

УДК 159.923

«КАРТИНА МИРА ПРОФЕССИОНАЛА» И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНТРАКТЕ У СТУДЕНТОВ

Е.С. Ребрилова, Ю.Г. Курочкина

Тверской государственной университет

Доказывается предположение о том, что по-разному сформированная «картина мира профессионала» и ее различные составляющие могут рассматриваться в качестве факторов, формирующих психологические контракты, различные по виду структуры у студентов как будущих субъектов труда. Описанные в статье результаты представляют научную новизну в области психологии труда, поскольку расширяют научные представления об имплицитном соглашении субъектов будущей профессиональной деятельности и его ментальных детерминантах.

Ключевые слова: «картина мира профессионала», психологический контракт, ожидания, обязательства.

Актуальность изучения картины мира профессионала и представлений о психологическом контракте на студенческой выборке определяется теоретической и практической значимостью.

Студенческий возраст – это сенситивный период для развития основных социогенных потенций человека (Б.Г. Ананьев), он является одним из важнейших для профессионального самоопределения и первичной профессиональной самореализации, поскольку именно в этот период молодыми людьми принимается решение о векторе развития своей карьеры в той или иной профессиональной области [2]. Сложность этого этапа профессионального онтогенеза определяется особенностями возрастной группы субъектов (как правило, с 17 до 23 лет). От других данный период отличается стремлением к самопознанию, самоопределению и самоутверждению в качестве субъекта общественной и профессиональной жизни, появлением интеллектуальной и социальной зрелости и их достаточно гармоничным сочетанием [6], благодаря чему возникает способность выполнять работу в условиях больших нагрузок, а также находить нестандартный способ решения проблемы [2; 9]. Также для молодых людей этого возраста характерны проявления импульсивности и «разбросанность» интересов, разочарование и негативизм, недоверие и отрицание, негативный максимализм и волевая дисгармония, которые зачастую проявляются из-за недостатка жизненного опыта, неопределенности нравственных ценностей и целей и т.п., что определяет изменения в представлениях студентов о будущей профессии и о своих профессиональных обязанностях и возможностях [5].

Установлено, что достаточно большая часть студентов утрачивает интерес к выбранной профессии под воздействием различного рода факторов, в частности, связанных с изменением своего материального

положения, социального статуса, ценностных ориентаций, трансформаций, происходящих на современном рынке труда, экономической ситуации в государстве, более тесным знакомством со спецификой профессиональной деятельности, реальными условиями и требованиями, предъявляемыми к профессионалам, что сказывается на желании продолжать обучение и трудоустроиваться по выбранной профессии [10]. Все вышеперечисленное, с одной стороны, представляет сложности профессионального онтогенеза для самих субъектов и – как следствие – позднее вхождение в профессию и развитие в ней. С другой стороны, – экономические потери для организаций, принимающих таких недоопределившихся в профессии субъектов труда, в виде необходимости переобучения и высокой текучести кадров.

Таким образом, перед образовательными учреждениями встает задача более раннего профессионального самоопределения (перед выбором вуза), формирования реальных, отражающих организационную действительность представлений о сфере профессиональной деятельности, о качестве и количестве функциональных обязанностей, о себе как субъекте профессиональной деятельности (в вузе), что, по сути, и составляет «картину мира профессионала».

В зависимости от того, как сформирована эта картина (полно, фрагментарно и т.д.), у субъекта формируются и определенные ожидания от своей профессиональной деятельности, от коллег, руководителя, работодателя, от организации в целом, формируются обязательства перед ней. И в зависимости от того, насколько реалистично сформированы эти ожидания и обязательства, у субъектов, входящих в организацию, будет формироваться определённый тип психологического контракта (от негативного к позитивному). Таким образом, все это позволяет говорить о влиянии «картины мира профессионала» на формирование имплицитного соглашения субъектов профессиональной деятельности и взаимодействия.

В научной литературе представлены работы по изучению «картины мира профессионала». Так, например, авторами даны определения этого феномена: «картина мира профессионала» – это целостная система представлений профессионала о своей деятельности, о себе и других его непосредственных участниках, включающая предметную, смысловую и ценностную составляющие [7]. Предложены разноплановые модели «картины мира профессионала» на выборках субъектов труда, имеющих стаж профессиональной деятельности.

Так, по Е.А. Климову, структура «образа мира профессионала» представлена разного рода планами: дальний план (представления, не имеющие большого значения для индивида), общий план (общие недифференцированные данные), средний план (определяется как «моя», «интересующая меня» часть общего плана), первый план (специфические, значимые для профессиональной деятельности системные целостности), крупный план (комплекс оперативных образов, возникающих у человека в момент его профессиональной деятельности), план деталей

(актуализация в сознании известных специалисту деталей предмета рассмотрения), оперативный план детализации (аналитическая и синтетическая деятельность, порождение новых, в частности, и более детальных представлений в момент профессиональной деятельности) [8].

А.А. Грачев представил «картину мира профессионала», состоящую из мотивации, способностей и образа работы [11].

Рассмотрена структура «картины мира профессионала» через убеждения о доброжелательности, справедливости окружающего мира, контроле, удачливости, ценности и значимости собственного Я, собственном будущем, об эффективности собственной деятельности и ее результатах (И.Р. Абитов, И.Ю. Ханнанова и Е.Ю. Тернер) [1].

По мнению О.Ю. Демченко и Ю.С. Газизова, «образ мира профессионала» составляют знания, ценности и поведение [4].

И.Б. Ханина, основываясь на трудах А.Н. Леонтьева и А.А. Леонтьева, выделила такие компоненты «профессионального мира», как профессиональное видение мира, профессиональные действия и операции, профессиональное отражение ситуаций, профессиональные аспекты общения [16]. Есть мнение, что «картина мира профессионала» состоит из восприятия, отношения к объектам, их значения и смысла, мотивов, ценностей личности (Е.Ю. Артемьева) [3].

Весомый вклад в развитие современных научных представлений о сущности «профессионального образа мира» был сделан В.П. Серкиным с учениками. В их работах «картина мира профессионала» представляется следующим образом: ядерный слой (мотивы, базовые убеждения личности), семантический слой (представления о профессиональной деятельности и деятельности конкретной организации) и перцептивный слой (образы актуального восприятия, связанные с профессиональной деятельностью) [15].

В научной психологической литературе практически не представлено исследований «картины мира профессионала» на студенческой выборке, что определяет научную ценность данного исследования. Представляется, что для изучения «картины мира профессионала» у студентов прежде всего необходимо изучать семантический и перцептивный слои (по В.П. Серкину), поскольку, на наш взгляд, именно эти слои формируются в период обучения в вузе у студентов, не имеющих или имеющих очень незначительный опыт профессиональной деятельности. Ядерный слой «картины мира профессионала», представленный мотивами, базовыми убеждениями личности, формируется уже в процессе профессиональной деятельности, и, следовательно, на данной выборке может быть представлен только в стадии формирования, что не соответствует цели исследования.

В современном обществе растет значимость взаимоотношений внутриорганизационных – в частности, отношений сотрудников организации как по вертикали, так и по горизонтали. Для организации

важным является не только качество рабочего, технического процесса, но и качество взаимопонимания и доверия сотрудников в процессе трудовой деятельности, обусловленных и формальным, и имплицитным контрактами.

Исследования психологического контракта в мировой (К. Аргирис, Д.М. Руссо, Н. Конвей, Р. Бринер, М. Армстронг, Э. Шейн, Х. Левинсон, и др.) и особенно отечественной практике (А.М. Грязнова, О.С. Виханский, А.И. Наумов, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов и др.) достаточно новы. В представленных работах предлагается определение контракта, изучены его структурные составляющие, выделены типы, охарактеризованы свойства и детерминанты имплицитного соглашения [12; 13; 14]. Однако исследований представлений о психологическом контракте на студенческой выборке в психологической и смежной литературе практически не представлено.

Таким образом, актуальность изучения данной проблемы определяется теоретической значимостью, поскольку полученные результаты расширят научные представления о психологическом контракте у студентов как будущих субъектов труда, детерминации этих представлений «картиной мира профессионала».

В исследовании проверялось предположение о том, что «картина мира профессионала» влияет на представления о психологическом контракте у студентов как будущих субъектов труда.

Выборку исследования составили студенты выпускных курсов ТвГУ в количестве 50 человек.

Для сбора эмпирических результатов были использованы: 1. Методика «Структура и свойства психологического контракта», модальность 1 (Е.С. Ребрилова). 2. Проективная методика: рисование на заданную тему «Картина мира профессионала». 3. Сочинение на заданную тему «Картина мира профессионала». 4. Исследовательская анкета «Картина мира профессионала» (Ю.Г. Курочкина, Е.С. Ребрилова), имеющая следующие смысловые блоки: представления о профессионале, описание желаемой организации, профессиональное и карьерное развитие, эргономика рабочего пространства, описание руководителя и его стиля управления, коллектив, график работы и функциональные обязанности, распределение времени труда и отдыха.

В работе получен большой фактологический материал. В качестве основных выводов, на наш взгляд, можно представить следующие:

1. Анализ результатов исследования, полученных с помощью проективных методик, позволил выделить следующие характеристики «картины мира профессионала»: представления о профессии, ориентация на профессиональную деятельность, представления о функциональных обязанностях, представления о месте профессиональной деятельности, эмоциональное отношение к профессии, наличие «Я» в профессии, идентификация себя с профессией.

2. Эмпирически выделена модель «картины мира профессионала»,

состоящая из 10 слоев (представлено от центра к периферии): «Функциональные обязанности сотрудника» (ядро), «Профессиональные качества коллег», «Качества руководителя», «Окружение профессионала», «Условия работы», «Социально-демографические характеристики коллектива», «Вид профессиональной деятельности», «Описание личности профессионала», «Эргономика рабочего пространства», «Личностные качества коллег».

3. Респонденты эмпирически дифференцированы на группы: с полностью сформированной «картиной мира профессионала» (24 %), с фрагментарно сформированной «картиной мира профессионала» (47 %), с диффузной «картиной мира профессионала» (29 %).

В первой группе у большинства респондентов сформированы четкие представления о своем профессиональном функционале, о графике работы, распределении времени труда и отдыха, они детально описывают эргономику своего рабочего пространства, понимают необходимость профессионального и карьерного развития и строят планы в этом направлении. Респонденты хорошо представляют организацию, в которой хотели бы работать, дают описание личности непосредственного руководителя, с которым бы им было удобно работать, и его стиля управления, имеют хорошие представления о коллективе, в котором они будут более эффективны. Респонденты этой группы имеют опыт трудовой деятельности, но на момент проведения исследования не работали.

У респондентов второй группы представления о своем профессиональном функционале и организации, в которой они хотели бы работать, присутствуют фрагментарно, возможно, в силу того обстоятельства, что большинство из них выразили желание «работать на себя». Они понимают необходимость посещать курсы повышения квалификации желательно с отрывом от основной трудовой деятельности, или обучаться другой профессии и не намерены совмещать трудовую деятельность в нескольких компаниях. Респонденты этой группы детально описывают наполненность своего личного кабинета и непосредственного рабочего места. Для респондентов этой группы важным в трудовой деятельности являются оплата труда, трудовой коллектив и руководство организацией, однако эти параметры организационной жизни они описывают весьма скудно. Интересным кажется тот факт, что у этих респондентов сформировано желание «работать на себя», а вот представлений, что нужно делать, «работая на себя», нет. Респонденты этой группы не имеют опыта трудовой деятельности и на момент проведения исследования не работали.

У большинства респондентов третьей группы практически полностью отсутствуют представления о своих функциональных обязанностях, но есть представления о своем рабочем месте и об организации, в которой они желали бы осуществлять профессиональную деятельность (крупная корпорация). Они понимают необходимость дальнейшего профессионального развития, но только по основному направлению

деятельности, возможно, для того, чтобы осуществлять одновременную профессиональную деятельность в нескольких организациях. Трудовой коллектив и руководитель респондентами этой группы не описываются. Респонденты этой группы имеют опыт трудовой деятельности и на момент проведения исследования 50 % работали и 50 % не работали.

4. При исследовании представлений о психологическом контракте установлена следующая иерархия ожиданий (условия труда, вознаграждение, признание, профессиональное развитие, удовлетворение, справедливость, доверие, личностное развитие, стабильность, отношения в коллективе, карьера, активная жизнь в организации, контроль) и обязательств (выполнение организационных норм, выполнение официального трудового договора, отношения в коллективе, профессиональное развитие, добросовестное отношение к работе, контроль, активная жизнь в организации, приверженность к организации, занятость в организации) в его структуре.

Выявлено, что большинство (94 %) студентов имеют недифференцированный вид структуры психологического контракта, содержащий в себе характерные черты делового и отношенческого видов, 3 % имеют деловой вид, 3 % – карьерный вид структуры.

5. Установлены различия в структурных компонентах (ожиданиях и обязательствах) психологического контракта у респондентов с разными «картинами мира профессионала», идентификацией с профессией, сформированностью представлений о своих функциональных обязанностях, и эмоциональным отношением к будущей профессиональной деятельности.

На основании проведенных исследований можно сделать следующие выводы: 1) полностью и детально сформированная «картина мира профессионала» обуславливает у студентов ожидания достойных вознаграждений за проделанную работу, удовлетворения от своей профессиональной деятельности, профессионального развития в рамках организации, а также обязательства выполнять все пункты официального трудового договора и принятых организационных норм и правил, профессионально развиваться; 2) более полная идентификация с профессией обуславливает у респондентов ожидания профессионального и личностного развития, карьерного роста, активной жизни в организации, последнее рассматривается и как обязательство перед ней; 3) сформированные представления о своих функциональных обязанностях обуславливают у студентов ожидания стабильности организационной жизни, хороших отношений в коллективе, профессионального и личностного развития, карьерного роста, активной жизни в организации, хороших условий труда, справедливости, доверия и необходимого контроля своей деятельности, определяет обязательства выполнять все организационные нормы, быть приверженным организации, поддерживать хорошие отношения в коллективе, вести активную жизнь в организации; 4) положительное эмоциональное отношение к будущей профессиональной деятельности обуславливает

ожидания стабильности, хороших отношений в коллективе, профессионального и личностного развития, карьерного роста, активной жизни в организации, хороших условий труда, справедливости, доверия и контроля, определяет обязательства выполнять организационные нормы, быть приверженным организации, поддерживать хорошие отношения в коллективе, вести активную жизнь в организации.

Таким образом, можно заключить, что «картина мира профессионала» влияет на формирование представлений о психологическом контракте у студентов. При вхождении в организацию у студентов с наиболее полно и детально сформированной «картиной мира профессионала» психологический контракт в большей степени будет соответствовать организационной реальности, они будут готовы профессионально развиваться внутри компании и ей во благо, выстраивать благоприятное и эффективное трудовое взаимодействие с коллективом и руководством, быть приверженными организации и ориентироваться на долгосрочное сотрудничество с ней.

Результаты исследования могут быть использованы практическими психологами, профессорско-преподавательским составом вузов для создания тренинговых и профориентационных программ по формированию реалистичных представлений студентов о профессиональном мире, ожиданиях от современной организации и обязательствах перед ней, что, по всей видимости, будет снижать психологические риски у самих субъектов труда и экономические издержки предприятий посредством нивелирования процесса текучести кадров в первый год работы.

Список литературы

1. Абитов И.Р., Кашапова Г.И. Особенности картины мира и готовности студентов медицинского вуза к гражданскому поведению // *Личность профессионала в современном мире* / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: ИП РАН, 2013. 944 с.
2. Ананьев Б.Г. Избр. психол. тр.: в 2 т. / под ред. А.А. Бодалева и др. М.: Педагогика, 1980. 288 с.
3. Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. М.: ЛКИ. 2007. 136 с.
4. Демченко О.Ю., Газизова Ю.С. Психологические аспекты становления образа мира у сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25658097> (дата обращения: 20.07.2019).
5. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Кандыбович С.Л. Психология высшей школы. Минск: Изд-во БГУ им. В.И. Ленина, 2012. 383 с.
6. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М.: Логос, 2000. 384 с.
7. Казакова Т.В., Басалаева Н.В., Лобанова О.Б. и др. Профессиональный образ мира: уточнение понятия // *Совр. проблемы науки и образования*. 2015. № 2-2. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22868> (дата обращения: 17.09.2018).
8. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995. 222 с.
9. Кон И.С. Психология юношеского возраста. М.: Просвещение, 1979. 175 с.
10. Овсянников Р.Ю., Турчин А.С. Влияние личностных особенностей и направленности студентов гуманитарных специальностей в период обучения в вузе на выбор типа психологического контракта // *Пенитенциарное право: юридическая*

- теория и правоприменительная практика. 2017. № 1 (11). С. 67–70.
11. Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: м-лы. Междунар. науч.-практ. конф., посв. 25-летию ф-та психологии Твер. гос. ун-та. Тверь: ТвГУ, 2018. 388 с.
 12. Ребрилова Е.С. Обзор психодиагностических методов исследования психологического контракта // Вестн. Костром. гос. ун-та. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2018. Т. 24. № 4. С. 140–145.
 13. Ребрилова Е.С. Обзор современных исследований психологического контракта субъектов труда в отечественной практике // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации / под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, Е.А. Журавлевой, Е.Д. Короткиной. Тверь: ТвГУ, 2019. 340 с.
 14. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис ... канд. психол. наук. Тверь, 2009. 23 с.
 15. Ситникова М.А. Динамика развития образа мира современных студентов // Научные ведомости. 2015. № 6. С. 193–203.
 16. Ханина И.Б. Образ мира и профессиональный мир // Мир психологии. 2009. № 4 (60). С. 179–187.

**«PICTURE OF THE WORLD OF THE PROFESSIONAL»
AND IDEAS ABOUT THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT
AMONG STUDENTS**

E.S. Rebrilova, Yu.G. Kurochkina

Tver State University

The article proves the assumption that a differently formed «picture of the world of a professional» and its various components can be considered as factors shaping psychological contracts of different structures by the form of students as future subjects of labor. The results described in the article present the scientific novelty in the field of labor psychology, since they expand the scientific understanding of the implicit agreement of the subjects of future professional activity and its mental determinants.

Key words: *«Picture of the professional world», psychological contract, expectations, obligations.*

Об авторах:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: rebrilova@mail.ru

КУРОЧКИНА Юлия Геннадьевна – магистрант ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: julya.fotka2012@yandex.ru