



Влияние межличностных отношений студентов вуза на развитие их карьерных устремлений

Канаматова А.К.

В статье анализируется проблема развития карьерных устремлений студентов. Приводятся результаты эмпирического исследования по изучению влияния межличностных отношений студентов на развитие их карьерных устремлений, кратко описывается предложенная программа по развитию межличностных отношений, которая направлена на расширение представлений студентов о психологических аспектах построения и поддержания межличностных отношений людей.

Ключевые слова: карьерные устремления, карьера, межличностные отношения, эффективное общение, карьерная ориентация, профессиональная компетентность, карьерные ориентации, стабильность, вызов, предпринимательство, автономия, менеджмент, стиль жизни, жизненный план, карьерное продвижение, успех, профессиональная жизнь, самореализация.

Проблема развития карьерных устремлений студентов представляет собой одну из важнейших проблем современной педагогической психологии. Действительно, на сегодняшний день важно, чтобы еще в стенах вузов у студентов были сформированы четкие карьерные устремления, позволяющие им наметить свой жизненный путь после завершения обучения в высшем учебном заведении. Имея четкий жизненный план в отношении своего дальнейшего карьерного продвижения, каждый человек может уверенно чувствовать себя в дне настоящем и предпринимать необходимые меры по обеспечению успеха дня завтрашнего. Карьера в профессиональной жизни часто выступает своеобразным стержнем, с опорой на который можно выстроить перспективы своей жизни и по другим направлениям самореализации. Именно к ним он «достраивает» планы по созданию семьи, рождению детей, налаживанию быта, обозначения привлекательной сферы досуга и т.д.

При всей первостепенности наличия четких карьерных устремлений, важно, чтобы они были еще достаточно вариативными. Именно вариативность карьерных устремлений позволяет человеку достаточно легко адаптироваться к динамичным изменениям жизнедеятельности, приводящим к ломке старых условий и их замене новыми, ранее не предвиденными обстоятельствами. Только человек, допускающий возможность различных вариантов своей самореализации, в нескольких, даже не всегда совпадающих пространствах, способен добиться успеха в своей жизни.

Важность подготовки в условиях вуза специалистов, легко адаптирующихся к различным жизненным реалиям, находящих себя в новых условиях, даже не запланированных в рамках получаемой профессиональной подготовки, делает актуальным выявление факторов, способствующих достижению эффективности в данной деятельности. В качестве такового нами рассматривается способность студента к позитивным межличностным контактам с сокурсниками и преподавателями вуза.



Мы исходили из того, что межличностные отношения студента во многом создают ту позитивную среду, из которой он «черпает» информацию о возможных сферах своей самореализации, рефлексирует свои возможности в самых различных областях деятельности, которая дает ему уверенность в своей способности достичь успеха в той или иной деятельности.

Исходя из вышесказанного, **предметом нашего исследования** выступило изучение влияния межличностных отношений студентов на развитие их карьерных устремлений. **Цель исследования:** изучить возможности развития карьерных устремлений студентов на основе усовершенствования качества их межличностных отношений. **Гипотезы исследования:** 1) межличностные отношения студентов в вузе, создавая основу для обогащения профессиональных интересов, осмысления различных аспектов будущей профессиональной деятельности, построения жизненных ориентиров, оказывают влияние на развитие у них карьерных устремлений; 2) карьерные устремления студентов, представляя собой интеграцию понимания ими специфики будущей профессии, заложенных в ней возможностей для саморазвития и личностных ценностных ориентиров, отражают иерархию их готовности к послевузовской самореализации; 3) расширяя сферу межличностного взаимодействия студентов в вузе, можно создать условия, благоприятные для обогащения и конкретизации их карьерных устремлений.

В качестве методик были использованы: опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна; методика выявления типа реагирования на конфликтные ситуации М.М. Кашапова и И.А. Карачева; методика выявления стиля общения С.А. Шеина; тест враждебности Кука-Медлей; методика Дж.Б. Роттера «Шкала межличностного доверия»; методика коммуникативной толерантности В.В. Бойко.

В качестве экспериментальной выборки в исследовании выступила группа студентов численностью 366 человек, обучающихся в нескольких вузах г. Ростова-на-Дону.

Межличностные отношения студентов достаточно вариативны и зависят от многих факторов. Мы выделили только некоторые из них – объективную эффективность и сформированность межличностных отношений, субъективную удовлетворенность студентов ими, сформированность у них ряда качеств, влияющих на состояние межличностных контактов. Именно данные характеристики мы взяли в качестве основных параметров, определяющих уровень развития межличностных отношений в экспериментальной выборке студентов. Более того, была зафиксирована и изучена связь межличностных отношений студентов и развития у них карьерных устремлений.

Разработанная нами программа развития межличностных отношений студентов в результате апробации позволила подтвердить, что развитие межличностных отношений студентов способно позитивно отразиться на состоянии их карьерных устремлений.

По итогам констатирующего и формирующего этапов нашего исследования были получены данные, позволяющие сделать вывод о том, что карьерные устремления студентов вуза представляют собой субъективное образование, отражающее



понимание ими характера и способа построения своей будущей трудовой деятельности. Карьерные устремления студентов характеризуются четкостью их представлений о возможных способах самореализации и вариативностью построения своей активности в избранной сфере.

Было установлено, что наиболее приоритетными для современных студентов выступают карьерные ориентации типа «Профессиональная компетентность», «Стабильность» и «Вызов».

Ориентируясь на профессиональную компетентность, студенты стремятся продвигаться на карьерном поприще за счет достижения более высоких профессиональных умений и навыков и их признания среди окружающих на уровне мастерства, превосходства над другими по качеству деятельности или оказываемых услуг.

«Стабильность» как приоритетная для значительной части студентов карьерная ориентация связывается ими с достижением карьерного продвижения в результате своей преданности, лояльности организации. Поэтому начало своей карьеры они увязывают с нахождением надежной организации, способной предоставить им стабильное рабочее место и гарантированные социальные гарантии. Приоритетность данной карьерной ориентации в современных условиях вызывается экономической нестабильностью в стране и мире.

«Вызов» в качестве приоритетной карьерной ориентации у студентов обозначается как потребность самореализоваться (самовыразиться), достичь успеха в социуме и среди близких, опираясь исключительно на свои собственные силы. Обладающие данной карьерной ориентацией студенты стремятся выделиться среди окружающих своей непохожестью на них и на основе этого достичь карьерного роста.

Карьерные ориентации в студенческом возрасте проявляются в качестве психологического феномена, характеризующегося многосторонними связями образующих его компонентов, обладающих различной значимостью для своих субъектов. На субъектном уровне карьерные устремления студентов включают в себя комплекс карьерных ориентаций:

- доминирующая карьерная ориентация типа «профессиональная компетентность» на статистически значимом уровне связана с карьерными ориентациями «стабильность», «вызов», «предпринимательство» и «автономия»;
- «менеджмент (управление)» – с карьерными ориентациями «стабильность» и «предпринимательство»;
- «автономия» – с карьерными ориентациями «вызов», «предпринимательство» и «профессиональная компетентность»;
- «стабильность» – с карьерными ориентациями «профессиональная компетентность», «менеджмент», «служение» и «интеграция стилей жизни»;
- «служение» – с карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни», «предпринимательство» и «стабильность»;
- «вызов» – с карьерными ориентациями «автономия» и «профессиональная компетентность»;



- «интеграция стиля жизни – с карьерными ориентирами «служение» и «стабильность»;
- «предпринимательство» – с карьерными ориентациями «менеджмент», «профессиональная компетентность», «автономия» и «служение».

Демонстрация студентами нескольких ярко выраженных карьерных ориентаций позволяет говорить о сформированности у них системы карьерных ориентаций, определяющих возможность вариативного построения ими своей будущей карьеры.

Установлено, что на уровень развития карьерных устремлений студентов вуза влияет ряд объективных и субъективных факторов, относимых к сфере их межличностных отношений:

- сформированность межличностных отношений студентов в вузе;
- объективная эффективность межличностных отношений студентов;
- удовлетворенность студентов межличностными отношениями с сокурсниками и преподавателями вуза;
- развитость у студентов субъектных свойств, оказывающих влияние на установление и развитие межличностных отношений (выработанный стиль построения межличностного взаимодействия, состояние враждебности в отношениях, уровень межличностного доверия и коммуникативной толерантности и т.д.).

Совершенствование межличностных отношений студентов создает основу для развития их карьерных устремлений. Укреплению и расширению карьерных устремлений студентов вуза способствует их включение в специально разработанную программу по развитию межличностных отношений, которая направлена на расширение представлений студентов о психологических аспектах построения и поддержания межличностных отношений людей (спецкурс «Психология межличностных отношений»); на развитие умений и навыков студентов в сфере установления и реализации эффективных межличностных отношений (тренинг «Эффективное общение»). Предложенная программа сохранит свой эффект и выполнит поставленные перед ней задачи при соблюдении при соблюдении следующих рекомендаций.

1. Программу должны реализовывать специалисты, имеющие психологическую подготовку и компетентные в сфере психологии общения. Они должны обладать практикой проведения тренинговой работы. В качестве таковых могут привлекаться специалисты психологической службы вуза.
2. Этапу непосредственного проведения программы должна предшествовать предварительная диагностическая работа, позволяющая уточнить индивидуальные проблемы каждого участника программы в реализации межличностных отношений. Дальнейшая работа должна учитывать проблемы не только большинства, но и имеющие единичный характер.



Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Личностный аспект проблемы общения в психологии. – М., 1981.
2. Джанерьян С.Т. Карьера личности и ее профессия // Социальная психология личности в вопросах и ответах. Учебное пособие. – М., 1999.
3. Служебная карьера / Под общей редакцией Е.В. Охотского. – М., 1998.
4. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем // Вопросы психологии. – № 3. – 1998. – С. 85-91.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
6. Шевелева А.М. Идеалы профессиональной карьеры у обучающихся психологии. Дисс. канд. психол. наук. – Ростов н\Д, 2000. – 180 с.