

УДК: 159.9.072

DOI: 10.25629/НС.2023.11.50

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ГОТОВНОСТИ К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Лаврик О.В.¹, Корчагина Г.И.², Лаврик А.А.³

¹Академия Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Москва, Россия

²Вятский государственный университет

Киров, Россия

³Московский гуманитарно-экономический университет

Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье приводятся результаты эмпирического исследования структуры психологической готовности обучающихся гуманитарных и технических специальностей к выполнению профессиональной деятельности («карьерной готовности»), предложена функциональная структура психологической готовности к выполнению профессиональной деятельности. Психологическая готовность к выполнению профессиональной деятельности – карьерная готовность – внутреннее состояние личности, является отражением сложного психического процесса становления профессионала. Поэтому и рассматриваться должна в контексте методологии, изучающей сложные процессы. Карьерная готовность – это целевое состояние профессиональной востребованности и идентичности, детерминированное профессиональными мотивами, саморегуляцией деятельности, рефлексивными навыками, профессионально–важными качествами и знаниями о ранке труда.

Сравнивая веса выявленных компонентов карьерной готовности, можно констатировать неравномерный порядок их становления. У обучающихся гуманитарных специальностей первой формируется профессиональная востребованность, а затем соответствующая программа деятельности, стиль саморегуляции. У обучающихся техническим специальностям наоборот: сначала имеется общий настрой на надежное выполнение деятельности, оценивается результат, а затем формируется профессиональная востребованность. Это характеризует обучающихся техническим специальностям как более рациональных, прагматичных, а обучающихся гуманитарных направлений – более гибких и адаптивных к внешней рабочей среде.

Подтверждение значимости цели карьерной готовности (профессиональной востребованности) и программы деятельности (саморегуляции учебной деятельности) в каждой из выборов показывает направление коррекционной работы с обучающимися. В целом эта работа должна способствовать лучшему пониманию выпускниками вузов своих индивидуальных особенностей, которые можно и нужно развивать.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

психологическая готовность к выполнению профессиональной деятельности, компоненты готовности, потенциал личности, готовность к планированию карьеры, системогенез.

ВВЕДЕНИЕ

В высшей школе в связи с поиском адекватных показателей оценки качества выпускаемых специалистов становится актуальной тема выбора для этого соответствующих параметров и методик. Привычные знания, умения, навыки остаются важны, однако отходят на второй план, уступая место компетенциям, основанным на индивидуальных характеристиках личности. На первый план выходят способности предвидеть результат и оценивать смысл своей деятельности, качественно выполнять работу с начальных ступеней профессиональной реализации. Все больше ценится готовность молодого специалиста к выполнению профессиональной деятельности, его умение сразу после окончания учебного заведения включаться в деятельность организации, принося экономический и социальный эффект. Готовность молодого специалиста реализовать свой потенциал в рамках конкретной организации обозначают термином «карьерная готовность».

Особую значимость данная проблема получает в нескольких аспектах. Во-первых, запрос науки. Существует множество наименований проблемы, изучающих смежные понятия, руководствуясь схожими интенциями, используя при этом одни методики. Пестрота наименований, отсутствие явных определений, ограничивающих предметную область и задающих специфику явления, усложняют изучение проблемы. Происходит размывание границ, порождение ошибок интерпретации, отсрочка получения результатов. Во-вторых, практика фундаментальной науки. Изучение нового явления требует нового инструментария. Специфика инструментария определяется спецификой исследуемой проблемы. В-третьих, требования экономических реалий. Лишь немногие трудоустраиваются по выбранной или смежной специальности. Незнание себя, своих сильных и слабых сторон, индивидуальных особенностей, особенностей профессии не дает пробиться потенциалу личности. Знание специфики работы и личностных особенностей позволит сократить время на поиски желаемой работы, с одной стороны, поиски подходящего соискателя, с другой.

КРАТКИЙ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Психологическая готовность к выполнению профессиональной деятельности – карьерная готовность – внутреннее состояние личности, является отражением сложного психического процесса становления профессионала. Поэтому и рассматриваться должна в контексте методологии, изучающей сложные процессы. Сложные процессы в психологии изучаются в рамках системогенетического подхода. Системогенетический подход рассматривает изучаемый объект, как взаимосвязь целенаправленных компонентов, имеющих связь с внешней средой, обратную связь. Сущность данного подхода в реализации принципа, согласно которому каждый объект рассматривается и как большая, сложная система, и, одновременно, как элемент более общей системы [2].

В выбранном аспекте карьерная готовность выступает формой профессиональной активности и обуславливает её результативность в предвосхищении результата, проявляя сущность системогенетического подхода. Поэтому, объектом нашего исследования является карьерная готовность, как компонент системы верхнего уровня – профессиональной деятельности. Остановимся на этом вопросе подробнее.

Структурно компоненты системы описаны в системогенетической концепции профессиональной деятельности В. Д. Шадрикова [10], основанной на архитектонике функциональной физиологической системы, разработанной П. К. Анохиным [1]. Суть системы в возможности предвосхищения результата, умении предвидеть конечную цель, зная о функциях других компонентов.

В психологической системе деятельности выделяются шесть функциональных блоков: цель профессиональной деятельности, мотивы профессиональной деятельности, программа деятельности, информационная основа деятельности, принятие решений, подсистемы профессионально важных качеств [3]. Прежде чем перейти к анализу эмпирических результатов исследования, раскроем функциональное предназначение каждого блока.

Предложим концептуальную модель карьерной готовности студентов, описывающую структуру функционально–динамических компонентов системы карьерной готовности, где все элементы подчинены закономерностям системы – гетерохронности и неравномерности.

Первый системообразующий целевой блок в системе карьерной готовности, представлен профессиональной востребованностью и профессиональной идентичностью личности студента. Баланс между этими составляющими задает цель–результат и цель–достижение. Несовпадение зрелости профессиональной востребованности и профессиональной идентичности обусловлено недостатком осознанности представлений о выбранной профессии, отсутствием разностороннего жизненного опыта, понимания себя.

Второй – мотивационный блок, включает спектр профессиональных мотивов, выраженный в мотивационном профиле личности двенадцатью факторами: высокий заработок и материальное поощрение, физические условия работы, структурирование, социальные контакты, взаимоотношения, признание, стремление к достижениям, власть и влияние, разнообразие и перемены, креативность, самосовершенствование, интересная и полезная работа. Перечень профессиональных мотивов может меняться по мере развития научного знания, появлению современных мотиваций. Однако ведущими мотивами для зрелой карьерной готовности являются стремление к самосовершенствованию, заинтересованность в интересной и полезной работе.

Третий блок, программа деятельности, представлен саморегулирующей учебной деятельностью. Он воплощает овладение адекватной оценкой сложившихся профессиональных ситуаций и способностью принимать самостоятельные решения. Оценивается этот показатель общим уровнем саморегуляции учебной деятельности по В. И. Моросановой [6]. Шкалы методики оценивают надежность, ответственность, самостоятельность, гибкость личности и другие, коррелируют между собой.

Четвертый блок информационной основы деятельности представлен имеющимися у субъекта знаниями о рынке труда, выбранной профессии. Показатель оценивает общую осведомленность о специальности, знание специфики работы, её положительных и отрицательных сторон. Выражается отношением к себе как профессионалу, профессиональным авторитетом, с учетом знания особенностей и требований профессии.

Пятый блок – принятие решений. Данный блок выполняет функцию принятия решений и специфичен для каждого субъекта, основывается на имеющемся опыте и рефлексивных способностях. Выражается в умении оценивать результаты своей деятельности с аналогичными нормативными показателями, принятыми субъектом как эталон для конкретного профессионального сообщества.

Шестой компонентный блок включает профессионально–важные качества (ПВК): ориентация на перспективу–ситуацию, самоуверенность–неуверенность, мотивация достижения цели, практичность–мечтательность, формальное–неформальное деловое общение, мышление социальное, ответственность–безответственность, социально–психическая устойчивость–неустойчивость, мотивация просоциального–асоциального одобрения. При сформированной карьерной готовности идет речь о развитости данных качеств на достаточном уровне. Низкие показатели говорят о незрелости личности, неспособности видеть ситуацию в целом, прогнозировать, занимать руководящие должности. Статистической нормой по выбранным шкалам являются средние значения, то есть такие, как у большинства людей. Крайние значения (гипер– и гипо–) выраженности признака приводят к сложностям взаимодействия, особой чувствительности к определенным обстоятельствам.

Структурно компоненты карьерной готовности представлены на рис. 1.

Данная структура показывает многокомпонентность, функциональность карьерной готовности. Она идентифицирует содержание каждого блока, задает цель и детерминирующие компоненты.



Рисунок 1 – Структура карьерной готовности в контексте системогенеза

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исходя из предложенной структуры и описания карьерной готовности, следует её явное определение.

Карьерная готовность – это целевое состояние профессиональной востребованности и идентичности, детерминированное профессиональными мотивами, саморегуляцией деятельности, рефлексивными навыками, профессионально-важными качествами и знаниями о ранке труда.

Исходя из данного определения для эмпирического изучения карьерной готовности нами использовались методики: «Профессиональная востребованность личности» Е.В. Харитоновой [9], «Идентичность/Маргинализм» Е. П. Ермолаевой [4], «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин [7], «Стиль саморегуляции учебной деятельности» В. И. Моросановой [6], «Многомерный профессионально-психологический личностный тест» А. В. Сидоренкова [8].

В исследовании мы придерживались R-методологии психологического исследования. Данная парадигма предполагает изучение карьерной готовности под влиянием других свойств (соответствующих шкалам выбранных методик) у множества испытуемых. В исследовании изучен покомпонентный анализ показателей и анализ структурных связей. Всего в исследовании приняли участие 216 человек.

Выборку составили обучающиеся третьих-четвертых курсов Московского гуманитарно-экономического университета (АНО ВО МГЭУ) по программам бакалавриата по гуманитарным направлениям подготовки и Вятского государственного университета, обучающиеся по программам бакалавриата по техническим и гуманитарным направлениям подготовки, всего 216 человек. Возраст испытуемых от 19 до 21 года, из них девушек – 119 (55,1%), юношей – 97 (44,9%). Из них, осуществляющих профессиональную подготовку по гуманитарным направлениям – 112 человек или 51,8% от общего числа испытуемых. По гендерному составу в данной

группе 19 юношей (16,96%), 93 девушки (83,04%). Осуществляющих профессиональную подготовку по техническим направлениям – 104 человека или 48,15% от общего числа испытуемых. По гендерному составу в данной группе юношей – 85 (81,7%), девушек – 19 (18,3%).

Гендерные различия первой и второй группы обусловлены спецификой специальностей, которые получают исследуемые обучающиеся. Фактор пола, является составляющей большинства психологических исследований [5]. Технические специальности в большей мере выбирают представители мужского пола, гуманитарные специальности – женского.

Сравнительный покомпонентный анализ показателей карьерной готовности проводился с помощью инструментов математического анализа – статистических критериев, факторного анализа. Расчеты проводились с помощью пакета прикладных программ «СТАТИСТИКА10».

Проверка отличий проходила по двум признакам: специальность и пол. Рассчитав, выполнив анализ компонентов карьерной готовности, мы выяснили, что между показателями имеются единичные значимые различия, выявленные только по признаку «специальность». Значимыми различиями, связанными с направлением подготовки, явились лишь две шкалы «Человек и профессия: мораль» из опросника Е. П. Ермолаевой «Идентичность/Маргинализм» и «Признание» из опросника Ш. Ричи, П. Мартин «Мотивационный профиль».

Критерии значимости показывают преобладающее наличие и значимость внутренних моральных установок при построении карьеры и при этом потребность в завоевании признания со стороны других людей для обучающихся гуманитарных направлений подготовки. Таким образом, покомпонентный анализ составляющих карьерной готовности не выявил многочисленных значимых различий между обучающимися гуманитарных и технических специальностей по признаку «специальность». Единичные различия говорят об инвариантности карьерной готовности обучающихся гуманитарных и технических направлений подготовки. Причинами этого может быть отсутствие специального воздействия по формированию карьерной готовности или одинаковая восприимчивость к проявленным методам, что требует дополнительных исследований с использованием формирующего эксперимента.

Для определения структуры связей между изучаемыми параметрами, выраженными значениями изучаемых шкал опросников, использовался факторный анализ. Главной целью факторного анализа является сокращение числа переменных (шкал) и выявление структуры связей между переменными (или классификация переменных). Для анализа факторных нагрузок выбран в качестве метода выделения факторов «Варимакс исходных данных». Факторный анализ проведен отдельно для выборки обучающихся–гуманитариев и обучающихся технических направлений подготовки. На основании графика собственных значений сделан вывод о том, что целесообразно выделить 4–5 факторов в каждой выборке.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Проведенный факторный анализ позволил выделить содержательное наполнение компонентов карьерной готовности обучающихся по каждому направлению подготовки. Для наглядности полученные результаты поместим в таблицу (таблица 1).

Таким образом, в структуре карьерной готовности обучающихся гуманитарным специальностям выделены 4 значимых фактора, у обучающихся техническим специальностям – 3. Причем факторы «Общий уровень профессиональной востребованности личности (ОУ)» и «Общий уровень саморегуляции учебной деятельности» значимы для каждой выборки. Это подтверждает нашу гипотезу о том, что целью карьерной готовности является профессиональная востребованность и профессиональная идентичность. Однако профессиональная идентичность оказалась не сформирована на уровне подготовки в ВУЗе. Идентичность с профессией предполагает внутреннее принятие профессии, которое формируется только в процессе непосредственного включения в выбранную деятельность. Обучение в ВУЗе не располагает такой возможностью. Учебные и производственные практики лишь частично знакомят с реальными профессиональными обязанностями, не позволяют в полной мере прочувствовать рабочие ситуации, в которых и крепнет профессиональная идентичность как готовность принимать профессию.

Таблица 1 – Распределение элементов психологической (карьерной) готовности обучающихся вузов к выполнению профессиональной деятельности

Показатель	Гуманитарные специальности	Технические специальности
Цель– Профессиональная востребованность личности		
«Общий уровень профессиональной востребованности личности (ОУ)»	0,961	0,913
«Профессиональный авторитет (ПА)»	0,867	0,877
«Оценка результатов профессиональной деятельности (ОРПД)»	0,863	0,841
«Отношение других (ОД)»	0,820	0,788
«Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала (УРПП)»	0,845	0,787
«Принадлежность к профессиональному сообществу (ППС)»	0,771	0,764
«Самоотношение (СО)»	0,843	0,751
«Профессиональная компетентность (ПК)»	–	0,817
Программа деятельности–Саморегуляция учебной деятельности		
«Общий уровень саморегуляции учебной деятельности»	0,898	0,929
«Гибкость»	0,770	–
«Планирование»	0,723	0,740
«Моделирование»	0,705	0,827
«Надежность»	–	0,778
«Оценивание результатов»	–	0,741
Мотивы– Интересная автономная работа		
«Социальные контакты»	–	– 0,800
«Интересная и полезная работа»	–	0,756
Мотивы– Энтузиазм		
«Высокий заработок»	– 0,814	–
ПВК– Повышенная ответственность		
«Ответственность–безответственность (ОБ)»	0,734	–

В структуре карьерной готовности различным является содержание мотивационного компонента. Для гуманитарных специальностей это высокий заработок с отрицательной направленностью. Интерпретировать это можно как готовность работы на энтузиазме ради признания и/или получения привилегий. Профессионально-важной особенностью обучающихся гуманитарных направлений подготовки является повышенная ответственность, что может обуславливать сферу деятельности «человек–человек». Особенностью технических специальностей является выделение мотива, представляющего сочетание интересной и полезной работы со склонностью к автономии и независимости от социальных контактов.

Сравнивая веса выявленных компонентов карьерной готовности, можно констатировать неравномерный порядок их становления. У обучающихся гуманитарных специальностей первой формируется профессиональная востребованность, а затем соответствующая программа деятельности, стиль саморегуляции. У обучающихся техническим специальностям наоборот: сначала имеется общий настрой на надежное выполнение деятельности, оценивается результат, а затем формируется профессиональная востребованность. Это характеризует обучающихся техническим специальностям как более рациональных, прагматичных, а обучающихся гуманитарных направлений – более гибких и адаптивных к внешней рабочей среде.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты исследования говорят об общей схожести компонентного и структурного состава карьерной готовности для выбранных направлений подготовки. Полученные данные не позволяют нам сделать заключение о наличии существенных значимых различий карьерной готовности у обучающихся гуманитарных и технических специальностей, обусловленных направлением подготовки. Отдельные выявленные спецификации говорят лишь о наличии тонких индивидуальных различий между обучающимися как носителями индивидуальности и объясняются скорее гендерной принадлежностью. Мы предполагаем, что расхождение отдельных показателей в структуре карьерной готовности обусловлено полом [5] и закрепленными за ним социальными ролями, что требует другого уровня исследования по данной проблеме.

Подтверждение значимости цели карьерной готовности (профессиональной востребованности) и программы деятельности (саморегуляции учебной деятельности) в каждой из выборов показывает направление коррекционной работы с обучающимися. В целом эта работа должна способствовать лучшему пониманию выпускниками вузов своих индивидуальных особенностей, которые можно и нужно развивать.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Анохин П. К. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем// Философские аспекты теории функциональной системы: Избранные труды. – М.: Наука, 1973.
2. Берталанти Л. Общая теория систем: критический обзор // Исследования по общей теории систем: сб. перев./ под общ. ред. В. Н. Садовского, Э. Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1969.
3. Войлокова Е. Е. Структурно-содержательные характеристики функциональных компонентов психической регуляции в разных типах профессиональной деятельности Автореф. дис. д-ра психол. наук. Москва, 2010.
4. Ермолаева Е. П. Взаимосвязь идентичности, востребованности и маргинализма профессионала в современном обществе [Текст] / Е. П. Ермолаева // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 7 / под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. – Москва: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2015.
5. Лаврик О.В. Половой дипсихизм мнемических способностей первоклассников // The European Scientific and practical Congress «Global scientific unity 2014». International Scientific Association «Science & Genesis», 2014. – С.101-107.
6. Моросанова В. И. Диагностика саморегуляции человека [Текст] / В. И. Моросанова, И. Н. Бондаренко. – Москва : Когито-Центр, 2015. – 304 с.
7. Ричи Ш. Управление мотивацией [Текст] : учеб.пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; под ред. проф. Е. А. Климова. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

8. Сидоренков А. В. Многомерный профессионально-психологический личностный тест (МППЛТ – 1. 2). Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2007613408 Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. – Москва, 2007.

9. Харитонов Е. В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) [Текст]: метод.руководство / Е. В. Харитонов, Б. А. Ясько. – Краснодар: Изд-во Кубан. гос. ун-та, 2009.

10. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. / В. Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982.

PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF READINESS TO PERFORM PROFESSIONAL ACTIVITIES

Lavrik O.V.¹, Korchagina G.I.², Lavrik A.A.³

¹Academy of the State Fire Service of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense,
Emergency Situations and Disaster Relief

Moscow, Russia

²Vyatka State University

Kirov, Russia

³Moscow University of Humanities and Economics

Moscow, Russia

ABSTRACT

The article provides the results of an empirical study of the structure of psychological readiness of students of humanitarian and technical specialties to perform professional activities («career readiness»), proposes a functional structure of psychological readiness to perform professional activities. Psychological readiness to perform professional activities – career readiness – the internal state of the individual, is a reflection of the complex mental process of becoming a professional. Therefore, it should be considered in the context of a methodology that studies complex processes. Career readiness is a target state of professional demand and identity, determined by professional motives, self-regulation of activities, reflexive skills, professionally important qualities and knowledge about the job market.

Comparing the weights of the identified components of career readiness, we can state the uneven order of their formation. For students of humanitarian specialties, professional demand is first formed, and then a corresponding program of activities and a style of self-regulation. For students of technical specialties, it is the opposite: first there is a general attitude towards reliable performance of activities, the result is evaluated, and then professional demand is formed. This characterizes students of technical specialties as more rational, pragmatic, and students of humanitarian specialties as more flexible and adaptive to the external working environment.

Confirmation of the significance of the goal of career readiness (professional demand) and the activity program (self-regulation of educational activities) in each of the samples shows the direction of correctional work with students. In general, this work should contribute to a better understanding among university graduates of their individual characteristics, which can and should be developed.

KEY WORDS

psychological readiness to perform professional activities, preparedness components, personality potential, career planning readiness, systemogenesis.