовательного учреждения и предприятий работодателей, обеспечивающих совершенствование качества выпускаемой продукции путём подготовки квалифицированных кадров и повышения квалификации опытных специалистов предприятий с учётом настоящих и будущих потребностей бизнеса [8, с. 123].

Таким образом, практический смысл существования образовательного кластера – объединение образовательных учреждений всех уровней и представителей бизнеса с целью формирования потенциала личности, способной обладать конкретными прикладными знаниями и навыками и быть конкурентоспособной на рынке труда [1, с. 97].

В этой связи возрастает необходимость рассмотрения карьерной ориентации не студента, как конечного продукта вуза, а практиканта, проходящего практику для подготовки к профессиональной деятельности. При кластерном подходе именно практикант является конечным продуктом рассматриваемой образовательной структуры.

Формирование профессионального потенциала практиканта во многом зависит от того, насколько эффективно социальная среда научно-образовательного кластера сможет создать

необходимые условия для раскрытия и развития всех элементов потенциала. Одним из важнейших социальных институтов, оказывающих значительное влияние на практиканта, является вуз, представляющий образовательную среду, которая, в свою очередь, выступает условием развития предпринимательского потенциала.

Научно-образовательный кластер развивает профессионально значимые качества предположительного предпринимателя на основе компетентностного подхода. Соответственно, в контексте этого подхода мы будем оперировать понятием «компетенция», используя два определения: компетенция как результат образования, являющийся готовностью индивида к продуктивной деятельности для достижения поставленных целей [12, с. 22], и компетенция как способность человека осознавать взаимосвязь между знанием, умением и ситуацией в процессе деятельности [3, с. 14].

Объединив два предложенных определения, мы можем сделать вывод, что компетенция – это готовность субъекта деятельности к мобилизации своего внешнего и внутреннего потенциала для решения имеющейся задачи, а также готовность действовать в неопределённой ситуации. При этом «готовность к деятельности» в данном контексте обозначает согласие выполнять эту деятельность и пребывание в состоянии, позволяющем осуществлять её качественно и эффективно. Данное состояние достигается наличием у человека совокупности необходимых знаний, полученных в процессе теоретической подготовки, а также умений и опыта, сформированных в процессе прохождения производственной практики.

Предпринимательская компетенция – личный или профессиональный навык, качество или поведенческая модель, обладание которым позволит результативно решать поставленные бизнесом задачи и достигать успеха. Отсутствие какой-либо предпринимательской компетенции снижает общую компетентность человека в бизнес-деятельности. И напротив, чем большим количеством предпринимательских компетенций владеет человек, тем выше его компетенция в бизнесе, и значит такой человек справится с большим количеством всевозможных бизнес-задач [4, с. 54].

Предпринимательскими компетенциями человека называют ряд вопросов, в которых он пользуется авторитетом, имеет необходимые знания и опыт для эффективного ведения бизнеса, в том числе поведение, проявляемое в процессе успешного достижения целей во время самой предпринимательской деятельности [13, с. 162].

Предпринимательская компетенция является составной частью профессиональной компетентности и обеспечивает направленность деятельности начинающего специалиста на достижение коммерческого результата в процессе реализации технических, социальных и иных проектов [11, с. 151].

Обобщив представленные трактовки, мы сформулировали собственное определение термина. Предпринимательские компетенции – это совокупность специальных способностей и умений человека, являющихся частью личностного потенциала, которые применяются для решения задач, возникающих в ходе ведения предпринимательской деятельности.

Далее нам необходимо конкретизировать способности и умения человека, которые необходимы для эффективной реализации предпринимательской деятельности. Анализ работ показал, что различные авторы рассматривают разные наборы качеств, которые они относят к предпринимательским компетенциям.

Т.М. Матвеева выделяет следующие компоненты предпринимательской компетентности: организаторская компетентность; управленческая компетентность; инвесторская компетентность; исследовательская компетентность; правовая компетентность; проектная компетентность; коммуникативная компетентность [6, с. 148].

М.Х. Гатиятуллин разделяет личностно-профессиональные качества и предпринимательские компетенции на блоки.

Интеллектуальный блок включает способность к комбинированию творческого подхода, развитой интуиции и перспективного мышления.

Коммуникативный блок сочетает эффективное координирование деятельности сотрудников, умение четко и лаконично формулировать свои мысли, готовность к социально-лояльному общению с окружающими, но в тоже время умение аргументированно защищать собственную профессиональную точку зрения.

Мотивационно-волевой блок. По мнению автора, он состоит из готовности принимать важные решения в условиях риска, способности сохранять контроль над ситуацией, а также стремления к преодолению препятствий по решению бизнес-задачи. Это является результатом проявления доминирования мотива достижения над мотивом избегания неудач, а которым мы уже говорили ранее [5, с. 218].

Е.П. Сулаева считает, что предпринимательские компетенции включают в себя: умение принимать в стандартных и нестандартных ситуациях непопулярные, но важные решения, способность разрабатывать новаторские идеи и превращать их в новые технологии получения дохода, отсутствие страха перед риском, в том числе умение им управлять, а также готовность взять на себя ответственность за принимаемые решения [9, с. 112].

Таким образом, чтобы добиться развития представленных выше предпринимательских качеств у практикантов, необходимо фокусироваться на среде научно-образовательного кластера как субъекте изменений. При этом большое значение имеют применяемые в обучении подходы и методы. Образовательный подход, предполагающий уклон на предприимчивость, абсолютно не похож на традиционный подход к обучению студентов поскольку предполагает особое внимание к развитию личностных навыков, а не теоретического знания. Отличия заключаются и в усиленной гибкости учебного плана, и в большей ориентированности на практику. Преподаватель в таком подходе уже играет не роль лектора, а роль наставника. Иными словами, для успешного достижения цели обучения предпринимательству необходимо, чтобы преподаватель понимал особенности упомянутого подхода, имел богатый практический опыт в данной области и был положительно расположен к предпринимательству, а также умел направлять практикантов на реальное применение получаемых предпринимательских знаний, умений и отношения к делу.

Необходимо помнить, что предпринимательский потенциал человека раскрывается только в свободной практической деятельности, так как именно деятельность побуждает и вынуждает человека к активному проявлению личностных качеств. В данном контексте, активность — это мера взаимодействия индивида с окружающий миром как частный способ самореализации в этом мире, при котором происходит выход на качественно новый уровень развития, представляющий из себя не столько количественные, сколько качественные параметры деятельности.

Анализ мотивов, побуждающих человека совершать определенные действия для удовлетворения личных потребностей в ходе своей профессиональной деятельности позволяет обеспечить успешное управление персоналом. В этой связи важнейшей функцией предпринимателя — создание эффективной системы мотивирования сотрудников. Для качественного создания такой системы требуется предварительное исследование мотивационной сферы каждого сотрудника поскольку каждой личностью движут разные мотивы, ценности и потребности, а потому необходимо уметь правильно выявлять и использовать личные мотивы каждого отдельного сотрудника. Уметь формировать и исследовать мотивационный профиль работника важно и потому, что это позволит определить самый эффективный способ воздействия на него.

Р. Мартин и Ш. Ричи определяют мотивационный профиль индивида как индивидуальный набор наиболее и наименее значимых для него потребностей [15, с. 196]. О вопросе мотивационного профиля в своих трудах также размышляли Э. Шейн, В.Э. Мильман, В.И. Герчиков и другие. Основу разных типологий мотивационных профилей сотрудников, описанных различными исследователями, составляют человеческие потребности и интересы. Например, это может быть потребность в уважении, авторитете, стабильности, заработке, власти, самореализации, продвижении и другие. Удовлетворение потребностей работника реализуется соответственно его внешней и внутренней мотивации.

## Методы

В настоящие дни в психологии имеются разные методы диагностики мотивационных профилей людей, методики их исследования. Самыми распространёнными и популярными являются: методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн); диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман); методика диагностики трудовых мотивов (В.И. Герчиков) и другие.

Методика «Якоря карьеры» Эдгара Шейна (перевод и адаптация В.А. Чикера и В.Э. Винокуровой) диагностирует карьерную направленность индивида и позволяет выбрать, исходя из устремлений и направленности желаний, наилучшую модель мотивации именно для этого человека [16, с. 217]. Это могут быть ценности, интересы, особенности воспитания (социальные установки), также влияние оказывают такие социальные факторы, как мода, влияние референтной группы и т.д. Исходя из этого мы делаем заключение, что эта методика является наиболее релевантной для нашей группы респондентов.

«Якоря карьеры» представляют собой совокупность личных ценностных ориентаций человека, его интересов и других обусловленных обществом мотивов к деятельности, присущие конкретному человеку. При этом карьерные якоря достаточно устойчивы и, сформировавшись в первые годы развития карьеры, могут оставаться неизменными на протяжении долгого времени. Примечательно то, что зачастую человек может реализовывать свои карьерные ориентации подсознательно. Методика Шейна позволяет диагностировать следующие карьерные ориентации:

1. Профессиональная компетентность (умение одновременно работать на достижение успеха в профессиональной сфере и непрерывно реализовывать свой внутренний потенциал).
2. Менеджмент (способность человека эффективно объединять усилия группы людей и нести ответственность за результат этой деятельности).
3. Автономия (желание вырваться из рамок организационных правил, ограничений и предписаний).
4. Стабильность места работы (поиск работы в надёжной организации с хорошей репутацией).
5. Стабильность места жительства (стремление к долгосрочному проживанию в выбранном месте).
6. Служение (желание сделать мир лучше).
7. Вызов (постоянное решение трудных задач).
8. Интеграция стилей жизни (баланс различных сфер жизни: семьи, карьеры, саморазвития и т.д.).
9. Предпринимательство (стремление создать собственное дело, включающее проектную и творческую работу).

Для проведения исследования мы опросили 92 практиканта гуманитарного профиля различных образовательных кластеров Московской области: регионального научно-образовательного кластера «Северо-Восток» (г.о. Королёв), инновационного территориального кластера «ФИЗТЕХ XXI» (г.о. Долгопрудный) и кластера ядерно-физических и нанотехнологий (г.о. Дубна). С помощью методики Э. Шейна мы определили, что служит профессиональной мотивацией для практикантов, и выявили источники этой мотивации.

## Результаты и обсуждение

Для удобства интерпретации методики Э. Шейна мы сгруппировали все показатели методики и выделили в таблице 3 категории: ценности (служение, автономия и вызов), потребности (стабильность места работы и места жительства, интеграция стилей жизни) и способности (предпринимательство, менеджмент и профессиональную компетентность).

Обобщенно, исследование показало, что у всех практикантов гуманитарного профиля преобладают две установки, направленные на удовлетворение их основополагающих потребностей: стабильность места работы и интеграция стилей жизни. Подобные результаты получают и при традиционных отечественных выборках [2, с. 90]. Иными словами, у практикантов выражена потребность во внутреннем ощущении стабильности, безопасности и возможности прогнозировать своё карьерное будущее. Стабильность места жительства, при этом, большинству практикантов абсолютно не важна, что говорит о высоком уровне их мобильности и готовности менять локацию ради удовлетворения двух обозначенных выше потребностей.

Таблица 1 – Средние значения карьерных ориентаций практикантов гуманитарного профиля образовательных кластеров Московской области

Группировка	«Якоря»	Среднее значение (M)
Ценности	Служение	6,69
	Автономия	6,57
	Вызов	4,15
Потребности	Стабильность места работы	7,38
	Интеграция стилей жизни	7,1
	Стабильность места жительства	4,03
Способности	Предпринимательство	5,85
	Менеджмент	5,66
	Профессиональная компетентность	4,55

Из установок, основанных на ценностях личности, большинство практикантов продемонстрировало ярко выраженную склонность к служению, что характерно для тех, кто занимается деятельностью с целью реализации в ней своих главных ценностей. У респондентов выражено желание быть полезными для общества и видеть реальные результаты своей работы. Другими словами, ведущий мотив построения их карьеры – стремление иметь возможность максимально продуктивного использования своих ресурсов для реализации социально значимых целей.

Что касается группы показателей «способности», то наиболее выраженным у практикантов якорем является «предпринимательство». Им нравится создавать и результат они чётко отождествляют затраченными усилиями. Они не готовы работать на других, а цель их карьеры – претворение личных идей в жизнь.

Обобщив результат нашего исследования, мы выявили, что ключевой ценностью для данной группы респондентов является служение, потребностью – стабильность места работы, а способностью – предпринимательство.

### Выводы

Таким образом, научно-образовательный кластер формирует профессионально важные качества будущего потенциального предпринимателя. Максимальная эффективность подготовки конкурентоспособных специалистов со сформированными предпринимательскими компетенциями является базисом для развития предпринимательского потенциала.

### Библиография

1. Анисцына Н.Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе // Креативная экономика. 2010 № 4 (40). С. 91 - 97.
2. Волкова Н.В., Чикер В.А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 90 - 107.

3. Воровщиков С.Г. Развитие универсальных учебных действий: внутришкольная система учебно-методического и управленческого сопровождения: Монография / С.Г. Воровщиков, Е.В. Орлова. - М.: МПГУ, 2012. - С. 14.
4. Воронцов С.Г. Вопросы терминологической определённости предпринимательской деятельности // Наука и современность. 2016. № 44. С. 176-184.
5. Гатиятуллин, М.Х. Педагогическая система подготовки студентов технического вуза к предпринимательской деятельности: автореф. дис. ... докт. пед. наук 13.00.08 [Текст] / М.Х. Гатиятуллин — Казань, 2009. - 467 с.
6. Матвеева, Т.М. Формирование предпринимательской компетенции старшеклассников: автореф. дис. канд. пед. наук 13.00.01 [Текст] / Т.М. Матвеева - Москва, 2001. - 206 с.
7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - М.: Изд-во «Проспект», 2019. - 536 с.
8. Растворцева С. Н., Череповская Н. А. Идентификация и оценка региональных кластеров // Экономика региона. 2013. № 4. С. 123–133.
9. Сулаева, Е.П. Формирование предпринимательской компетентности у студентов техникума: дис. ... канд. пед. наук 13.00.08 [Текст] / Е.П. Сулаева -Шуя, 2011. - 151 с.
10. Терешин Е. М., Володин В. М. Современная дефиниция понятия «кластер» и подходы к формализации этого явления // Экономические науки. 2010. № 2 (63).
11. Терещенко С. В., Загорская М. К., Бобрицкая Ю. М. Предпринимательские компетенции: Европейский подход к обучению студентов // Проблемы Науки. 2017. №5 (87). С. 54-56.
12. Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings / ed. By Edmund C. Short. Lanham etc., University Press of America, 1984. Vol. VI
13. Komarkova I., Gagliardi D., Conrads J., Collado A. Entrepreneurship Competence: An Overview of Existing Concepts, Policies and Initiatives. Final Report of European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 162 p. [Electronic resource]. URL: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC96531/> (date of access: 10.02.017).
14. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / Psychological Monographs: General and Applied. 1966. V.80.
15. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие. М.: Юнити-Дана, 2014. 399 с.
16. Shane, S., & Venkataraman, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. Academy of Management Review. 2000. № 25, p. 217-236.

**CAREER ORIENTATIONS AND ENTREPRENEURIAL POTENTIAL OF PRACTITORS  
OF THE HUMANITIES PROFILE IN THE CONDITIONS OF THE SCIENTIFIC AND  
EDUCATIONAL CLUSTER**

DOI: 10.25629/HC.2021.09.13

**Sergeev E.P.**

Academy for the Development of Innovative Technologies

Moscow

**Abstract.** The concept of "career orientations" originated in American psychology in the mid-1970s, but is considered new for Russian science. According to the author of the concept, Edgar Shane, "career anchors" are a certain set of key values, desires and skills that predetermine the choice of a person regarding his career. Using anchors, the psychologist can form an idea of the most preferred type of career for a particular person. Such results are of very high practical value, especially

in the context of the emergence in Russia of an increasing number of educational clusters that unite a university and potential employers into a single system. To identify career orientations, we used the questionnaire of Edgar Shane "Career anchors" (translated and adapted by L.G. Pochebut and V.A. Chiker). This questionnaire consists of nine scales reflecting the main career orientations: professional competence; stability of the place of residence; stability of the place of work; autonomy; call; integration of lifestyles; service; management and entrepreneurship. The survey results show that entrepreneurship is the key ability of the respondents. This gives reason to believe that the scientific and educational cluster forms professionally important qualities of a future potential entrepreneur. In turn, the maximum efficiency of training competitive specialists with formed entrepreneurial competencies is the basis for the development of entrepreneurial potential.

**Key words:** career orientation, motivation, values, needs, abilities, entrepreneurship, entrepreneurial potential, intern, scientific and educational cluster.