

**Дубровина Ольга Ивановна,**

кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и социальной психологии, Тюменский государственный университет; 625007, г. Тюмень, Проезд 9 Мая, 5; e-mail: o.i.dubrovina@utmn.ru

**Богданова Мария Владимировна,**

кандидат психологических наук, доцент, кафедра акмеологии и психологии среды, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26 Г.; кафедра общей и социальной психологии; Тюменский государственный университет; 625007, г. Тюмень, Проезд 9 Мая, 5; e-mail: bogdanova-mv@yandex.ru

**ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О КАРЬЕРНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ  
РАЗНЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ НАПРАВЛЕНИЯ «ПСИХОЛОГИЯ»)**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** карьерная самооэффективность; мотивационные особенности; мотивационная сфера; профессиональная карьера; студенты.

**АННОТАЦИЯ.** Работа посвящена изучению следующих вопросов: что определяет саморазвитие личности студента в условиях перехода на новые (удаленные) формы образования; как соотносятся потребности в достижении результатов у студентов разных форм обучения; самооценка личности относительно образа желаемой работы; целеполагание в отношении карьеры. Целью исследования выступило описание представлений студентов разных форм обучения о карьерной самооэффективности. Для оценки карьерной самооэффективности и мотивации студентов были использованы методики определения уровня самооэффективности личности (Д. Маддукс и М. Шеер), методика определения направленности личности на достижение успеха или избегание неудач (А. А. Реан), шкала оценки потребности в достижении успеха (Ю. М. Орлов) и методика изучения мотивации профессиональной карьеры (Э. Шейн). Результаты исследования объясняются через обращение к субъектной активности, которая изначально выше у студентов очно-заочной формы. Авторы подчеркивают важность развития и поддержки потребности в саморазвитии и самопроектировании профессионального становления у студентов очной формы обучения, лишенных возможности соотносить свои представления, возможности и достижения в учебной деятельности с профессиональной деятельностью.

**Dubrovina Olga Ivanovna,**

Candidate of Psychology, Associate Professor, Department of General and Social Psychology, Tyumen State University, Tyumen, Russia.

**Bogdanova Mariya Vladimirovna,**

Candidate of Psychology, Associate Professor, Department of Acmeology and Psychology of Environment, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia; Department of General and Social Psychology, Tyumen State University, Tyumen, Russia.

**PRESENTATION ON CAREER SELF-EFFICACY OF STUDENTS  
OF DIFFERENT FORMS OF LEARNING  
(FOR EXAMPLE, THE DIRECTION "PSYCHOLOGY»)**

**KEYWORDS:** career self-efficacy; motivational features; motivational sphere; professional career; students.

**ABSTRACT.** The article is devoted to the study of the following issues: what determines the self-development of the student's personality in case of the to new (remote) forms of education; how the needs to achieve results of students of different forms of education correlate; self-assessment of the individual regarding to the image of the desired work; goal-setting in relation to career. The purpose of the study was the description of the perceptions of students of different forms of education on the career self-efficacy. Methods of determining the level of self-efficacy of the individual (D. Madduks), the method of determining the direction of the individual to achieve success or avoid failure (A. M. Rean), the scale of the need to achieve success (Y.M. Orlov) and the method of studying the motivation of professional career (E. Shein) were used to evaluate the career self-efficacy and motivation of students. The results of the study are explained by reference to the subject activity, which is initially higher in students of part-time form. The authors emphasize the importance of development and support of the need for self-development and self-design of professional development of full-time students which are deprived of the opportunity to correlate their ideas, opportunities and achievements in educational activities with professional activities.

**Актуальность проблемы**

В последние годы наблюдается интенсификация развития различных новых форматов обучения: обучение онлайн, дистанционное обучение, очное и т.д. Очевидно, что сам формат накладывает отпечаток не только на качество приобретаемых компетенций, но и на представление

слушателей о будущей профессии, на их самооценку. Современный рынок труда ориентирован на специалистов, с одной стороны, обладающих высоким потенциалом, способностью к обучению, а с другой стороны — на профессиональные компетенции, на высокие результаты в профессии [4]. Модель компетенций призвана прогнози-

ровать эффективность деятельности будущих специалистов, также важно учитывать мотивацию будущих специалистов, их представления о собственной карьере, готовность к обучению и профессиональную мобильность. Для успешного развития необходимо знать свои перспективы, исправлять ошибки, непрерывно совершенствоваться. Повышается значимость таких качеств, как ответственность, самостоятельность, организованность (что связано с возрастанием объема самостоятельной работы студентов), коммуникативные способности, возрастает роль мотивации [2]. В новом стандарте в качестве одной из общекультурных компетенций выделена способность к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства [4], в то время как современные студенты при развитии карьерной самоэффективности недооценивают возможности косвенного научения, вербального внушения и эмоционального интеллекта [7; 8]. В условиях, когда высшее образование реализуется преимущественно с использованием дистанционных образовательных технологий, проблема создания оптимальных условий для саморазвития личности студента в соответствии с принципами новой образовательной парадигмы обретает особую актуальность и остроту.

Разработка проблемы самоэффективности актуальна и своевременна, поскольку сегодня как никогда обществу требуются высокоэффективные люди, способные правильно оценить и результаты своей деятельности (в том числе профессиональной), и собственные возможности. Субъективное отношение к выполняемой деятельности реализуется в обращении человека к внутренним резервам, потенциале развития, возможности выбора средств действий и построений определенной стратегии не только деятельности, поведения, но и жизни в целом. А это, в конечном счете, обусловлено самоэффективностью личности [1].

Целью данного исследования является проведение психологического анализа представлений о карьерной самоэффективности студентов разных форм обучения

#### **Анализ публикаций по теме исследования**

Проблемой изучения самоэффективности, среди отечественных и зарубежных авторов, занимались: А. В. Бояринцева, Ю. Н. Гончаров, Е. А. Могилевкин, О. О. Богатырева, Т. О. Гордеева, Н. С. Фонталова, Н. Б. Лисовская, Е. А. Трощина, Р. Л. Кричевский, В. Г. Ромек, О. В. Тимофеева, М. Ерусалем, Р. Шварцер, А. Бандура, Д. Зиглер, и др. [8; 10-15]. Анализ различных подходов показывает, что в современной психологии представлена характери-

стика феномена самоэффективности и его проявлений в различных сферах жизнедеятельности: профессионализации личности, мотивации, эмоциональной жизни, совладании со стрессовыми ситуациями, поддержания здоровья, социальной адаптации, оказывая влияние на наше поведение. Особенно важным представляется изучение становления и изменения самоэффективности в профессиональной деятельности, поскольку, согласно имеющимся исследованиям [12; 14; 15], именно представление о собственной компетентности, а не сами по себе умения, личностные качества и способности выступает необходимым мотивационным условием, детерминирующим поведение человека и определяющим степень настойчивости и упорства при освоении, а в дальнейшем и при выполнении конкретных профессиональных действий [5; 6].

Знание особенностей представления студентов разных форм обучения о карьерной самоэффективности позволит в дальнейшем разработать и внедрить в практику программы психологической помощи в саморазвитии, адаптации к трудным условиям, успешной самореализации субъекта в жизни.

Под карьерной самоэффективностью мы понимаем индивидуально воспринимаемую способность человека организовывать и выполнять действия, необходимые для реализации карьеры [9].

#### **Методология и методы исследования**

*Объект исследования* — представления о самоэффективности. *Предмет* — представления о карьерной самоэффективности студентов ТюмГУ.

*Гипотеза* — существуют значимые различия в представлениях о карьерной самоэффективности студентов вечернего и очного обучения, а именно: мотивация достижения у студентов очно-заочной формы обучения выше, чем у студентов очной формы обучения, они превосходят студентов очной формы в показателях представлений о карьерной самоэффективности.

*Методы диагностики:* Д. Маддукс и М. Шеер «Методика определения уровня самоэффективности личности», А. А. Реан «Методика определения направленности личности на достижение успеха или избегание неудачи», Ю. М. Орлов «Тест-опросник потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха», Э. Шейн «Методика изучения мотивации профессиональной карьеры», Ш. Ральф, В. Г. Ромек «Шкала общей самоэффективности».

*Методы статистической обработки данных:* U-критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ Спирмана.

**Выборка:** Исследование проводилось на базе университета ТюмГУ. В исследовании приняли участие студенты очной (дневной) и очно-заочной (вечерней) формы обучения (далее ОФО и ОЗФО соответственно) 3 и 4 курсов обучения в возрасте от 20 до 27 лет, общим количеством 81 человек. Из них студентов ОФО — 46 человек, студентов ОЗФО — 35.

### Результаты исследования

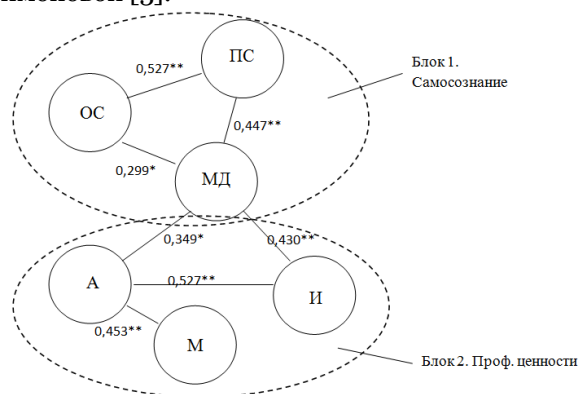
**Сравнительный анализ** по Манна-Уитни показал достоверные различия в ключевых составляющих представления о карьерной самоэффективности студентов ОФО и ОЗФО ( $p < 0,05$ ). У студентов ОЗФО выше, чем у студентов ОФО, показатели общей самоэффективности, мотивации достижений успеха, предметной самоэффективности, менеджмента и автономии, но ниже показатель интеграции стилей жизни. Это может быть объяснено тем, что студенты вечерней формы обучения обладают большей, в отличие от дневных студентов, верой в собственные силы и эффективность собственных действий. Им свойственно стремление к достижению цели и направленность на успех в своих действиях. Такие студенты более осознанно подходят к выбору своей профессиональной деятельности и построению своей карьеры. Студентам вечерней формы обучения в большей степени свойственно стремление к управлению, принятию ответственности за конечный результат выбранной деятельности, проявлению лидерских качеств. Независимость и освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений также отличают их от студентов очников. В свою очередь, для студентов очной формы обучения имеет большее значение, чем для очно-заочных, возможность построения карьеры, уравнивающей потребности человека, семьи и профессиональной деятельности. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере.

**Корреляционный анализ** по Спирмену данных исследования у студентов ОФО (рис. 1) показал связь мотивации достижений с потребностью в автономии и интеграцией стилей жизни. Это можно интерпретировать как то, что у них ярко выражена потребность делать все по собственному плану: самостоятельно решать когда, над чем и сколько предстоит работать, возможно, о нежелании подчиняться правилам организации. Сильно выраженная ценность независимости свидетельствует об отказе от возможности продвижения по службе, ради сохранения своей независимости. Карьера для них — способ реализации свободы, отрицание рамок и ограничений, связанных с установленными в организации правилами и

процедурами, а также возможность уравнивать потребность семьи и карьеры. Это может быть связано с тем, что студенты-очники еще не определили для себя ведущую сферу жизни. Такие студенты стремятся к независимости, свободе от ограничений и ответственности, сбалансированности образа жизни, которые предполагают интеграцию семьи, карьеры, личностного саморазвития. Также были обнаружены значимые корреляции между профессиональными ценностями и переменными карьерной самоэффективности студентов ОФО. Интерес вызывает то, что специфичная для группы ценность «Интеграция стилей жизни» связана с характеристикой «Стабильность рабочего места» ( $r = 0,437$ ). Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности, для того чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Стабильность места работы предполагает поиск работы в такой организации, которая может обеспечить определенный срок службы, выглядит надежной, предоставляет выгодные условия работы, заботится о своих работниках. Подобная ориентация может свидетельствовать о стремлении переключать ответственность за управление своей карьерой на нанимателя. Присутствие в карьерных ориентациях очных студентов такой ценности, как автономия, вместе со стабильностью работы свидетельствуют о противоречивости, неопределенности взглядов студентов-очников о построении своей профессиональной карьеры. С одной стороны, существует желание в работе, свободной от правил и ограничений, а с другой — потребность в безопасности и стабильности рабочего места.

Таким образом, обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что образ профессиональной карьеры и карьерной самоэффективности у студентов очной формы обучения довольно противоречив. Одновременно он связан с потребностью в независимости, свободе от ограничений и правил, накладываемых организацией, с преодолением препятствий на пути к общественно важной цели, в то же время присутствует потребность в безопасности, стабильности места работы, предполагающей возможность совмещения личной и профессиональной деятельности. Такое положение дел может быть связано с отсутствием реального профессионального опыта у студентов очной формы обучения. Также противоречия в ценностях можно объяснить в целом наблюдаемой тенденцией среди молодежи «существенное расхождение между декларируемыми и реальными, являющимися регуляторами индивидуального поведения, ценностями», отмечаемой И. И. Воробьевой,

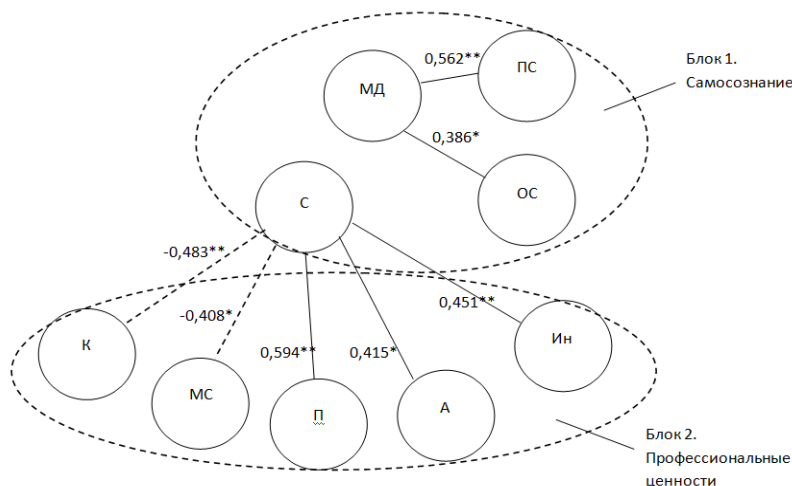
О. В. Кружковой и И. А. Симоновой [3].



**Рис. 1. Корреляционный анализ данных студентов очной формы обучения** (ОС — общая самооэффективность; МД — мотивация достижений успеха; ПС — предметная самооэффективность; М — менеджмент; И — интеграция стилей жизни; А — автономия)

Корреляционный анализ данных студентов очно-заочной формы обучения. Общая самооэффективность студентов ОЗФО взаимосвязана с автономной, самостоятельной и независимой деятельностью, реализующей потребность в создании собственного дела, реализации собственных

идей, а также возможностью совмещать свою профессиональную деятельность с семейной жизнью (рис. 2). Такая карьерная ориентация, как предпринимательская деятельность предполагает стремление создавать что-то новое, преодолевать препятствия, готовность к риску.



**Рис. 2. Взаимосвязь показателей блока самосознания и профессиональных ценностей у студентов ОЗФО**

(С — общая самооэффективность; МД — мотивация достижений успеха; ПС — предметная самооэффективность; ОС — самооэффективность в общении; К — профессиональные компетенции; МС — стабильность места жительства; П — предпринимательство; А — автономия; Ин — интеграция стилей жизни).

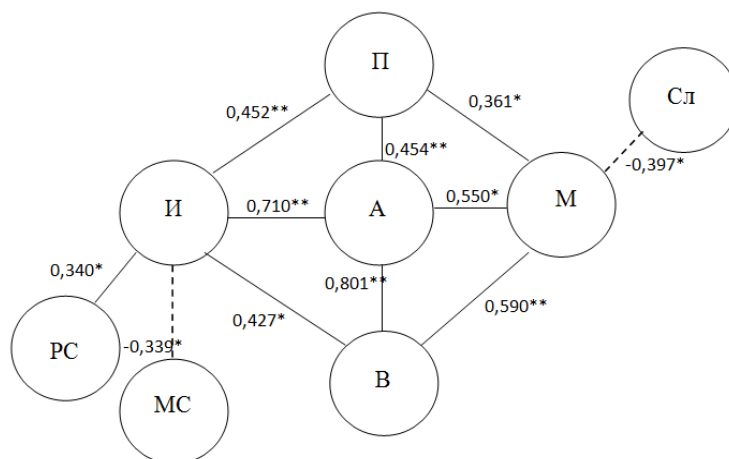
Существует также обратная связь между верой в собственную эффективность у студентов вечерней формы обучения, профессиональной компетентностью, выражающейся в стремлении к овладению профессией, достижению успеха в выбранной сфере деятельности, и стабильностью места жительства. Чем выше уровень общей самооэффективности у студента, тем меньше выражена потребность быть профессионалом в своем деле и оставаться на одном месте жительства. Студенты вечерней формы обуче-

ния настроены на свободную деятельность, достижение уровня мастерства в профессиональной сфере не является для них целью. Более выражено стремление управлять другими, занимать руководящую должность или же открывать собственное дело.

У студентов ОЗФО обнаружено, что управление другими людьми имеет связь с автономией в деятельности, стремлением к независимости, предпринимательской деятельностью, преодолением препятствий, соревнованием с другими и имеет обратную

связь со служением, работой для реализации общественно важной цели (рис. 3). Основные ценности при таких карьерных ориентациях — это конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, реше-

ние трудных задач. Можно предположить, что студентам ОЗФО по сравнению с ОФО свойственна более взрослая непротиворечивая и амбициозная позиция в плане построения карьеры.



**Рис. 3. Взаимосвязь показателей блока профессиональных ценностей с критериями самооффективности у студентов ОЗФО**

(PC — стабильность рабочего места; MC — стабильность места жительства; И — интеграция стилей жизни; В — вызов; П — предпринимательство; А — автономия; М — менеджмент; Сл — служение).

### Выводы

Исследование было направлено на изучение представлений карьерной самооффективности у студентов и позволило подтвердить гипотезу о существовании значимых различий в представлениях у студентов ОФО и ОЗФО направления «Психология».

Отличительными чертами карьерной самооффективности студентов ОЗФО являются высокая общая и предметная самооффективность, большая значимость по сравнению со студентами ОФО таких профессиональных ценностей, как менеджмент и автономия. В их представлении успешность в карьере связана с предприимчивостью, управлением людьми, готовностью брать на себя ответственность и принимать вызов, решать трудные профессиональные задачи. Студентов ОЗФО отличает зрелость и непротиворечивость представлений, они более осознанно подходят к выбору своей

профессиональной деятельности и построению своей карьеры.

Для студентов ОФО более значима возможность построения карьеры, уравновешивающей потребности человека, семьи и профессиональной деятельности. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере, но при этом актуально сохранять автономию и иметь стабильное рабочее место. Это свидетельствует о противоречивости, неопределенности взглядов студентов ОФО: с одной стороны, существует желание в работе, свободной от правил и ограничений, а с другой — потребность в безопасности и стабильности рабочего места.

В перспективе было бы любопытно изучить представления о карьерной самооффективности у других групп специальностей, а также исследовать гендерные особенности представлений о карьере.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Бажин А. С. Оценка самооффективности личности как инструмент управления карьерой профессионала в современной организации // Книга 2: Молодежь — наука — инновации : сборник докладов 56-й междунар. молодеж. науч.-технич. конф. (г. Владивосток, 26-27 ноября 2008 г.). — Владивосток : Морской ГУ им. адм. Г. И. Невельского, 2008. — С. 286-288.
2. Вилонас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. — М. : Изд-во МГУ, 1990. — 278 с.
3. Воробьева И. И., Кружкова О. В., Симонова И. А. Социальный серфинг: специфика ценностных ориентаций молодежи в современном обществе // Педагогическое образование в России. — 2015. — № 5. — С. 45-50.
4. Гордеева Т. О., Шепелева Е. А. Гендерные различия в академической и социальной самооффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков // Вестник Московского университета. — 2006. — № 3. — С. 78-85.
5. Далгатов М. М., Давудова А. Р. Особенности личностных ценностей студентов с разным атрибутивным стилем // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Серия: Пси-

холого-педагогические науки. — 2017. — № 4. — С. 5-9.

6. Канаматова А. К. Влияние межличностных отношений студентов вуза на развитие их карьерных устремлений // Российский психологический журнал. — 2009. — № 2. — С. 58-62.

7. Лисовская Н. Б. Карьерная самоэффективность молодых управленцев // Организационная психология. — 2013. — № 3. — С. 117.

8. Лисовская Н. Б., Трощина Е. А. Карьерная самоэффективность выпускника вуза: технология формирования. — СПб. : Изд-во Герцена. — 2013. — 54 с.

9. Напрягло М. А. Что такое самоэффективность? // Сборники конференций НИЦ Социосфера. — 2012. — № 22. — С. 23-25.

10. Фонталова Н. С., Рерке В. И. Взаимосвязь карьерных ориентаций личности будущего специалиста с их социальной эффективностью // Baikal Research Journal. — 2015. — № 3. — С. 38.

11. Янченко И. В. Вовлечение студентов в процесс планирования, прогнозирования, выстраивания будущей карьеры // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2013. — № 8. — С. 345-347.

12. Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning // Child Development. — 1996. — № 67. — P. 1206-1222.

13. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. — New York : Freeman, 1997. — P. 604.

14. Schwarzer R., Hallum S. Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses // Applied Psychology: An International Review. — 2008. — № 57. — P. 152-171.

15. Stajkovic A. D., Luthans F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis // Psychological Bulletin. — 1998. — № 2. — P. 240-261.

#### REFERENCES

1. Bazhin A. S. Otsenka samoeffektivnosti lichnosti kak instrument upravleniya kar'eroj professionala v sovremennoy organizatsii // Kniga 2: Molodezh' — nauka — innovatsii : sbornik dokladov 56-y mezhhdunar. molodezh. nauch.-tekhnich. konf. (g. Vladivostok, 26-27 noyabrya 2008 g.). — Vladivostok : Morskoy GU im. adm. G. I. Nevel'skogo, 2008. — S. 286-288.

2. Vilyunas V. K. Psikhologicheskie mekhanizmy motivatsii cheloveka. — M. : Izd-vo MGU, 1990. — 278 s.

3. Vorob'eva I. I., Kruzhkova O. V., Simonova I. A. Sotsial'nyy serfing: spetsifika tsennostnykh orientatsiy molodezhi v sovremennoy obshchestve // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. — 2015. — № 5. — S. 45-50.

4. Gordeeva T. O., Shepeleva E. A. Gendernye razlichiya v akademicheskoy i sotsial'noy samoeffektivnosti i koping-strategiyakh u sovremennykh rossiyskikh podrostkov // Vestnik Moskovskogo universiteta. — 2006. — № 3. — S. 78-85.

5. Dalgatov M. M., Davudova A. R. Osobennosti lichnostnykh tsennostey studentov s raznym atributivnym stilem // Izvestiya Dagestanskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskie nauki. — 2017. — № 4. — S. 5-9.

6. Kanamatova A. K. Vliyaniye mezhlichnostnykh otnosheniy studentov vuza na razvitiye ikh kar'ernykh ustremleniy // Rossiyskiy psikhologicheskiy zhurnal. — 2009. — № 2. — S. 58-62.

7. Lisovskaya N. B. Kar'ernaya samoeffektivnost' molodykh upravlentsev // Organizatsionnaya psikhologiya. — 2013. — № 3. — S. 117.

8. Lisovskaya N. B., Troshchina E. A. Kar'ernaya samoeffektivnost' vypusknika vuza: tekhnologiya formirovaniya. — SPb. : Izd-vo Gertsena. — 2013. — 54 s.

9. Napryaglo M. A. Chto takoe samoeffektivnost'? // Sborniki konferentsiy NITs Sotsiosfera. — 2012. — № 22. — S. 23-25.

10. Fontalova N. S., Rerke V. I. Vzaimosvyaz' kar'ernykh orientatsiy lichnosti budushchego spetsialista s ikh sotsial'noy effektivnost'yu // Baikal Research Journal. — 2015. — № 3. — S. 38.

11. Yanchenko I. V. Vovlechenie studentov v protsess planirovaniya, prognozirovaniya, vystraivaniya budushchey kar'ery // Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. — 2013. — № 8. — S. 345-347.

12. Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning // Child Development. — 1996. — № 67. — P. 1206-1222.

13. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. — New York : Freeman, 1997. — P. 604.

14. Schwarzer R., Hallum S. Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses // Applied Psychology: An International Review. — 2008. — № 57. — R. 152-171.

15. Stajkovic A. D., Luthans F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis // Psychological Bulletin. — 1998. — № 2. — R. 240-261.