

*Keywords:* natural sciences, training, bachelor's degree in psychology, professional competence.

*Стаття надійшла до редакції 11.09.2014*

**УДК 159.923:37.035**

*Штученко І.Є.  
м. Харків, Україна*

## **КАР'ЄРНІ ДОМАГАННЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

**Постановка проблеми та актуальність дослідження.** Проблема професійного самовизначення особистості належить до фундаментальних проблем психології. Інтерес до цієї проблематики зростає, оскільки у сучасних умовах різко знизилася роль держави у питаннях регулювання кар'єри, зростає роль власних зусиль та кваліфікації спеціаліста. Професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність людини, на орієнтації її професійного розвитку і реалізацію професійного потенціалу. На своєму трудовому шляху багато людей можуть стикатися з невідповідністю власних цінностей, уявлень про себе потребам, мотивам, що призводить до високого рівня психологічної напруги, невдоволення. Одним із найважливіших аспектів професійного самовизначення особистості, а також її самореалізації є свідоме планування кар'єри. Основою професійного самовизначення є кар'єрні домагання.

Аналіз літератури свідчить про те, що більшість досліджень професійного самовизначення здійснювалося в рамках того чи іншого типу професії. При цьому за межами психологічних досліджень залишилася проблема професійного самовизначення у різних типах кар'єрної спрямованості в період навчання студентів у виші. Це питання вимагає більш детального дослідження, оскільки «професійне самовизначення особистості, яке випереджає кар'єрний вибір, найбільш повно здійснюється в умовах вищого навчального закладу, який є головною ланкою системи відтворення суспільного інтелекту, підготовки та перепідготовки кадрів, здобуття та поширення нових знань» [3, с. 87].

**Мета статті:**

- узагальнити основні підходи до поняття кар'єра, кар'єрна спрямованість, кар'єрні домагання;
- проаналізувати основні типи кар'єрної орієнтації студентів технічних спеціальностей ВНЗ у процесі навчання.

**Теоретичний аналіз досліджень з проблеми.** Кар'єрна тематика порушується переважно в таких науках, як соціологія, менеджмент і психологія. Кожна дисципліна виносить на перший план вивчення свій аспект. У соціології велике значення має соціальний аспект, у менеджменті – організаційний, у психології – особистісний. Соціальний аспект – уявлення про кар'єру з погляду суспільства. Організаційний аспект кар'єри пов'язаний із посадовим та професійним зростанням. Особистісний аспект передбачає розгляд кар'єри з позиції людини-особистості.

Поняття «кар'єра» можна розглянути як у вузькому, так і в широкому розумінні. У широкому розумінні поняття «кар'єра» визначається як «спільна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя» [6, с.24]. У більш вузьких межах поняття «кар'єра» пов'язане з «трудовою діяльністю людини, з її професійним життям» [4, с.15].

У психологічній науці кар'єра вивчається насамперед через такі поняття, як професійне самовизначення, професійна Я-концепція, професійна самореалізація, психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті професійної роботи.

Професійне самовизначення не є покладанням меж розвитку людини, не є впадінням у професійну обмеженість; це є пошук можливостей безмежного розвитку. Це не одноразове діяння, а тривалий багаторічний процес. На різних вікових етапах він пов'язаний із різними цілями і має різний зміст [7, с.27]. Метою професійного самовизначення є поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої та самостійної побудови, коригування та реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого, особистісного), готовності розглядати себе в часовому розвитку і самостійно знаходити особистісно значущі сенси в конкретній професійній діяльності [9].

Спланувати, а при необхідності й відкоригувати свої дії на шляху професійного просування людина може тільки маючи усвідомлювані професійні домагання.

Кар'єрна тематика набула широкої популярності у вітчизняній психології лише в останні десятиріччя. Те, що раніше вважалося відхиленням від норми, породженням буржуазного суспільства, пов'язувалося з кар'єризмом, сьогодні підноситься до рангу важливого показника розвитку людини, її орієнтації на розвиток особистісного та професійного потенціалу.

О. О. Бодалев розглядає кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Причому успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, сформованим суспільною думкою [2].

Л. Г. Почебут і В. А. Чікер розглядають кар'єру як «один з показників індивідуального та професійного життя людини». Автори виділяють два боки кар'єрного процесу: 1. об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних індивідом професійних позицій); 2. суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому) [8].

Якщо у вітчизняній психології дослідження, пов'язані з кар'єрою, припадають на останні десятиріччя, то за кордоном період зрілості подібних праць припадає на 1970-ті роки.

Особливу популярність має концепція вікових стадій кар'єри американського психолога Дональда Сьюпера. Він виділив п'ять стадій професійного розвитку: зростання, дослідження, завоювання становища, підтримання стабільності, спад.

Є. Шейн виділив вісім кар'єрних орієнтацій – «якорів»: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи, стабільність місця мешкання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Досліджував кар'єрні орієнтації також Д. Осгуд, який виділив сім етапів їхньої трансформації: ідеалізація дійсності, крах сподівань, виклик усьому і непокора, відхід від справ, усвідомлення, рішучість, переконаність.

Д. Голланд розглядає співвідношення «кар'єра-особистість», наводить комплексні орієнтації особистості: особистісна орієнтація, інтелектуальна орієнтація, соціальна орієнтація, конвенціональна орієнтація, підприємницька орієнтація, орієнтація на мистецтво.

Змістовною характеристикою професійної перспективи стають кар'єрні домагання, які висуває перед собою молода людина. Саме в

професійних домаганнях втілюється рівень кар'єрних досягнень та перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому.

З точки зору В. Мерліна, рівень професійних домагань відображає залежність рівня домагань від норм та соціальних очікувань групи. К. Абульханова-Славська зазначає, що кар'єрні домагання пов'язані не тільки з очікуваними суб'єктивними досягненнями, але й відіграють роль індикатора значущості групи, оскільки їм завжди притаманна спрямованість як на оточуючих, так і на себе, вони виражають ціннісну характеристику суб'єкта, відповідають його сенсові. Кар'єрні домагання спонукають до виконання саме тієї діяльності та до досягнення саме тих її результатів, які є ціннісними для молодої людини і які відповідають саме її домаганням [1].

Як відзначає Т.Титаренко, «у нас виникають певні професійні домагання лише тоді, коли життєва ситуація вже сприяє або може почати сприяти активації саме цих очікувань, бажань. Домагання наодинці із собою не виникають, потребуючи відповідного середовища, певних зовнішніх стимулів, очікувань з боку значимих близьких». За В. Мясіщевим, рівень домагань – це результативні показники, яким має задовольняти, з точки суб'єкта, його діяльність [10].

Професійна кар'єра може йти за лінією спеціалізації (заглиблення в одну, обрану на початку професійного шляху лінію руху) або транспрофесіоналізації (опанування інших галузей людського досвіду, пов'язане радше з розширенням інструментарію та галузей діяльності) – це горизонтальний тип кар'єри. Вертикальну кар'єру розуміють передусім як кар'єру менеджера – мається на увазі посадове просування працівника службовими щаблями. Термін «кар'єра» найчастіше використовується для опису саме управлінської діяльності.

Видається, що виділені типи професійної кар'єри неспроможні описати все багатоманіття наявних нині видів професійної діяльності та посадових позицій. Отже, цікавим є зіставлення двох типів кар'єри – горизонтальної та вертикальної.

Таким чином, здійснений теоретичний аналіз матеріалу з даної проблеми показав, що аспект професійного самовизначення майбутніх інженерів у різних типах кар'єрної спрямованості залишається недостатньо дослідженим, що викликало потребу у проведенні дослідження з метою визначення кар'єрних орієнтацій у студентів технічних спеціальностей ВНЗ у період навчання.

Для визначення професійної та кар'єрної спрямованості студентів було проведено емпіричне дослідження, у якому брали участь 271 студент (юнаки і дівчата у віці 18-20 років), які навчаються в НТУ «ХПІ» на факультетах «Комп'ютерно-інформаційні технології» та «Інженерно-фізичному». В якості діагностичного інструменту використовували опитувальник «Якорі кар'єри» (Е. Шейна). За результатами методики усі досліджувані були поділені на 4 групи: 1) група осіб, у яких переважає спрямованість – «професійна компетентність» (48 осіб, 17%); 2) група осіб, у яких переважає спрямованість – «менеджмент» (97 осіб, 35%); 3) група осіб, у яких переважає два спрямування одночасно – «професійна компетентність» та «менеджмент» (75 осіб, 27%); 4) невизначена частина студентів (51 особа, 18%).

На підставі здійсненого дослідження можна стверджувати, що значна частина студентів (62%) спрямована на управлінську діяльність (мають домагання, пов'язані з вертикальним типом кар'єри). Це потребує організації процесу набуття додаткових знань у період навчання у вишій у сфері управлінської діяльності, а саме: практики ділового спілкування, психології організації, мотивації підлеглих та інших.

Окрім досліджень кар'єри у сфері психології праці та психології управління, активно вивчаються психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті профорієнтаційної роботи.

Як пише Е. Ф. Зеєр, психологічний супровід професійної кар'єри є «цілісним процесом вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення особистості» [5, с. 25]. Метою такого супроводу є допомога людині реалізувати себе у професійній кар'єрі, а результатом – професійний розвиток та саморозвиток особистості.

#### **Висновки:**

1. Кар'єрна проблематика є предметом міждисциплінарних досліджень: менеджменту, соціології та психології. Кожна з цих дисциплін має свій аспект розгляду поняття кар'єри. Зокрема у психології праці кар'єра розглядається через такі поняття, як «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійне самовизначення». Успішна кар'єра пов'язується з успішним професійним становленням.

2. У науковій літературі поняття «кар'єра», «кар'єрні орієнтації» розглядаються через комплексні орієнтації особистості, через стадії професійного розвитку, етапи розвитку.

3. Кар'єрні домагання уособлюють той ступінь професійних досягнень і перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому.

4. Автори виділяють існування горизонтального, вертикального та «мішаного» (такого, що інтегрує елементи горизонтального і вертикального) типів кар'єри.

5. Виділено групи досліджуваних з різним кар'єрним спрямуванням: «професійна компетентність», «менеджмент», «професійна компетентність» та «менеджмент» одночасно та невизначена частина досліджуваних. Доля тих, хто отримує технічну спеціальність та орієнтовані на управлінську кар'єру складає 62%. Це явище потребує психологічного супроводу у процесі навчання.

#### **Список літератури:**

1. Абульханова-Славська К. А. Стратегія життя. – М.: Думка, 1991. – 301 с.
2. Бодалев О. О. Вершина в розвитку дорослої людини: характеристики та умови досягнення. – М.: Флінта: Наука, 1998. – 165 с.
3. Вербицький А. А. Активне навчання у висшій школі: контекстний підхід / А. А. Вербицький. – М.: Висш. шк., 1991. – 207 с.
4. Воробйов А. Н. Планування професійної кар'єри / А. Н. Воробйов, А. В. Певень. – Курск, 2006. – 150 с.
5. Зеєр Є.Ф. Кризи професійного становлення особистості / Є.Ф. Зеєр, Є.Є.Симанюк // Психологічний журнал. – 1997. – Том 18. - № 6., - С.23-44.
6. Іванов В. Ю. Кар'єра менеджера як об'єкт дослідження та управління // Менеджмент в Росії та за кордоном. – 1998. - №3. – С.24-26
7. Клімов Є. О. Психологія професійного самовизначення / Є. О. Клімов. – М.: Академія, 2004. – 304 с.
8. Почебут Л. Г. Організаційна соціальна психологія / Л.Г. Почебут, В. А. Чікер. – СПб: Річ, 2000. – 302 с. – (Психологія).
9. Пряжников Н. С. Професійне та особистісне самовизначення. – М.: Вид-во «Ін-т практичної психології», Вороніж: НПО «МОДЕСК», 1996. – 256 с.
10. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті // Проблеми загальної та педагогічної психології. 36. Наук. Праць Ін-ту психології Г. С.Костюка т. 5 ч. 6. – К., 2003.

#### **Spisok literaturi:**

1. Abulhanova-Slavskaya K.A. Strategiya zhittya. – M.: Dumka, 1991. – 301 s. 2. Bodalev O.O. Vershina v rozvitku dorosloyi lyudini: charakteristiki ta umovi dosyagnennya. – M.: Flinta: Nauka, 1998. – 165 s. 3. Verbitskiy A. A. Aktivne navchannya u visshiy shkoli: kontekstniy pidhid / A. A. Verbitskiy. – M.: Vissh. shk., 1991. – 207 s. 4. Vorobyov A. N. Planuvannya profesiyanoi kar'eri / A. N. Vorobyov, A. V. Peven. – Kursk, 2006. – 150 s. 5. Zeer E.F. Krizi profesiyogo stanovlennya osobistosti / E.F. Zeer, E.E.Simanyuk // Psihologichniy zhurnal. – 1997. – Tom 18. - № 6., - S.23-44. 6. Ivanov V.Yu. Kar'era menedzhera yak ob'ekt doslidzhennya ta upravlinnya // Menedzhment v Rossiyi ta za kordonom. – 1998. - №3. – S.24-26 7. Klimov E. O. Psihologiya profesiyogo samoviznachennya / E. O. Klimov. – M.: Akademiya, 2004. – 304 s. 8. Pochebut L.G. Organizatsiyna sotsialna psihologiya / L.G. Pochebut, V. A. Chiker. – SPb: Rich, 2000. – 302 s. – (Psihologiya). 9. Pryazhnikov N.S. Profesiynne ta osobistisne samoviznachennya. – M.: Vid-vo «In-t praktichnoi psihologii», Voronizh: NPO «MODEK», 1996. – 256 s. 10. Titarenko T.M. Zhittevi domagannya osobistosti u gendernomu konteksti // Problemi zagalnoi ta pedagogichnoi psihologii. 36. Nauk. Prats In-tu psihologii G.S.Kostyuka t. 5 ch. 6. – K., 2003.

Штученко И.Е.

**КАРЬЕРНЫЕ ПРИТЯЖАНИЯ КАК ОСНОВА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ  
ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО  
ЗАВЕДЕНИЯ**

В данной статье рассмотрены основные подходы в отечественной и зарубежной психологии, связанные с психологической проблемой планирования карьеры, карьерных притязаний. Описаны и уточнены понятия карьера, карьерные ориентации, карьерные притязания. Проанализированы результаты исследований карьерных ориентаций студентов технических специальностей ВУЗ в процессе обучения. В группах испытуемых с разной карьерной направленностью выявлена значительная часть студентов, ориентированных на управленческую карьеру.

*Ключевые слова:* профессиональное самоопределение, карьера, карьерные притязания.

Штученко И.Е.

**КАР'ЄРНІ ДОМАГАННЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО  
САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ  
СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

В даній статті розглянуто основні підходи у вітчизняній і зарубіжній психології, пов'язані з психологічною проблемою планування кар'єри, кар'єрних домагань. Описано і уточнено поняття кар'єра, кар'єрні орієнтації, кар'єрні домагання. Проаналізовано результати досліджень кар'єрних орієнтацій студентів технічних спеціальностей ВНЗ у процесі навчання. У групах досліджуваних виявлено значну частину студентів, спрямованих на управлінську кар'єру.

*Ключові слова:* професійне самовизначення, кар'єра, кар'єрні домагання.

Shtuchenko I.

**THE CAREER CLAIMS AS A BASE OF THE PROFESSIONAL  
SELF-DETERMINATION OF THE STUDENTS OF THE TECHNICAL  
SPECIALITYS IN HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENTS**

This article deals with the main approaches in home and foreign psychology which are connected with the psychological problem of planning career, career claims. Such concepts as career, career orientations, career claims are described and amplified. The results of the investigations of career orientations of the students of technical educational establishments have been analysed in the proses of learning. Significant part of the students, orientated at the management career, has been revealed in the groups, tested according to different career trends.

*Keywords:* professional self-determination, career, career claims.

*Стаття надійшла до редакції 07.09.2014*