

Плакат представляет собой законченную единицу графическо-текстовой информации, которая позволяет раскрыть студенту суть изучаемого материала. Основная цель создания плакатов для учебных аудиторий не просто размещение на них конкретных данных, но и повышение наглядности информации и эффективности процесса обучения. Для повышения эрудированности и заинтересованности студентов и качества учебного процесса в целом предлагается включить стенды «Греческий алфавит» и «Единицы измерения» в комплект плакатов по дисциплине «Сопrotивление материалов».

УДК 159.95-378.14

Коновко Я.А.

**ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНОЙ МОТИВАЦИИ
СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ
БЕЛОРУССКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО
ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

БНТУ, Минск

В настоящее время особенно остро стоит проблема профессионально самоопределения молодежи. В сложившейся социально-экономической ситуации, требующей от субъекта труда и учения целенаправленной активности и возможности ориентироваться в профессиональном мире, перед педагогической психологией встает актуальная задача изучения основ становления развивающегося субъекта и определения возможности формирования структурных компонентов его профессионального самоопределения.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные

мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности. Например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег [3].

Концепция «карьерных якорей» была разработана профессором менеджмента Эдгаром Шейном, занимающимся вопросами карьеры и организационных перемен в Массачусетском технологическом институте.

По мнению Шейна, «карьерные якоря» – это ряд представлений сотрудника о себе, определяющих выбор карьеры. Они развиваются с течением времени и становятся все прочнее по мере накопления жизненного и рабочего опыта [4]. По «якорям» можно предсказать, какой вид карьеры окажется для человека наиболее удовлетворительным. «Карьерные якоря» – это ведущие мотивы и основополагающие ценности при реализации карьеры. Карьерные якоря нужно обязательно учитывать при выборе вида деятельности, которым человек хочет заниматься, компании в которой он будет работать, а также наиболее предпочтительного карьерного пути. Шейн выделяет восемь самостоятельных «карьерных якорей»: автономия/независимость; безопасность/стабильность; предпринимательское творчество; вызов; функциональная компетентность; общая компетентность руководителя; служба; образ жизни [4].

При помощи методики Э. Шейна «Якоря карьеры» нами было проведено исследование, в котором приняли участие 244 студента первого курса заочного отделения Белорусского национального технического университета. Результаты исследования распределились следующим образом (таблица 1).

Таблица 1 – Изучение карьерной мотивации студентов заочного отделения

Якоря карьеры	Интеграция стилей жизни	Служение	Автономия (независимость)	Стабильность работы	Менеджмент	Вызов	Предпринимательство	Профессиональная компетентность	Стабильность места жительства
%	93	87,7	86,8	85,6	80	76,6	70,4	67,6	53,2

На первом месте среди профессиональных ценностей, «карьерных якорей» для студентов (93%) – «Интеграция стилей жизни». Для людей этой категории карьера ассоциируется с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Такие люди обычно в своем поведении проявляет конформность.

«Служение» как профессиональную ценность выбирают 87,7% студентов. Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте.

«Автономии и независимости» отдают предпочтение 86,8% студентов-заочников. Люди данной категории испытывают трудности, связанные с ограничением, установленными

правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы.

85,6% испытуемых считают важным для себя «стабильность работы». Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Они очень ценят социальные гарантии, такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

Кроме того, большинство опрошенных (80%) выбирают такой карьерный якорь как «Менеджмент». Они развивают знания и опыт на уровне своего бизнеса или своей отрасли. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами. Центральное понятие их профессионального развития – власть.

«Вызов» как профессиональную ценность выбирают 76,6%. Эти люди считают успехом преодоление препятствий, решение проблем. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач. Они чувствуют себя преуспевающими тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

70,4% опрошенных студентов выбирают «Предпринимательство», что свидетельствует о том, что таким людям нравится создавать новые организации, товары или услуги. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

«Профессиональную компетентность» как карьерный якорь определяют для себя 67,6%. Прежде всего, такие люди ориентированы на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных с их специальностью. Важнейшими критериями карьеры для них является постоянное совершенствование их опыта и знаний, признание их профессионализма.

Для 53,2% студентов-заочников значимым является «стабильность места жительства». Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности.

Таким образом, анализируя результаты исследования можно говорить о высокой профессиональной мотивации студентов в целом.

Все профессиональные ценности, предложенные Э. Шейном в его методике «Якоря карьеры» получили достаточно высокий процент выборов. Полученные результаты могут быть обусловлены спецификой выборки исследования, в которую вошли студенты заочного отделения.

В отличие от студентов дневной формы обучения наши испытуемые уже имеют опыт профессиональной деятельности, они являются активными участниками рынка труда, более реалистично воспринимают себя в выбранной профессии, осознают свои профессиональные цели, стремления, мотивы, ценности, идентифицируют себя с профессией.

Для развития мотива достижения карьерного роста необходима такая организация деятельности человека, которая актуализировала бы противоречие между требованиями предпочитаемой деятельности и ее личностным смыслом для человека.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шахова, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие / В.А. Шахова, С.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 332 с.
2. Карпенко, Л.А. Психологический лексикон: энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко, под общ. ред. А.В. Петровского. – М.: ПЕРСЭ, 2005. – 784 с.
3. Поляков, В.А. Технология карьеры. Практическое руководство / В.А. Поляков. – М.: Наука, 1989. – 325 с.
4. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.