

Марьясис Ирина Борисовна

Irina Mar'yasis

кандидат психологических наук, доцент,
доценткафедры психологии МГУДТ, Москва
Ph.D., Associate Professor,
assistant professor of psychology MSUDT, Moscow
E-mail: talismmm@mail.ru

Скворцова Елена Викторовна

Elena Skvortsova

кандидат психологических наук,
старший преподаватель кафедры психологии МГУДТ, Москва
Ph.D., Senior Lecturer, Department of Psychology MSUDT, Moscow
E-mail: skvortsova.ev2012@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СТУДЕНЧЕСТВА

Features of contemporary college students' values and motivations

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессионально-личностное становление, ценностно-мотивационная сфера, организационные ценности.

Key words: professional activity, professional and personal development, value-motivational sphere, organizational values.

Аннотация. Обращаясь к изучению проблемы профессионального становления личности студента, авторы статьи на основе эмпирического исследования раскрыли психологические особенности ценностных ориентаций студентов высших образовательных организаций юридического профиля, которые дают возможность выделить значимые для данной группы опрошенных ценности, выявить некоторые общие закономерности динамики ценностных ориентаций современной молодежи в период обучения в ВУЗе.

Отдельное внимание авторы уделили анализу психологических особенностей ценностных ориентаций, в зависимости от курса обучения и гендерных особенностей опрашиваемых. С учетом полученных данных авторы пришли к выводу, что для любой группы обучающихся в образовательных организациях юридического профиля приоритетными являются следующие ценности: «поддержка неформальной группы», «собственные принципы» и «возможность сделать карьеру».

Abstract. Turning to the problem of the student's personality professional development, on the basis of empirical research the authors revealed the psychological characteristics of the higher educational institutions of the legal profile students' value orientations, which provide an opportunity to highlight important for this respondents' group values, to identify some general patterns of the modern youth' value orientations' dynamics in the university study's period.

Special attention is paid to the analysis the psychological characteristics of value orientations, depending on the course of study and gender-sensitive respondents. In view of the findings, the authors

concluded that for any group of students in the educational institutions of the legal profile there are important the following values: «support informal group», «own principles» and «career opportunities».

В современной ситуации совершенствования и модернизации системы высшего образования ключевыми остаются вопросы личностного развития студента и формирование его готовности к будущей профессиональной деятельности. Профессионально-личностное становление в самом общем виде можно рассматривать как процесс вхождения в профессиональную среду, овладение необходимыми знаниями и навыками, принятие ценностей профессии и их активная реализация посредством профессиональной деятельности. Становление человека как субъекта деятельности предусматривает, что специалист действует согласно соответствующим именно этой профессии ценностям, способен самостоятельно определять профессиональные цели и задачи, имеет средства оценки и контроля качества своего труда, т.е. способен к профессиональной рефлексии.

На ранних этапах профессионализации, в частности, на первых курсах обучения в высшем учебном заведении происходит переоценка ценностей, меняется отношение обучаемого не только к получаемым знаниям и навыкам, но и к профессии в целом. «Период профессиональной подготовки завершается оформлением специфического психического новообразования в структуре субъекта деятельности (в его самосознании) – реалистического представления о некоторой «референтной» профессиональной общности, в которую он включает себя в перспективе. В целом в это время происходит освоение системы основных ценностных представлений, характеризующих данную профессиональную общность, культивируемых в ней...». [1]

Молодому специалисту надо понять, почувствовать непривычные, новые для него нормы поведения и образа жизни, скопировать внешний облик и манеры профессионала, не говоря уже о собственно «технологических тонкостях» специальности, ему необходимо вписаться в контекст этих норм. Пословица гласит, что «в чужой монастырь со своим уставом не ходят», в то же время сложность заключается в том, что среди профессиональных норм есть «неписанные законы», характерные именно для «этой» сферы деятельности.

Современная организация в любой отрасли имеет ценностный контекст, т.е. наличие очевидных, а чаще – внутренних ожидаемых стандартов поведения, которым должны соответствовать сотрудники. Предусматривается, что следование предписанным нормам и стандартам расценивается самими сотрудниками как корректное и достойное поведение и не носит принудительного характера.

При организации исследования особенностей ценностно-мотивационной сферы личности в период обучения в ВУЗе нами было уделено особое внимание изучению актуальных ценностных ориентаций студентов с помощью методики «Ценностные регуляторы организационного поведения» [2] (ЦРОП), разработанной Т.С. Кабаченко на кафедре психологии труда и инженерной психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

В качестве конкретных организационных ценностей в методике предложена

21 альтернативная ценность. В стимульном материале методики используются не сами ценности, а соответствующие им формулировки. Опросный лист содержит 210 пар высказываний (все высказывания (альтернативы) сопоставлены между собой). Работа опрашиваемых со стимульным материалом осуществлялась по методу полных парных сравнений: выбор осуществлялся между двумя альтернативами, обозначенными одним номером. Для этого, сравнивая высказывания попарно, они выбирали, *чем готовы пожертвовать или пренебречь*.

В исследовании приняли участие обучающиеся высших образовательных организаций юридического профиля 2 курса (41 человек) и 4 курса (20 человек) – всего 61 человек. Среди них 38 юношей и 17 девушек. Были получены следующие результаты:

Организационные ценности (альтернативы)	Рейтинг по всей выборке	Рейтинг 2 курс	Рейтинг 4 курс	Рейтинг в группе юношей	Рейтинг в группе девушек
Поддержка неформальной группы	1	2	1	1	2
Собственные принципы	2	3	2	3	1
Карьера	3	1	4	2	3
«Социальное лицо» (самооценка, "сохранение лица")	4	4	5	4	4
Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)	5	6	3	5	6
Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)	6	9	7	6	17
Оценка со стороны формальных структур (руководства)	7	7	10	8	10
Время (как показатель исполнения обязательств)	8	14	6	12	9
Возможность более высоких заработков	9	5	16	7	13
Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	10	8	11	13	7
Безопасность, стабильность положения неформальной общности	11	12	8	9	12
Стабильность содержания деятельности	12	11	13	16	5
Материальный интерес	13	13	12	10	14
Минимизация усилий (удобство, комфорт)	14	10	17	11	20
Нормативность деятельности	15	20	9	14	21
Стабильность в организации	16	15	18	18	11
Обязательства других	17	18	14	15	19
Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)	18	16	19	20	8
Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	19	19	15	17	18
Причастность к власти (причастность к "ближнему кругу", внеформальный ресурс власти)	20	17	21	19	15
Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	21	21	20	21	16

Проанализировав полученные данные, мы приходим к выводу, что главным в перечне организационных ценностей для большинства опрошенных стала «поддержка друзей» (поддержка неформальной группы). Это обусловлено, на наш взгляд, возрастом опрошенных, а, значит, и определенным приоритетом ценностей в данный момент жизни. На этапе становления личности, формирования профессиональных навыков и авторитета, как в собственных глазах, так и в глазах общества, молодым людям и девушкам необходима поддержка «своего круга», им необходимо чувствовать себя частью одного большого дела, одной команды.

Следующее, не менее важное утверждение в перечне организационных ценностей, – «собственные принципы». Это говорит о том, что какие бы условия учебно-профессиональной деятельности ни были предложены и какое бы взаимодействие с коллегами ни осуществлялось, опрошиваемые не согласны идти против себя, то есть против собственных принципов. Большинство опрошенных считают важным сохранение собственной индивидуальности, что свидетельствует о стремлении к независимости от других, проявлению неповторимости, личностного своеобразия, свободному выражению своих взглядов и убеждений. Несмотря на острую необходимость чувствовать поддержку со стороны друзей, высокая планка позиции «собственные принципы» говорит о независимости опрошенных от чужого мнения, от нежелания уступать чьему-то противоречащему мнению.

На третьем по значимости месте в перечне организационных ценностей – «возможность сделать карьеру». Это свидетельствует о высоком уровне профессиональных амбиций опрошенных, о стремлении эффективно использовать свои профессиональные навыки и умения. Понятие карьеры не всегда связано с непременным и постоянным движением вверх по организационной иерархии. Карьера – это индивидуально осознанная позиция, связанная с профессиональным и личным опытом и деятельностью на протяжении всей жизни человека.

Далее в перечне организационных ценностей студенты выделяют «возможность поддерживать самооценку, сохранить свое социальное лицо», т.е. определенное место в системе социальных отношений. Как отмечает Т. Шибутани – «многое в поведении человека в некотором смысле направлено на то, чтобы сохранить или повысить свой социальный статус». [3] Человек с высокой самооценкой более самостоятелен и независим в социальных отношениях, в спорных ситуациях стремится отстаивать свои взгляды и убеждения. Одна из приоритетных, с точки зрения современной молодежи, задач – достижение более высокого социального статуса, обретение новых возможностей, и соответственно, получение большей доли предоставляемых обществом благ.

На пятом месте в перечне организационных ценностей – «поддержание собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле)», т.к. диплом о высшем образовании связан в представлениях молодого человека с большей устойчивостью в социальных отношениях, с возможностью адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды. Для многих молодых людей в современных условиях социальных реформ, масштабных политических и экономических кризисов стабильность является главным условием для развития и

улучшения жизни.

Следующими по значимости в рейтинге молодых людей идут ценности: «власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)» – 6 место; «оценка со стороны формальных структур (руководства)» – 7 место; «время (как показатель исполнения обязательств)» – 8 место и только на 9 месте – «возможность более высоких заработков». Возможно предположить, что представления о карьерном росте у молодых людей, обучающихся в ВУЗе юридического профиля, связаны с представлениями об управлении другими людьми, получением больших полномочий, статуса, власти с одной стороны, и достижением определенного уровня мастерства в выполнении профессиональных обязанностей, и получением положительной оценки вышестоящего руководства, с другой. И только следствием достижения более высокого статуса в организации может быть более высокая заработная плата.

При сравнении рейтингов организационных ценностей студентов, обучающихся на разных курсах, можно отметить, что второкурсники с большим энтузиазмом, чем четверокурсники, оценивают: возможность сделать карьеру (1 и 4 место соответственно), возможность получить более высокооплачиваемую работу (5 и 16 место соответственно), более внимательны к оценке со стороны формальных структур (руководства) (7 и 10 место соответственно); ценят «удобство, комфорт, возможность минимизировать собственные усилия» (10 и 17 место соответственно).

На протяжении обучения в ВУЗе у четверокурсников, по сравнению с второкурсниками, увеличивается стремление к «собственной безопасности, стабильности положения (в широком смысле)» (3 и 6 место соответственно); к рациональному использованию времени – ценность «время (как показатель исполнения обязательств)» перемещается на 6 место против 14 места у второкурсников. Важно отметить повышение значимости в ходе обучения такой ценности, как «нормативность деятельности» (9 и 20 место соответственно), что свидетельствует о развитии представлений о нормативных показателях профессиональной деятельности, о критериях оценки результатов труда.

Мы также проанализировали полученные с помощью анкет данные с учетом половой принадлежности опрошенных. Для девушек, принявших участие в исследовании, более значимы, чем для юношей, ценности, подчеркивающие стабильность положения: «содержание исполняемых обязанностей» (5 место против 16 места у юношей); «достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)» (7 место против 13 у юношей); «стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)» (8 место против 20 у юношей); «стабильность в организации» (11 и 18 место соответственно).

Наиболее значимы для юношей, чем для девушек, такие ценности, как «власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)» (6 и 17 место соответственно); «возможность более высоких заработков» (7 и 13 место соответственно); «материальный интерес» (10 место у юношей и 14 у девушек); «минимизация усилий, удобство, комфорт» (11 место против 20 у девушек); «нормативность деятельности» (14 и 21 место соответственно). С точки зрения

юношей, власть и материальное благосостояние могут служить основанием для развития чувства собственной значимости и положительного отношения к себе.

Одинаково малое значение для всех групп, опрошенных имеют следующие ценности: «новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном, и «причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», неформальный ресурс власти)».

С учетом полученных данных можно сделать вывод, что для любой группы обучающихся в образовательных организациях юридического профиля приоритетными являются следующие ценности: «поддержка неформальной группы», «собственные принципы» и «возможность сделать карьеру». Результаты нашего исследования, полученные на ограниченной выборке, тем не менее, обнаруживают некоторые общие закономерности динамики ценностных ориентаций современной молодежи в период обучения в ВУЗе, и могут быть использованы для оптимизации системы образовательных и воспитательных воздействий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
2. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003.
3. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов н/Д.: изд-во «Феникс», 1999.