

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЕДУЩИХ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

О. И. Комолкина

ОГБПОУ «Саянский медицинский колледж», г. Саянск

Проблема осмысления будущей профессиональной деятельности у студентов медицинского колледжа в настоящее время стоит чрезвычайно остро. Общеизвестно, что значительная часть выпускников профессиональных учебных заведений в дальнейшем не работают по специальности и, уже будучи студентами старших курсов, понимают ошибочность собственного профессионального и карьерного выбора. Соответственно, у этих студентов не сформированы навыки карьерного целеполагания и планирования и снижена мотивация к обучению, но прежде всего у многих этих студентов нет понимания и осмысленности будущей профессии и карьерного пути в целом. Успешность карьерного и профессионального самоопределения во многом зависит от точности диагностики ведущих карьерных мотивов (ориентаций) на ранних этапах карьеры. В предлагаемой статье описаны результаты исследования ведущих карьерных ориентаций студентов ОГБПОУ «Саянский медицинский колледж».

Карьерная ориентация – это некоторый смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры, это индивидуальное сочетание и последовательность attitudes, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни. Л. Г. Почебут и В. А. Чикер относят понятие карьерных ориентаций к диспозициям высшего уровня (по В. А. Ядову), которые являются устойчивым образованием и определяют профессиональный жизненный путь человека [2].

Исследование карьерных ориентаций проводилось на выборке студентов медицинского колледжа специальностей «Сестринское дело», «Лечебное дело» очной формы обучения. Общее количество респондентов – 83 студента 3–4-го курсов.

Выбор студентов 3–4-х курсов связан с тем, что для студентов этого периода обучения характерен наиболее острый кризис карьерной и профессиональной идентификации в рамках обуче-

ния в колледже, когда уже приходит понимание специфики выбранной специальности и в то же время наступает осознание согласованности между формируемыми профессиональными компетенциями и истинными желаниями личностной самореализации.

Для исследования была использована методика «Якоря карьеры» (автор Э. Шейн) [1].

Американский психолог Эдгар Шейн разработал эффективный подход, позволяющий определить, что является мотивацией для людей в их профессиональной карьере [3]. Шейн считает, что личностные ценности влияют на нашу способность успешно решать задачи, которые перед нами стоят на работе. Чем лучше люди понимают собственные карьерные мотивы и ценности в определенных сферах, тем больше удовлетворение они могут получить от работы и карьеры. Следовательно, мотивация к выполнению работы будет самой сильной, когда рабочие задания и функции выполняются в соответствии с ведущими карьерными ориентирами и ценностями.

Для характеристики карьерного выбора и карьерной мотивации Э. Шейн ввел специальное понятие «карьерные якоря». Карьерные якоря являются ведущими мотивами и основополагающими ценностями, на которые человек, прежде всего, ориентируется при реализации карьеры, они удерживают человека в рамках избранного вектора карьерного движения и профессионального развития. Э. Шейн предложил рассматривать восемь карьерных якорей: профессиональную компетентность, менеджмент, автономию (независимость), стабильность, вызов, служение, интеграцию стилей жизни и предпринимательство [1; 3].

В качестве основной количественной характеристики при анализе результатов было использовано среднее значение по каждой карьерной ориентации в баллах.

При исследовании карьерных ориентаций студентов нами были получены следующие средние значения (максимально возможный результат по каждой шкале – 10 баллов, минимально возможный – 1 балл): стабильность места работы – 8,24; служение – 6,29; интеграция стилей жизни – 5,8; стабильность места жительства – 5,14; профессиональная компетентность – 4,95; автономия – 4,95; предпринимательство – 4,76; менеджмент – 4,47; вызов – 4,23.

Карьерные якоря с высоким уровнем выраженности относятся к стереотипно успешным карьерным ориентациям в восприятии студентов, к ним относятся стабильность места работы, служение и интеграция стилей жизни.

На одно из первых мест студенты ставят стабильность как карьерную ориентацию, обусловленную потребностью в безопасности и стабильности, для того чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли.

Медицинским работникам, наравне с другими работниками, предоставляются все основные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Кроме того, законодательством предусмотрено предоставление медицинским работникам иных гарантий, обусловленных спецификой их трудовой деятельности. Однако на данные гарантии можно рассчитывать только в государственной организации. И практика показывает, что выпускники охотнее идут работать в государственные бюджетные учреждения здравоохранения, нежели в частные.

Анализируя иерархию якорей, можно также отметить, что на втором месте в ней находится якорь «служение». Это свидетельствует о том, что молодые люди, учась в медицинском колледже, ориентируются на социально значимые, благородные мотивы деятельности, при этом личная выгода и прагматизм уходят на последний план. В медицинской профессии, как никакой другой, имеется непосредственная польза обществу и социальное служение. Предположительно, студенты с такой ориентацией не будут работать в организации, которая враждебна их целям и ценностям, и откажутся от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни.

Карьерный якорь «интеграция стилей жизни» занимает третье место в иерархии всех карьерных ориентаций, причем с существенным отрывом от среднего уровня. Это свидетельствует

о том, что студенты стремятся так организовать свое время, чтобы распределить его и на учебу, и на творческую самореализацию, и на отдых. С одной стороны, это говорит о том, что у современных студентов значительно смещены акценты с упорной учебы и освоения профессиональных навыков на стремление «попробовать» себя везде и во всем, несколько разбрасываясь и ориентируясь на невысокий уровень, но по разным направлениям. С другой стороны, студенты в этом возрасте могут себе позволить подобный образ жизни: им создаются соответствующие условия в учебном заведении, многим из них помогают родители в материальном отношении.

Студенты медицинского колледжа не считают менеджмент, интеграцию усилий других людей, ответственность за конечный результат и соединение различных функций организации значимыми в рамках своей будущей профессиональной деятельности. Возможно, это связано с тем, что опрошенные студенты не видят себя в роли организатора здравоохранения, выполняя функции медицинской сестры (медицинского брата) или фельдшера. Да и менеджмент в здравоохранении в рамках профессионального модуля «Организационно-аналитическая деятельность» преподается на последнем курсе и лишь на специальности «Лечебное дело».

Новизна, разнообразие и вызов не имеют большой ценности для студентов-медиков. Конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач в целом студентам не интересны.

У студентов также нет осознания, что деловой успех во многом определяется профессиональными достижениями и опирается на развитие профессиональных компетенций: карьерный якорь «профессиональная компетентность» занимает средние показатели.

Автономия (независимость) как стремление освободиться от организационных правил, предписаний и ограничений также является второстепенной карьерной ориентацией. Студенты вполне готовы подчиняться правилам медицинской организации (рабочее время, место работы, форменная одежда).

Таким образом, проведенное исследование позволило определить ведущие карьерные ориентации студентов медицинского колледжа. Ими являются стабильность места работы, служение и интеграция стилей жизни.

Литература

1. Опросник «Якоря карьеры» // Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Сметкова. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. С. 182–185.
2. Почебут Л. Г., Чижер В. А. Организационная социальная психология : учеб. пособие. СПб. : Речь, 2002. 298 с.
3. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство : пер. с англ. / под ред. В. А. Сшивака. СПб. : Питер, 2002. 336 с.