

О. В. Чуйко

доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Ю. В. Гайдай

кандидат економічних наук, доцент,
студентка
Інститут післядипломної освіти
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ І КАР'ЄРНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ СУЧАСНОГО СТУДЕНТА

Стаття присвячена дослідженню взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та кар'єрної спрямованості сучасного студента. Дослідження проводились за допомогою таких методик: тест «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча, опитувальник «Якоря кар'єри» Е. Шейна (під адаптацією В.А. Чікера). В результаті аналізу отриманих даних було з'ясовано, що сучасне покоління студентів прагне автономії, самостійного прийняття рішень, балансу в усіх сферах життя, служіння загальнолюдським цілям. Поряд із цим спостерігається прагнення до підвищення освітнього рівня, особистісного розвитку, здатність проявляти ініціативу в реалізації власного продуктивного життя, демонструвати старанність та акуратність у досягненні намічених цілей.

Ключові слова: цінність, ціннісна орієнтація, кар'єрна спрямованість, кар'єрні та професійні компетенції.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується низкою трансформаційних процесів, які безпосередньо впливають на зміну світоглядних ціннісних пріоритетів людства і кожної окремої особистості зокрема. Процеси деідеологізації, деперсоналізації особистості, дегуманізації суспільства, поширення масової культури, зміни менталітету, «розмивання» гуманітарного знання, девальвації загальнолюдських цінностей засвідчують наявність «кризи» цінностей, що зазнали загальносвітових масштабів і водночас формують нові вимоги до особистості, яка прагне успішно реалізувати професійну кар'єру на міжнародному ринку праці.

Зосереджуючись на тематиці професійної підготовки сучасної молоді, варто звернути увагу на низку сучасних неоднозначних процесів і на міжнародному ринку праці, зокрема, його фрагментованість, появу гнучких форм зайнятості, підвищення стандартів праці й посилення вимог до фахових компетенцій, загострення конкуренції й прискорення мобільності фахівців тощо. Всі вони формують нові вимоги до особистості як носія знань вмій та навичок, так і до освітніх систем, у межах яких і відбувається безпосередня реалізація навчального процесу. У зв'язку з цим одним із важливих завдань для закладів вітчизняної вищої освіти є пошук нових підходів до підготовки компетентних висококваліфікованих фахівців, здатних конкурувати на міжнародних ринках праці. І водночас зрощення зрілої особистості зі сформова-

ним уявленням про професійну кар'єру вже на етапі її професійної підготовки.

В умовах формування та розвитку глобального ринку праці, постійної трансформації вимог до професійних компетенцій й активного впровадження продуктів науково-технічного прогресу в усі сфери життя, особливої актуальності набуває одна з характеристик професійної кар'єри – її поліваріативність [19]. Іншими словами, кар'єра кожної людини розглядається як унікальна, така, що складається із сукупності кар'єрних циклів, а ті, своєю чергою, – з «міні-стадій» професійного розвитку, і чергується з короткими, але інтенсивними періодами перепідготовки. В цей підхід досить вдало вписується сучасна концепція «навчання протягом усього життя», що екологічно інтегрована в європейську систему вищої освіти. Отже, у суспільстві є запит на формування відповідального, ініціативного і «мобільного» фахівця, здатного швидко адаптуватись до турбулентного професійного середовища і реагувати на гнучкі вимоги роботодавця, а також орієнтованого на успіх і постійне особистісне зростання.

Для перевірки зазначених тверджень було сформовано припущення про те, що ціннісні орієнтації сучасного студента (аксіологічний компонент) як регулятор активності особистості тісно пов'язані з вибором кар'єрної спрямованості і формуються під впливом різноманітних соціально-психологічних факторів: життєво-професійних цілей і кар'єрної мотивації.

Окремі аспекти професійної кар'єри як важливий компонент розвитку людини в межах соціальних систем, розвиток її ідентичності, ціннісних орієнтацій професійного середовища осмислюються такими науковцями: Є. Клімовим [6], А. Марковою, Л. Мітіною, Є. Могільовкіним [8], О. Молл, М. Пряжніковим [11]. У педагогічних дослідженнях превалюють проблеми становлення та розвитку професійної кар'єри, які розглядаються з позиції професійного самовизначення, набуття мобільності, безперервної освіти та саморозвитку, самоактуалізації [9; 11; 16]. Серед зарубіжних досліджень особливо цікавим є доробок А. Бандури про само-ефективність як ключову особистісну детермінанту професійного і кар'єрного успіху, Дж. Ротера [22], який охарактеризував сутність особистісних факторів досягнення професійного успіху, Е. Шейна, який запропонував теорію ключових кар'єрних моментів («якоря кар'єри»), а також роботи з мотивації до кар'єри Р. Ное, А. Ное і Дж. Бахубера [16; 23].

Основні аспекти формування цінностей і ціннісних орієнтацій широко висвітлені в численних працях вітчизняних і зарубіжних авторів у різні періоди розвитку суспільства. Велике значення мають роботи, в яких розкрито філософський і соціологічний аспекти, однак єдиної наукової думки щодо сутності, факторів та механізмів формування цінностей, чи то актуалізації ціннісних орієнтацій на окремих етапах вікового становлення та розвитку особистості науковим дискурсом не сформульовано.

Серед науковців, які досліджували різні аспекти ціннісних орієнтацій, варто назвати М. Вебера [3], Е. Дюркгейма, Т. Парсонса, В. Василенка, А. Ручку, М. Рокіча, В. Ольшанського, І. Попова, Е. Шпрангера [8; 21], В.А. Ядова [17]. Психологічні аспекти проблем цінностей і ціннісних орієнтацій особистості розкрито в працях Б.Г. Ананьева [1], Л.С. Виготського [4], О.І. Головахи [5], А.І. Донцова, А.Н. Леонтьєва [7], Н.Ф. Наумова, А. Маслоу [9], В.Н. М'ясищєва, К.К. Платонова [10], К. Роджерса [12], С.Л. Рубінштейна [13], В. Франкла [14], Е. Фрома [15], М.С. Яницького [19] та інших.

Мета статті полягає у висвітленні результатів емпіричного дослідження, спрямованого на з'ясування наявності взаємозалежності між ціннісними орієнтаціями і кар'єрною спрямованістю сучасного студента.

Завдання статті:

1) розкрити змістовні характеристики ціннісних орієнтацій і мотивування до побудови кар'єри у сучасного студента;

2) виявити взаємозалежність між ціннісною орієнтацією та кар'єрною спрямованістю представників молодого покоління та проінтерпретувати результати проведеного дослідження;

3) обґрунтувати необхідність перегляду концептуальних основ побудови структури і змістов-

ного наповнення навчального процесу на основі посилення аксіологічного компоненту при викладанні дисциплін.

В емпіричному дослідженні було використано тест «Ціннісних орієнтацій» М. Рокіча, опитувальник «Якоря кар'єри» Е. Шейна та на основі отриманих результатів проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Ч. Спірмана.

Виклад основного матеріалу. Вибірку становили студенти віком від 18 до 35 років різних спеціальностей, які навчаються в різноманітних за профілем вищих навчальних закладах України, IV рівнів акредитації на очній та заочній формі навчання. Крім класичних за визначенням студентів від 18 до 24 років, є представники студентства, що здобувають другу вищу освіту, – таких у виборці 17. Загалом у дослідженні узяли участь 60 осіб, з них 75% – жінки, 25% – чоловіки, 36 студентів навчаються на стаціонарі, 24 – на заочній формі навчання. За професійною структурою вибірки половину опитуваних становлять психологи, інші досліджувані – представники різних спеціальностей. Середній вік опитуваних становить 25 (24,7) років.

1. Результати проведеного за методикою ціннісних орієнтацій М. Рокіча дослідження дають підстави стверджувати, що в першій трійці вагомих термінальних ціннісних орієнтацій респонденти надали перевагу здоров'ю, любові та матеріальній забезпеченості життя. Серед інструментальних цінностей студенти в загальній вибірці обрали освіченість, життєрадісність та незалежність.

У межах підгруп вибірки студентів психологів і студентів інших спеціальностей спостерігається певна відмінність у рейтингуванні ціннісних орієнтацій. Зокрема, вищі рейтингові позиції у психологів зайняли цінності: свобода (3), впевненість у собі (5), пізнання (7), продуктивність життя (8) – серед термінальних. У студентів інших спеціальностей – матеріальна забезпеченість життя (3), наявність добрих і вірних друзів (4), активне діяльне життя (7), розваги (14). У категорії «інструментальні» більш важливими для психологів виявились широта поглядів (1), життєрадісність (2), відповідальність (4), чесність (5), тверда воля (9), терпимість (11) та чуйність (12). Для інших студентів – освіченість (1), незалежність (3), самоконтроль (5), сміливість у відстоюванні власної думки (7), старанність (дисциплінованість) (11).

Найменш важливими для респондентів виявились ціннісні орієнтації останньої групи – умовно незначущі (або відхилені). За результатами опитування до них належать: а) серед термінальних: 16 місце – краса природи та мистецтва, 17 – розваги, 18 – рівність, братерство (щастя інших, загальний стан у країні); б) серед інструментальних: 16 місце – акуратність, 17 – високі вимоги, 18 – непримиренність до себе та інших. Таким

чином, порівнюючи ціннісні орієнтації обох підгруп вибірки, можемо зробити висновки про те, що психологи більше цінують впевненість у собі, свободу від внутрішніх суперечностей, свободу і незалежність у діях, віддають перевагу розширенню власного кругозору, інтелектуальному розвитку; прагнуть максимально реалізовувати власний потенціал і таланти. Представники інших спеціальностей у пріоритеті визначили наявність вірних і добрих друзів, активне діяльнісне і емоційно насичене життя, цікаву роботу.

2. До професійних цінностей, за методикою ціннісних орієнтацій М. Рокіча, потрапили: 1) в категорії *термінальних*: активне діяльнісне життя: психологи – 11 місце, інші спеціальності – 7; розвиток (робота над собою, постійне духовне і фізичне вдосконалення) – 6 місце в обох підгрупах; продуктивне життя (максимальне використання власних можливостей): психологи – 8, інші спеціальності – 13; 2) в категорії *інструментальних*: освіченість у психологів – 3, інших спеціальностей – 1; раціоналізм у психологів – 7, інших студентів – 2; ефективність у справах – 13 позиція по виборці загалом.

Молоде покоління орієнтоване на безперервне вдосконалення власних здібностей, розвиток і максимальне використання наявного потенціалу поряд з отриманими можливостями, практикування активного діяльнісного життя, в якому є місце цікавій роботі й проявляється запит на суспільне визнання. Поряд із цим у респондентів обох підгруп спостерігається акцент у контексті засобів досягнення поставленої мети на освіченості, раціональному мисленні, здатності проявляти сміливість у відстоюванні власної думки і поглядів, а також прагненні проявляти старанність та акуратність.

4. Показники, отримані за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна, засвідчують рівень мотивації

по підгрупах – вищий за середній: 6,51 – у психологів, 6,54 – в інших студентів із 10 максимально можливих балів. Однак перші три мотиви кар'єрного самовизначення у студентів обох підгруп вибірки збігаються. До їх числа належать: служіння (8,07 у психологів та 7,26 у представників інших спеціальностей), автономія (7,07 і 6,97) та інтеграція (6,33 і 6,0). Психологи на вищій позиції поставили підприємництво (5,6) та професійну компетентність (5,4), натомість у студентів інших спеціальностей – це менеджмент (6,1) і виклик (5,4). Таким чином, студентська молодь більшою мірою мотивована на професійну кар'єру, де є можливість працювати з людьми, «служити люду», бути відданим своїм цінностям і при цьому проявляти автономію у прийнятті рішень, самостійно вирішувати, скільки і з якими проектами працювати. В усіх трьох перших кар'єрних орієнтаціях в особи, яка їх обирає, відсутня яскраво виражена потреба кар'єризму, в тому числі і в якорі «інтеграція», де основним ціннісним орієнтиром є збалансованість всіх сфер життя.

5. Для підтвердження припущення був проведений кореляційний аналіз між ціннісними орієнтаціями і кар'єрною спрямованістю студентів у розрізі визначених підгруп вибірки. Для цього використано коефіцієнт рангової кореляції Ч. Спірмена. Статистично значимими в групі студентів-психологів виявлено 21 показник кореляційного зв'язку в категорії термінальних цінностей, із них 13 має прямий кореляційний зв'язок, 8 – зворотний кореляційний зв'язок, 6 – помірний кореляційний зв'язок, 17 – слабкий (таблиця 2). Як видно із таблиці 2, найбільше за кількістю і силою прояву кореляційних взаємозв'язків виявилось у студентів-психологів за ціннісними орієнтаціями, які потрапили до категорії шести найбільш значущих в ієрархії цінностей М. Рокіча, а саме матеріальна забезпеченість життя, впевненість у собі

Таблиця 1

**Цінності професійної самореалізації та цінності справи, місце у рейтингу.
Вибірка за методикою М. Рокіча**

Назва цінності	Психологи	Студенти інших спеціальностей	Результати загальної вибірки
Цінності професійної самореалізації (термінальні)			
Активне діяльнісне життя	11	7	5
Цікава робота	13	9	11
Суспільне визнання	15	17	14
Продуктивне життя	8	13	10
Розвиток	6	6	6
Цінності справи (інструментальні)			
Акуратність	16	14	16
Старанність	15	11	12
Освіченість	3	1	1
Раціоналізм	7	2	4
Сміливість у відстоюванні власної думки, поглядів	14	7	10
Ефективність у справах	13	13	13

Джерело: складено на основі власних підрахунків

і свобода. Оскільки показники кореляції визначено як помірні і прямі, очевидно, що в опитуваних є переконання про безпосередню взаємозалежність між їх матеріальною забезпеченістю життя і здатністю управляти іншими, інтегрувати зусилля (0,527) працівників організації для досягнення поставлених цілей, яке також пов'язане зі стабільним місцем роботи (0,614) і водночас проявом власної підприємницької ініціативи (0,537). Іншими словами, досліджувані налаштовані витратити зусилля задля підвищення особистого добробуту, внаслідок організації власної справи чи реалізації концептуальної ідеї (таблиця 2).

Помірний прямий кореляційний зв'язок виявлено і між суспільним визнанням і стабільним місцем роботи (0,567), що свідчить скоріше про достатній ступінь відданості майбутніх працівників одному роботодавцю, бажання витратити зусилля для отримання загального визнання і пошани з боку суспільства і налаштованість на довгострокові робочі взаємовідносини.

А от взаємозалежність свободи, як самостійності і незалежності у формулюванні власних суджень та оцінок, і менеджменту (-0,484), з одного боку, та впевненості у собі та менеджменту (-0,514) має зворотний характер. Тобто чим вищим є рівень свободи у прийнятті рішень і впевненість у собі (власних силах), тим нижчою є здатність проявляти свої управлінські якості (інтеграція зусиль інших, відповідальність за колективний результат) у рамках певної організаційної структури. Вірогідно, такі судження пов'язані із

розумінням обмежень нормативного, ієрархічного та іншого порядку, які можуть існувати в компаніях і створювати перепони на прояв свободи рішень, часові межі узгодження цілей у рамках командної роботи. З іншого боку, такі результати варто трактувати через відсутність конкретного практичного досвіду у досліджуваних, вікову чи емоційну незрілість або незначну самостійність, зумовлену низкою факторів.

Слабкий обернений кореляційний зв'язок зафіксовано і між впевненістю у собі і стабільним місцем роботи (-0,424) та впевненістю у собі і підприємництвом (-0,451). У першому випадку, наприклад, надмірна впевненість у собі може призвести до втрати роботи, внаслідок перебирання на себе повноважень і можливості помилок на робочому місці, надмірної самовпевненості. Крім того, впевнені у собі зазвичай люди не мають страху втрати посаду або змінити компанію. В епоху відкритих можливостей постійна професійна ротація і пошук «кращого» місця роботи сприймаються як сучасна норма. Обернена ситуація, коли тривале перебування в організації породжує у робітника сумніви щодо ступеня власної кваліфікації або страху знайти роботу в іншій, більш успішній компанії.

У другому випадку надмірну самовпевненість треба пояснити через невиправдані ризики, які підприємець, ймовірно, може на себе брати в результаті активної діяльності. Або, за недостатньої впевненості, працівник делегує повноваження іншим, розмиває власну відповідальність і «розчиняється» тим самим у колективі. Якщо не

Таблиця 2

Результати кореляційного аналізу термінальних цінностей і кар'єрної спрямованості для студентів-психологів («якоря кар'єри») Е. Шейна

Назва цінності	Менеджмент	Автономія	Стабільність місця роботи	Стабільність місця життя	Служіння	Виклик	Інтеграція	Підприємництво
Активне діяльнісне життя					-0,37			
Життєва мудрість	0,384					0,432		0,419
Здоров'я (фізичне та психічне здоров'я)							0,453	
Матеріальна забезпеченість життя	0,527	0,414	0,614			0,37		0,534
Суспільне визнання			0,567					
Свобода (самостійність, як незалежність у судженнях і оцінках)	-0,484		-0,461		-0,377			
Щасливе сімейне життя				0,404				
Рівність (рівні можливості для всіх)					0,388			
Творчість (можливість творчої діяльності)					-0,42	-0,366		
Впевненість у собі	-0,542		-0,424					-0,451

Джерело: складено на основі власних підрахунків

привертати до себе уваги, більше шансів зберегти місце роботи. У досліджуваних студентів-психологів також сформувалось розуміння про збереження фізичного і духовного здоров'я та збалансованість життя шляхом організації і реалізації себе в різних його сферах. Про це свідчить прямий слабкий кореляційний зв'язок на рівні – 0,453.

Вагомими в статистичному значенні показниками кореляційного аналізу для виміру наявності взаємозв'язку між термінальними цінностями і кар'єрною спрямованістю студентів інших спеціальностей, відповідно до вибірки таких: 1) *свобода* (самостійність як незалежність у судженнях і оцінках) – *автономія* – 0,492 – зв'язок помірний прямий (таблиця 3).

Отже, в переконаннях студентів інших спеціальностей закріпилась уявлення про пряму взаємозалежність між свободою і самостійністю в

прийнятті рішень та автономією як вираженою потребою все здійснювати у власний спосіб, працювати поза чіткими або жорсткими організаційними нормами. Враховуючи, що свобода як ціннісна орієнтація і автономія – «кар'єрний якір» – знаходяться на пріоритетних позиціях, ця групова характеристика виражена доволі сильно. Тобто, чим вищий ступінь особистісної свободи відчувають респонденти, тим більше автономії вони схильні проявляти у реалізації власних кар'єрних орієнтацій або професійних амбіцій на робочому місці. Свобода як особистісна характеристика породжує автономний стиль поведінки.

Наявність *прямих слабких* кореляційних зв'язків зафіксована у парі факторів: свобода – менеджмент (0,385) і свобода – інтеграція (0,384). У першому варіанті вищий ступінь свободи, незалежності у судженнях гіпотетично підкріплює розвиток лідер-

Таблиця 3

Результати кореляційного аналізу термінальних цінностей і кар'єрної спрямованості («Якоря кар'єри») для студентів інших спеціальностей

Назва цінності	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність місця роботи	Стабільність місця життя	Служіння	Виклик	Інтеграція
Активне діяльнісне життя					-0,412			
Цікава робота				0,37				
Краса природи та мистецтва		-0,43		-0,452				
Любов (духовна і фізична близькість із коханою людиною)	-0,375							
Матеріальна забезпеченість життя						-0,375		
Наявність добрих і вірних друзів							0,417	
Суспільне визнання						-0,388		
Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури)					-0,441			
Продуктивне життя (максимальне використання власних можливостей)				0,426		0,397		
Розвиток (робота над собою, постійне духовне і фізичне вдосконалення)						0,474		
Розваги (життя, сповнене задоволень, розваг, приємне проведення часу)						-0,424		
Свобода (самостійність як незалежність у судженнях і оцінках)		0,385	0,492					0,384
Рівність (рівні можливості для всіх)					-0,366			
Творчість (можливість творчої діяльності)	0,382		0,365					
Впевненість у собі			0,454					

Джерело: складено на основі власних підрахунків

ських якостей і прояв власної ініціативи. У другому варіанті, дає змогу організувати власне життя у спосіб, який відповідає потребам особистості. Також спостерігається зворотний слабкий кореляційний зв'язок між факторами «любов» (духовна і фізична близькість із коханою людиною) і «професійна компетентність» (-0,375). Таку даність можна пояснити з точки зору обмеженості ресурсу часу, необхідного для організації власного життя, тобто чим вищий ступінь професійної компетенції, тим менше часу вдається витратити на близьких людей, сімейні стосунки, духовні прив'язаності тощо.

Найбільш статистично значимі показники кореляційного зв'язку в групі *інструментальних* цінностей і кар'єрної спрямованості у студентів-психологів виявлено в 4 парах факторів, зокрема, між такими: 1) високі вимоги (домагання) і підприємництво (0,581) – помірний, прямий зв'язок; 2) незалежність (здатність діяти самостійно, рішучість) – інтеграція (-0,593) – помірний, зворотний зв'язок; 3) чесність – виклик (-0,559) – помірний, зворотний; 4) чуйність – виклик (-0,565) – помірний, зворотний (таблиця 4).

Інші статистично вагомі кореляційні зв'язки зі слабким ступенем і різнонаправленою силою вираження в групі інструментальних цінностей наведено в таблиці 3. Ми ж вважаємо за потрібне сконцентрувати увагу на аспектах, наведених нижче.

Таким чином, у студентів-психологів при дослідженні взаємозв'язку між інструментальними ціннісними орієнтаціями і кар'єрною спрямованістю виявлено помірну пряму взаємозалежність між високими вимогами (домаганнями) і підприємництвом (0,581). Розпочинаючи власну практику, працюючи за фахом у будь-якій організації або реалізуючи власну ідею у професійній сфері, психолог має розуміння необхідності високих стандартів особистісного розвитку і вимог до себе, оскільки професійним інструментом психолога (психотерапевта, фахівця психологічної сфери або «допоміжної професії») є його особистість. Крім того, розуміння того, що основний базис матеріального забезпечення залежить від самого себе, підвищує і мотивацію до саморозвитку, постійного підвищення кваліфікації, профілактики професій-

Таблиця 4

Результати кореляційного аналізу інструментальних цінностей і кар'єрної спрямованості для студентів-психологів («Якоря кар'єри»)

Назва цінності	Професійна компетентність	Менеджмент	Стабільність місця роботи	Стабільність місця життя	Служіння	Виклик	Інтеграція	Підприємництво
Акуратність (вміння тримати в порядку свої речі, порядок у справах)						0,409		
Високі вимоги (високі домагання)			0,418			0,468		0,581
Незалежність (здатність діяти самостійно, рішучість)						0,371	-0,593	
Непримиренність до недоліків у собі та інших					-0,473			
Освіченість (широта знань, висока загальна культура)						0,427		
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	0,38		0,418					
Сміливість у відстоюванні власної думки, своїх поглядів			-0,46					
Терпимість (до поглядів інших людей, вміння прощати іншим їх помилки й омани)							0,383	
Чесність (правдивість, щирість)		-0,416				-0,559		-0,367
Ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі)							0,402	
Чуйність (дбайливість)		-0,408		0,464		-0,565	0,368	

Джерело: складено на основі власних підрахунків

ного вигорання та інших цілеспрямованих заходів, спрямованих на кар'єрне просування.

Наступною парою факторів зі зворотною помірною кореляційною залежністю є незалежність (здатність діяти самостійно, рішучість) і інтеграція – (-0,593). Дещо специфічна комбінація факторів нашоує на думку про те, що чим більш збалансоване за інтересами життя фахового психолога, в тому числі його професійний шлях, тим більше у свідомості укоріняється розуміння взаємозалежності своїх життєвих складників, і відпадає необхідність приймати кардинальні рішення. Розвиваються такі особистісні якості, як терпимість, лояльність до недоліків інших, уважність і спостережливість. Психолог краще витримує тривогу, розуміє свої емоційні стани, справляється з життєвими кризами, вміє просити і брати підтримку ззовні: від колег і близьких. Такі люди з часом та досвідом стають більш екзистенційно направленими, вони здатні розуміти сенси життя і генерувати власні.

Останніми значимими помірними зворотними кореляційними зв'язками в розрізі інструментальних ціннісних орієнтацій і кар'єрної спрямованості у психологів є: взаємозалежність між чесністю (правдивість, щирість) і викликом (-0,559) та чуйністю (дбайливістю) і викликом (-0,565). В обох варіантах кар'єрний якір «виклик» передбачає практикування боротьби, конкуренції, подолання

постійних перешкод на шляху досягнення бажаного, що, своєю чергою, зменшує ступінь чутливості до себе та інших. Є сенс припустити, що така кар'єрна орієнтація характерна для особистостей із певними характерологічними особливостями, типом організації особистості й можливим травматичним минулим досвідом. Крім того, на особистість сучасної молоді в нашій країні накладається низка соціально-економічних факторів створення бізнесу, побудови кар'єри і досвіду співпраці з різними державними структурами. Відомий рівень корумпованості в країні, такий феномен, як непотизм, занепад медичної та освітньої сфер, розрив у доходах відбиваються як на характері, так, відповідно, і на способах, методах і інструментах професійного зростання молодого фахівця.

Отримані результати кореляційного аналізу інструментальних цінностей і кар'єрної спрямованості («якоря кар'єри») для вибірки студентів за іншими спеціальностями демонструє наявність статистично значимих зв'язків: 1) терпимість (до поглядів інших людей, вміння прощати іншим їх помилки й омани) – професійна компетентність – 0,513 – помірний, прямий; 2) широта поглядів (вміння зрозуміти точку зору іншого, поважати смаки, звичаї та звички інших) – стабільність місця життя – (-0,537).

Відповідно до даних, наведених у таблиці 5, ми виявили прямий середній за ступенем вираже-

Таблиця 5

Результати кореляційного аналізу інструментальних цінностей і кар'єрної спрямованості для студентів інших спеціальностей

Назва цінності	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність місця роботи	Стабільність місця життя	Служіння	Інтеграція
Акуратність (вміння тримати в порядку свої речі, порядок у справах)					0,373		
Вихованість (ввічливість, гарні манери)	-0,379						
Життєрадісність (почуття гумору)		-0,369					
Непримиренність до недоліків у собі та інших						-0,371	
Відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримуватись слова)			-0,414				
Сміливість у відстоюванні власної думки, своїх поглядів					-0,404		
Тверда воля (вміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами)					-0,414		
Терпимість (до поглядів інших людей, вміння прощати іншим їх помилки і омани)	0,513						
Широта поглядів (вміння зрозуміти точку зору іншого, поважати смаки, звичаї та звички інших)				-0,428	-0,537		-0,393
Ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі)						0,468	0,378

Джерело: складено на основі власних підрахунків

ності взаємозв'язок між терпимістю (до поглядів інших людей, вміння прощати іншим їх помилки й омани) та професійною компетентністю – 0,513. Толерантність як ознака впевненості у собі і усвідомлення надійності своїх позицій є гідним підкріпленням для професійних компетенцій сучасної молоді. Світ стає багатонаціональним, глобалізованим і відкритим до інновацій і постійних трансформацій у суспільстві, науці і техніці, фінансово-економічних системах, способах побудови взаємовідносин між представниками різних верств населення. Крім того, сучасні комунікаційні системи і транспортне сполучення нівелюють кордони між країнами. Світ стає «тіснішим» і в реаліях реалізується концепція «глобального селища» в масштабах цілого світу. Тому демонстрація вищевказаної взаємозалежності лише підтверджує розуміння представників різних спеціальностей і їх готовність адаптуватись до сучасних змін.

Зворотну середню взаємозалежність спостерігаємо між факторами: широта поглядів (вміння зрозуміти точку зору іншого, поважати смаки, звичаї та звички інших) та стабільність місця життя – (-0,537). Пояснення очевидне, якщо людина проживає тривалий період часу або навіть все життя на одному місці, в неї формуються усталений погляд на побут, стійкі звички і способи взаємодії, наявне відоме коло знайомих та друзів. У такому середовищі, як правило, панує своя субкультура, норми поведінки і водночас немає місця новизні, а подекуди проявляється ворожість до інакомислення і відсутність лояльності до поглядів інших. Інша полярність – мандрівники і подорожуючі, сезонні мігранти і експати. Регулярна зміна місця проживання з будь-яких причин сприяє розвитку кругозору, стимулює цікавість, збагачує життя новими враженнями, а отже, формує в особистості усвідомлене прийняття психологічної інаковості і соціально-культурного різноманіття цього світу.

Висновки. Підсумовуючи вищезазначене, вважаємо за потрібне стверджувати, що припущення щодо наявності взаємозалежності між ціннісними орієнтаціями особистості студента та її кар'єрною спрямованістю підтверджується. Із 648 можливих комбінацій обраних факторів виявлено 74 статистично значимих кореляційних зв'язки, з яких 13 мають середній ступінь вираження, інші 61 – слабкий ступінь кореляції за коефіцієнтом Ч. Спірмана. У студентів-психологів порівняно з вибіркою досліджуваних студентів інших спеціальностей зафіксовано 10 вагомих показників кореляційної значимості проти 3 в інших спеціальностей.

Отримані результати дослідження засвідчують необхідність побудови такої системи вищої освіти з відповідним змістовним наповненням і інструментальним виконанням, в якій буде змога не тільки сформувати, а з часом і реалізувати інтелектуальний потенціал особистості, а й на основі актуалізації наявних ціннісних орієнтацій дати змогу повною мірою проявляти ініціативу самим студентам. Ця концептуальна позиція є відображенням прямих запитів досліджуваних про бажання і мотивацію проявляти самостійність, автономію, брати на себе відповідальність, презентувати свій потенціал широкому загалу й отримувати зворотний зв'язок у вигляді визнання.

Актуалізація ціннісних орієнтацій ще на перших етапах професійної підготовки дасть змогу сформувати більш емоційно і професійно зріле покоління із вчасно усвідомленими життєвими цілями, переконаннями, знанням власних мотиваційних комплексів та особистісних характеристик, які сприятимуть не тільки успішному цілепокладанню, але й супроводжуватимуться кар'єрним зростанням.

В інструментальному ракурсі йдеться про низку заходів, які варто реалізувати в рамках учбового процесу, зокрема: запровадження низки дисциплін із посиленням змістовного аксіологічного компоненту; проведення практичних занять (тренінгів, семінарів тощо) для ознайомлення студентів із власними мотиваційними комплексами, а також стратегією побудови персональної професійної кар'єри. Ми пропонуємо розробляти індивідуальні «сценарії кар'єрного розвитку» і «карти професійних кар'єрних компетенцій» ще на перших етапах навчального процесу.

Запит із боку студентів на прояв професійної активності може бути задоволений через посилення діалогічної моделі навчання, в тому числі як із викладачами, так і шляхом організації прямого діалогу між студентом і майбутнім роботодавцем. Запровадження останньої ініціативи може набути форми прозорої онлайн-платформи, яка дасть змогу не тільки презентувати загальні результати успішності студентів на основі рейтингів навчання, а й дає змогу продемонструвати індивідуальні характеристики, таланти, прагнення і досягнення кожної окремої особистості. Подібний проект, з одного боку, відкриє доступ майбутньому роботодавцю до талановитих кадрів, а з іншого, дасть змогу студенту задовольнити (виявлену у нашому дослідженні) потребу у суспільному визнанні і водночас управляти власним кар'єрним профілем ще зі студентської лави.

Література:

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. 380 с.
2. Бандура А. Теория социального научения. Спб. Евразия 2003. 320 с.
3. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
4. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика-Пресс, 1996. 536 с.
5. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодёжи. Киев, Наукова думка 1988. 188 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений. 4-е изд., стер. М.: Издательский центр "Академия". 2010. 304 с.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.
8. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистоті в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с.
9. Маслоу А. Самоактуализация / Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 108–118.
10. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 254 с.
11. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. М. МГППИ, 1999. 108 с.
12. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека: пер. с англ. М.: Прогресс, Универс, 1994. 520 с.
13. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Спб. Изд-во «Питер», 2003. 388 с.
14. Франкл В. Человек в поисках смысла: Пер. с англ. и нем. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
15. Фромм Э. Душа человека: Пер. с англ. М.: Республика, 1992. 430 с.
16. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.
17. Чуйко О.В. Динаміка становлень особистісних новоутворень у студентів соціономічного фаху. Наука і освіта: Науково-практичний журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського. 2018. Випуск № 1. С. 54–59. URL: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2018/1_2018/7.pdf
18. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
19. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Монография. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. 98 с.
20. Hall D.T. The new «career contract: Wrong on both counts. Boston: Executive Developmental Roundtable; Boston Universiting School of management, 1993. 220 p.
21. Rokeach M. The Nature of Human Values. N-Y.-L., 1973.
22. Rotter J. Applications of a social learning theory of personality. New York: Holt Rinehart and Winston, 1972. 624 p/
23. Schein E.H. Career anchors: the changing nature of work and careers / E.H. Schein, J. Maanen. San Francisco : Wiley, 2013. 88 p.

Чуйко Е. В., Гайдай Ю. В. Взаимосвязь ценностных ориентаций и карьерной направленности современного студента

Статья посвящена исследованию взаимосвязи ценностных ориентаций и карьерной направленности современного студента. Исследование было проведено с помощью таких методик: тест «Ценностные ориентации» М. Рокича, опросник «Якоря карьеры» Е. Шейна (адаптация В.А. Чикера). По результатам анализа полученных данных, выяснено, что современное поколение студентов стремится к автономии, самостоятельному принятию решений, балансу во всех сферах жизни, служению общечеловеческих целей. Вместе с этим наблюдается готовность к повышению образовательного уровня, личностному развитию, способность проявлять инициативу для реализации собственной продуктивной жизни, демонстрировать старательность и аккуратность в достижении поставленных целей.

Ключевые слова: ценность, ценностная ориентация, карьерная направленность, карьерные и профессиональные компетенции.

Chuiko O. V., Gaidai Yu. V. Interrelation of value orientations and career direction of a modern student

The article is devoted to the study of the interrelation of value orientations and career direction of the modern student. The research was conducted using such techniques as: Test "Value Orientations" by M. Rokich, Questionnaire "Career Anchors" developed by E. Schein (adapted by V. Cheacker). According to the analysis of the obtained data, it was found that the current generation of students strives for autonomy, independent decision-making, balance in all spheres of life, and the service to the universal goals. At the same time, there is a willingness to improve the educational level, personal development, the ability to take the initiative for realizing their own productive life, to demonstrate diligence and accuracy for achieving their goals.

Key words: value, value orientation, career orientation, career and professional competencies.