
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

О.А. Вострикова

ФАКТОРНАЯ СТРУКТУРА ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМОУТВЕРЖДЕНИЮ С ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Аннотация. В статье представлена и раскрыта факторная структура готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению (по результатам экспертной оценки работодателей). Приведены результаты использования метода свободных ассоциаций при формировании общей совокупности проявлений (характеристик) составляющих данную структуру. Показана структура интеграций факторов и проявлений готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению по итогам факторного анализа.

Ключевые слова: психология, выпускники вуза, работодатели, готовность к профессиональному самоутверждению, метод свободных ассоциаций, проявления (характеристики), метод экспертной оценки, факторная структура, факторы, факторные нагрузки.

Осмысление психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, выступает неизменным условием решения вопросов успешной самореализации молодых специалистов на рынке труда. С одной стороны преподавателями вузов, при построении учебного процесса, где, несомненно, необходимо учитывать то, какие характеристики сегодня важны для работодателей. С другой стороны выпускниками вузов, которые должны иметь представление о том, что от них будет требовать работодатель. Кроме того работодатели и сами порой запутываются в своих требованиях к выпускникам вузов, говоря о том, что им нужны конкурентоспособные и успешные специалисты и что трудоустраивающиеся выпускники вуза часто не соответствуют общепринятым универсальным требованиям, но при этом не всегда могут четко объяснить что же они имеют в виду.

Это определило необходимость проведения практического исследования, которое позволило разобраться в том, какова же структура готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению и какими характеристиками обуславливается эта готовность с позиции работодателей.

Цель первого этапа исследования заключалась в том, чтобы сформировать список проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению. Для этого проводился опрос 62 преподавателей гуманитарных вузов с использованием метода свободных ассоциаций¹. Преподавателям было предложено ответить на вопрос: «Какие ассоциации вызывает у Вас понятие готовность выпускника вуза к профессиональному самоутверждению?».

В результате контент-анализа полученных данных был сформирован список, включающий 50 характеристик (проявлений) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, который в

¹ Метод свободных ассоциаций — психоаналитическая процедура изучения бессознательного, в процессе которого индивидуум свободно говорит обо всём, что приходит в голову, невзирая на то, насколько абсурдным или непристойным это может показаться. Метод активно используется в психологии, социологии, психиатрии, социальной работе, психолингвистике, направлен на выявление ассоциаций, сложившихся у индивида в его предшествующем опыте. [Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. 4-е изд., стереотип. СПб: Речь, 2012. 392 с.]

дальнейшем подвергался качественной экспертной оценке, с привлечением специалистов по отбору персонала, менеджеров по персоналу и специалистов по найму.

Результаты качественной экспертной оценки исходных формулировок проявлений (характеристик) и сопоставительный анализ полученных рекомендаций позволили нам разработать диагностику для исследования психологической структуры готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

Данная диагностика, основывалась на использовании количественной экспертной оценки работодателей и представляла собой опросник в основу которого легли 46 относительно простых формулировок проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, которые необходимо было оценить по 5 балльной шкале.

Опрос проводился письменно и индивидуально, в нем приняло участие 37 работодателей проживающих в различных городах РФ и имеющих опыт руководителя не менее пяти лет. Перед работодателями ставилась задача определить, какими проявлениями обуславливается готовность выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, и в какой степени те или иные характеристики описывают проявление этой готовности.

В таблице 1 приведены результаты формирования общей совокупности проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

Таблица 1

**Список проявлений (характеристик)
готовности выпускников вуза
к профессиональному самоутверждению**

№	Личностные характеристики (проявления)
1.	Стремится качественно осуществлять свою профессиональную деятельность
2.	Готов ответственно относиться к работе
3.	Способен использовать на практике теоретические знания
4.	Обладает уверенностью в себе
5.	Мотивирован на работу в данной организации, сфере, должности
6.	Имеет определенные карьерные ориентации
7.	Готов к самооценке выполненной работы

8.	Знает эффективные технологии карьерного продвижения
9.	Проявляет целеустремленность в построении собственной карьеры
10.	Имеет практический опыт профессиональной деятельности
11.	Стремится проявить свою профессиональную индивидуальность
12.	Способен качественно подготовиться и пройти собеседование
13.	Умеет грамотно составить резюме
14.	Знает правила прохождения испытательного срока
15.	Владеет профессиональным языком «слэнгом»
16.	Имеет грамотную устную и письменную речь
17.	Владеет инструментами самопрезентации
18.	Способен продвигать свои идеи и заинтересовывать ими других людей
19.	Умеет выстраивать взаимоотношения в коллективе
20.	Имеет адекватную самооценку своих лично-профессиональных качеств и способностей
21.	Обладает энергичностью и упорством в работе
22.	Умеет своевременно выполнять задания руководителя
23.	Стремится соответствовать профессиональным требованиям
24.	Обладает профессиональной мобильностью, способностью адаптироваться в новой ситуации
25.	Стремится к достижению желаемого социально-психологического статуса в коллективе
26.	Знает специфику работы организации
27.	Имеет представления о ситуации на рынке труда и требованиях данной должности
28.	Способен самостоятельно решать новые профессиональные задачи
29.	Умеет искать нестандартные пути решения профессиональных задач
30.	Готов к постоянному самообучению
31.	Обладает легкостью в усвоении новой информации

32.	Понимает, какие пробелы в своих знаниях и умениях необходимо ликвидировать
33.	Обладает стрессоустойчивостью, эмоциональной устойчивостью и готовностью к преодолению трудностей
34.	Обладает высокой работоспособностью и готовностью соблюдать трудовую дисциплину
35.	Имеет реальные цели и соотносит их с имеющимися возможностями
36.	Умеет адекватно оценить свои профессиональные достижения и неудачи
37.	Готов работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры
38.	Умеет организовать свой рабочий день
39.	Обладает терпением и выдержкой при решении профессиональных задач
40.	Способен к самоконтролю своей деятельности
41.	Стремится к профессиональному росту
42.	Способен ставить цели в своей деятельности и выбирать пути их достижения
43.	Стабилен, планирует долгосрочно работать в организации
44.	Умеет работать с большим объемом информации
45.	Имеет организаторские способности
46.	Осознает степень своей профпригодности к данной должности

В ходе второго этапа исследования нами был проведен анализ полученных оценок и выявлены устойчивые характеристики проявлений, для чего определялась величина разброса оценок посредством вычисления дисперсии. Лишь в одном случае дисперсия проявления «имеет определенные карьерные ориентации» составила (74,94), что свидетельствует о том, что оценки по этому показателю были несогласованными. Причину такой несогласованности можно объяснить тем, что работодатели имеют различные представления о содержании данной характеристики либо не совсем поняли, что имеется в виду. В связи с этим было принято решение исключить данную характеристику из представленного списка проявлений готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению.

Для редуцирования и приведения полученных результатов опроса работодателей к поддающемуся

анализу набору зависимых факторов и дальнейшего выявления их содержательной структуры, отражающей взаимосвязи между характеристиками (проявлениями), все данные были подвергнуты процедуре факторного анализа с использованием пакета статистических программ SPSS 17.0 for Windows. При факторизации применялся метод главных компонент («principal components»), который служил для выявления общности переменных. Для выявления структуры факторов использовался критерий вращения данных Varimax Г. Кайзера.

Полученные результаты позволили нам выявить факторную структуру готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению, которая была скомплектована в факторную матрицу, представленную на рис 1. Факторы символически представлены кружками, проявления квадратами, взаимосвязи с проявлениями линиями, номера проявлений соответствуют нумерации представленной в списке проявлений (характеристик) готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению (Таблица 1).

В результате было выявлено шесть униполярных (однополюсных) факторов, составляющих значимые нагрузки (общий процент объясненной дисперсии — 63,852%). Перейдем к более подробной интерпретации выделенных факторов.

Фактор 1 — «Открытость новому опыту» (процент объясненной дисперсии — 11,665%).

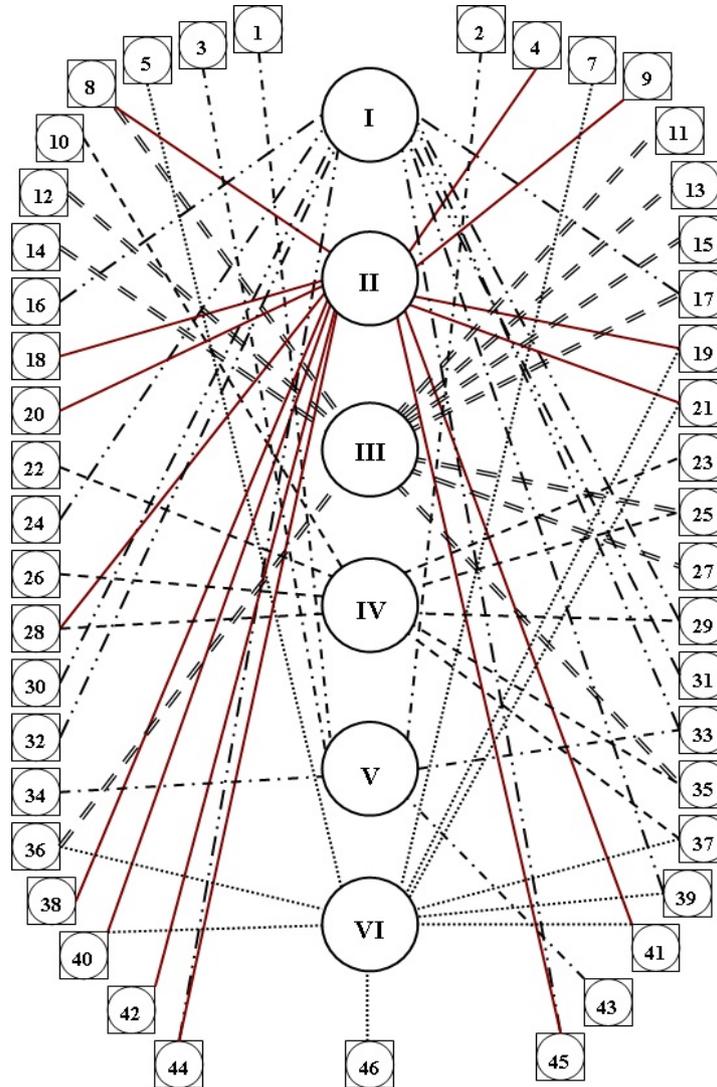
Первый фактор включает в себя дескрипторы отражающие открытость выпускников вуза новому опыту. Наибольшую факторную нагрузку имеют проявления «обладает легкостью в усвоении новой информации» (0,813)², «готов к постоянному самообучению» (0,805) и «понимает, какие пробелы в своих знаниях и умениях необходимо ликвидировать» (0,791).

Сочетание этих трех проявлений характеризует способность легко обучаться, это означает, что работодателям, прежде всего, нужны перспективные молодые

² Так мы будем обозначать величину факторной нагрузки после варимакс-вращения.

«Факторные нагрузки — аналоги коэффициентов корреляции, показывают степень взаимосвязи соответствующих переменных и факторов: чем больше абсолютная величина факторной нагрузки, тем сильнее связь переменной с фактором, тем больше данная переменная обусловлена действием соответствующего фактора. Каждый фактор идентифицируется по тем переменным, с которыми он в наибольшей степени связан, то есть переменными, имеющими по этому фактору наибольшие нагрузки» [Серкин В.П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики. Учебное пособие. М.: Пчела, 2008. 384 с. С. 263].

Факторная структура готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению
(по результатам опроса работодателей)



люди, открытые к новым видам деятельности, готовые получать новые знания и умения, общаться с разными людьми, прислушиваться и воспринимать различные точки зрения. Все это также должно сопровождаться пониманием выпускниками вуза того, какие пробелы в своих знаниях и умениях им необходимо ликвидировать, для чего требуются умения осуществления самоанализа своих внутренних ресурсов, сопоставления своих сильных и слабых сторон, понимания зоны своего роста.

С точки зрения работодателей в любом деле для лучшего выполнения своих профессиональных обя-

занностей выпускник вуза должен расти и развиваться, а это невозможно без самообучения, без открытости к познанию нового и современного, без расширения границ имеющихся знаний. Сегодня работодатели готовы мотивировать выпускников вуза к обучению, обеспечивать доступ к специализированной литературе организовывать семинары и тренинги и если у выпускника ярко выражено нежелание учиться, то его ждет отказ в трудоустройстве.

Кроме того для работодателей является важным насколько выпускникам вуза присуща характеристика «имеет грамотную устную и письменную речь»

(0,660), средний бал по которой составляет (3,56). Когда по данному показателю у выпускников вуза есть отклонения, чаще всего работодатели это называют «безграмотностью», неумением изъясняться: слабый голос, плохая дикция, грамматические ошибки. Акцент работодателей на грамотности речи можно объяснить тем, что они дорожат репутацией организации, которой руководят, так как словесные или письменные ошибки трудоустроенных выпускников могут вызвать дополнительные профессиональные проблемные ситуации, которые впоследствии придется решать.

Взаимосвязан с предыдущей характеристикой также показатель «владеет инструментами самопрезентации» (0,476), что является необходимым требованием при профотборе выпускников вуза, поскольку насколько выпускники грамотно очно или заочно зарекомендует себя, зависит и то, как они впоследствии будут представлять и организацию, в которую трудоустроились.

Фактор «Открытость новому опыту» имеет прямую взаимосвязь с проявлением «имеет организаторские способности» (0,466), что в данном случае выявляет требование работодателей к тому, насколько выпускники вуза способны правильно организовать свою собственную работу, что выражается через характеристику «умеют работать с большим объемом информации» (0,493), средний бал по которой составляет (3,89).

Проявление открытости к новому опыту также сопряжено с умением выпускников вуза искать нестандартные пути решения профессиональных задач (0,563), средний бал по этому показателю составляет (4,03). Так работодатели желают, чтобы для выпускников были характерны изобретательность, умение все сделать не только по «шаблону» репродуктивно, а так же мыслить и продуктивно, видеть и другие более эффективные варианты решения задач.

Кроме того положительную взаимосвязь с фактором «Открытость новому опыту» также имеют близкие по смыслу характеристики «обладает стрессоустойчивостью, эмоциональной устойчивостью и готовностью к преодолению трудностей» (0,493) и «обладает терпением и выдержкой при решении профессиональных задач» (0,431). Эти характеристики обеспечивают оптимальное успешное достижение цели деятельности в напряженной обстановке благодаря проявлению способности даже в эмоциональном возбуждении сохранять определенную направленность своих действий.

Как отмечают работодатели, насколько терпеливым и настойчивым является выпускник при осу-

ществлении своих замыслов, насколько характерны для него выдержка и самообладание даже в самых стрессовых ситуациях, насколько он умеет держать себя в условиях отрицательных эмоциональных воздействий со стороны других людей.

Фактор 2 — «Целеполагание и планирование» (процент объясненной дисперсии — 11,495%)

Второй фактор содержит характеристики раскрывающие способности выпускников вуза к целеполаганию и планированию. Значимые факторные нагрузки имеют показатели «способен ставить цели в своей деятельности и выбирать пути их достижения» (0,749) и «проявляет целеустремленность в построение собственной карьеры» (0,732).

Такие приоритеты работодателей связаны с тем, что целеполагание является мощнейшим механизмом, способствующим профессиональным достижениям сотрудников, а значит и успешной работе организации. Работодатели считают, что достижение значимых целей для выпускников вуза и есть их успех. Выпускники, не ставящие перед собой четких целей, заранее обречены на неудачу. Эта точка зрения является вполне понятной, поскольку постановка целей очень «энергизирует» выпускников, так как на осознанном и неосознаваемом уровнях идет работа по их достижению.

Целеполагание является основной движущей силой развития выпускников вуза и проявляется в стремлении к профессиональному росту (0,558). Для чего, несомненно, необходимы знания эффективных технологий карьерного продвижения (0,463) обусловленные во многом умениями позволяющие выстраивать взаимоотношения в коллективе (0,470), способностями продвигать свои идеи и заинтересовывать ими людей (0,666), уверенностью в себе (0,563), энергичностью и упорством в работе (0,433).

Для осуществления целеполагания и планирования, по мнению работодателей важно иметь адекватную самооценку своих лично-профессиональных качеств и способностей (0,475), поскольку данная характеристика является важным регулятором поведения выпускников. От самооценки выпускников вуза зависят степень их критичности, требовательность к себе и другим, тип переживания успехов и неудач. Кроме того связь самооценки с целеполаганием проявляется через уровень притязаний выпускников вуза, т.е. степень трудности целей, которые он выбирает и ставит перед собой. Рассогласование между притязаниями и реальными возможностями приводит к тому, что выпускник начинает искаженно (неадекватно) себя оценивать, что чревато срывами, повышением тревожности и др.

Фактор «Целеполагание и планирование» имеет прямую взаимосвязь с проявлениями: «имеет организаторские способности» (0,610), «умеет работать с большим объемом информации» (0,523), «умеет организовать свой рабочий день» (0,437). Эти характеристики описывают способность выпускников вуза к самоуправлению, обеспечивающую их эффективность в организации собственной деятельности и управлению ее ходом. Так с позиции работодателей, выпускники вуза, которые являются носителями этих свойств, способны осуществлять самоменеджмент: рационально управлять своим временем, самостоятельно планировать, организовывать и контролировать свою деятельность, работать концентрированно и дисциплинированно. Такие выпускники, как правило, умеют повышать и сохранять свою работоспособность, подводят итоги каждого рабочего дня, четко понимают все промежуточные этапы, которые им необходимо пройти, чтобы прийти к итоговому продукту своей деятельности.

Представление работодателей, о выпускниках умеющих осуществлять самоменеджмент подтверждаются так же факторной нагрузкой показателя «способен к самоконтролю своей деятельности» (0,497) среднее значение, которого составляет (3,94). Это выявляет, то что, работодателям не нужны выпускники, которых ежедневно необходимо контролировать, а если этого не делать они тут же начнут расслабляться. Поддерживать выпускников, отслеживать качество текущих работ и регистрировать отклонения от приемлемой нормы работодатели готовы, но только на первых этапах работы выпускников. Далее же необходимо чтобы они работали качественно и без всякой жесткой указки и были способны сами себя контролировать и решать новые профессиональные задачи (0,422).

Фактор 3 — «Профессиональная самопрезентация» (процент объясненной дисперсии — 11,295%).

В третий фактор вошли показатели профессиональной самопрезентации, то есть способностей выпускников вуза производить хорошее впечатление при устройстве на работу и вхождении в профессиональную группу.

Из таблицы... видно, что специфика профессиональной самопрезентации выпускников вуза обуславливается тремя этапами трудоустройства: составление резюме, подготовка и прохождение собеседования, преодоление испытательного срока.

Профессиональная самопрезентация выпускников вуза начинается с предоставления ими своего резюме, в котором содержится информация для первого знакомства потенциального работодателя с со-

искателем на определенную должность. Качественное резюме приводит к тому же эффекту, что и отличные маркетинговые приемы: оно продает в кратчайшие сроки «потребителю» потенциальному работодателю «продукт» (выпускника вуза). Именно поэтому для работодателей важно, чтобы выпускники умели грамотно составлять резюме (0,760), средний бал по этому показателю составляет (3,22). Большинство работодателей согласны с тем, что, когда они знакомятся с резюме будущего молодого сотрудника, они предпочитают, чтобы оно было кратким, легко читаемым и выдержанным в деловом стиле.

Структура данного фактора показывает также, что навыки проведения самопрезентации нужны выпускникам вуза и при прохождении собеседования. Работодатели утверждают, что способность выпускников качественно подготовиться и пройти собеседование (0,798) значительно влияет на их решение о приеме соискателя на работу.

Первым шагом выпускника при подготовке к собеседованию, с позиции работодателей, должен быть анализ рынка труда, сбор сведений об организации и требованиях желаемой должности, что подтверждается факторной нагрузкой характеристики «имеет представление о ситуации на рынке труда и требованиях данной должности» (0,615). В процессе собеседования для работодателей это является значимым фактором. Руководителю важно, чтобы выпускник пришедший устраиваться на работу предварительно ознакомился из различных источников со спецификой организации, это может продемонстрировать его как мотивированного и целеустремленного начинающего профессионала.

Положительную взаимосвязь с третьим фактором имеет также проявление «имеет реальные цели и соотносит их с имеющимися возможностями» (0,506), средний бал по которому составляет (3,78). Это свидетельствует о том, что с одной стороны работодатели не желают принимать на работу выпускников, у которых отсутствуют четкие профессиональные цели и задачи (профессиональный план), когда они не проявляет целеустремленность, а просто ищут «местечко». С другой стороны работодатели все чаще отмечают несоответствие целей и возможностей выпускников, поэтому в процессе проведения собеседования оценивают, в том числе и реальность поставленных ими целей.

Наибольшую факторную нагрузку имеет характеристика «знает правила прохождения испытательного срока» (0,872). Исходя из этого, можно сделать вывод, что для работодателей испытательный срок является не просто формальным испытанием,

установленным действующим законодательством, а серьезной проверкой того, насколько выпускники вуза действительно соответствуют имеющимся профессиональным требованиям. Так, во время прохождения испытательного срока достаточно быстро у новых молодых сотрудников проявляются способности и склонности, особенности темперамента и мотивации. Несмотря на естественное желание выпускников показать «идеального себя», черты характера, привычки и недостатки обязательно «просачиваются» и становятся очевидными для окружающих коллег и работодателя.

По результатам факторного анализа выявлено, что во многом успех прохождения испытательного срока зависит от того насколько выпускники вуза знают эффективные технологии карьерного продвижения (0,564).

Такие эффективные технологии связаны с тем, насколько выпускник способен установить межличностные и деловые отношения с коллегами, освоить ценности и групповые нормы поведения. Так во время испытательного срока выпускник-новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Этот этап может оказаться для выпускника трудным и долговременным, поскольку коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает «под микроскопом» каждый его шаг.

Многие солидные организации понимают, что затраты, обусловленные приемом нового сотрудника, будут значительно снижены, если он максимально быстро вольется в устоявшийся трудовой коллектив и начнет продуктивно работать. Такая заинтересованность работодателей подтверждается наличием в структуре третьего фактора характеристики «стремится к достижению желаемого социально-психологического статуса в коллективе» (0,426), средний бал которой составляет (3,39).

Достижение выпускниками желаемого социально-психологического статуса в коллективе во время испытательного срока напрямую связано с профессиональной самопрезентацией. Именно в этот ознакомительный этап его ждет повышенное внимание со стороны коллег, которое, как правило, длится примерно около месяца, поэтому выпускнику приходится максимально хорошо себя презентовать и зарекомендовать.

В связи с этим в период испытательного срока профессиональная самопрезентация предполагает наличие у выпускников определенных социальных навыков. В их число входят: навыки быстрого запоми-

нания имен и лиц, умение поддерживать убедительный внешний вид и соответствовать принятому в данной организации стилю одежды, способность ясно излагать свои мысли, умение слушать других, положительный эмоциональный настрой и умение контролировать свои эмоции. Это проявляется в способности выпускников придерживаться меры («золотой середины»), не шокировать коллег навязчивостью и стремлением сразу стать «своим», экстравагантными нарядами, нетрадиционными высказываниями и резкими суждениями либо чрезмерной замкнутостью, скромностью, неумением связать двух слов и страхом в общении с коллегами.

Работодатели понимают, что входить в новый коллектив для выпускника всегда трудно. За время долгой совместной работы у людей складывается своя корпоративная культура, особый стиль общения, «фирменные» шутки и профессиональные выражения, не всегда понятные постороннему человеку, сложившиеся традиции, которым необходимо следовать.

Пренебрегать этим нельзя, по крайней мере, во время испытательного срока, чтобы избежать ненужных недоразумений и не спровоцировать бессмысленные конфликты. Если выпускник не соблюдает заведенных правил, то коллектив, скорее всего, его отвергнет. Именно поэтому для выпускника очень важно как можно быстрее овладеть профессиональным языком «слэнгом» нового коллектива (0,744).

Способность презентовать себя во время испытательного срока может также, по мнению работодателей, выражаться и в стремлении проявлять свою профессиональную индивидуальность (0,484). Чаще всего работодатели ждут от выпускников «рвения» выполнить как можно больше профессиональных задач и готовности на первых этапах к ненормированному рабочему дню и к сверхурочной работе.

Важно также уметь адекватно оценивать свои профессиональные достижения и неудачи (0,474), средний бал по данной характеристике (3,69). В том случае если у выпускника что-то получилось не так, работодатель ждет от него уравновешенной реакции и открытости, а не утаивания ошибки. Поскольку даже незначительные просчеты выпускников могут отозваться большими промахами в будущем. Если же выпускник выполнил задание качественно, работодатели не рекомендуют им захламлять себя, а высказываться о своих достижениях сдержанно.

Кроме того данный фактор содержит характеристику выпускников «владение инструментами самопрезентации» (0,498), которая необходима на всех

этапах трудоустройства: составление резюме, подготовка и прохождение собеседования, преодоление испытательного срока. Так владение инструментами самопрезентации выпускники вуза могут проявить как при составлении резюме, где необходимо максимально представить все свои профессиональные достоинства, так и при прохождении собеседования, когда нужно продемонстрировать работодателю все лучшие качества. Важно также уметь эффективно и выигрышно подавать себя в различных ситуациях во время испытательного срока.

Фактор 4 — «Стремление соответствовать профессиональным требованиям» (процент объясненной дисперсии — 10,304%).

Четвертый фактор включает в себя дескрипторы раскрывающие стремление выпускников вуза соответствовать профессиональным требованиям выбранной должности.

Фактор «Стремление соответствовать профессиональным требованиям» содержит четыре взаимосвязанные характеристики «знает специфику работы вашей организации» (0,542), «осознает степень своей профпригодности» (0,512) и «имеет реальные цели и соотносит их с имеющимися возможностями» (0,478), «готов работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры» (0,493).

Данные характеристики выявляют потребность работодателей в молодых специалистах позиционирующих себя с той организацией, куда они пришли работать, имеющих представления о цели и миссии организации, ее корпоративной культуре. Для руководителей организации важно, чтобы выпускники имели реальные аргументы своей профпригодности, провели предварительный анализ должности, на которую они претендуют, знали требования, которые выдвигаются для соискателей. Задача выпускников узнать как можно больше о работе в компании еще до трудоустройства и понять какие знания и навыки им необходимо приобрести, для того чтобы профессионально выполнять свои обязанности. Кроме того желательно, чтобы выпускники понимали, что они начинающие специалисты, оценивали реально свои возможности и способности в осуществлении выбранной профессиональной деятельности и были готовы работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры.

Стремление выпускников соответствовать профессиональным требованиям, по мнению работодателей, должно проявляться также в их способности самостоятельно решать новые профессиональные задачи (0,616), умении искать нестандартные пути их решения (0,658) и умении своевременно выполнять задания руководителя (0,568).

Выпускники соответствующие этим требованиям обладают инициативностью, уверенностью и решительностью, способны в нужный момент взять ответственность на себя и без помощи и подсказки реализовать задуманное, получить результат, адекватный поставленной цели. Они способны планировать, систематизировать, регулировать и активно осуществлять свою профессиональную деятельность без внешних принуждений и постоянного внешнего руководства.

Помимо этого из полученной структуры фактора видно, что работодатели приветствуют наличие у выпускников вуза практического опыта в профессиональной деятельности (0,549). Опыт работы с позиции работодателей является важным показателем: во-первых, того, что выпускник владеет многими профессиональными навыками, в том случае если опыт пересекается с должностью, на которую он претендует; во-вторых, если выпускник успевал и учиться и работать, это уже говорит о его активности, организованности и дисциплинированности. Список этих требований дополняет и переменная «стремится к достижению желаемого социально-психологического статуса в коллективе» (0,646), поскольку выпускники имеющие опыт в профессиональной деятельности чаще всего умеют работать в команде, устанавливать контакт с коллегами и взаимодействовать с людьми по различным профессиональным вопросам.

Фактор 5 — «Ответственность» (процент объясненной дисперсии — 9,687%).

Характеристики, вошедшие в структуру пятого фактора, отражают содержание такого качества как ответственность, заключающегося в соразмерении выпускниками в своей деятельности свободы и ответственности, осознанной готовности признать себя причиной своих поступков и умении принимать решения и действовать, оценивая возможные последствия.

Ответственность с позиции работодателей, прежде всего, должна проявляться у выпускников в стремлении качественно осуществлять свою профессиональную деятельность (0,803, средний балл — 4,06) и готовности ответственно относиться к работе (0,825, средний балл — 4,22).

Кроме того работодатели считают, что ответственность выпускников определяется их способностью использовать на практике теоретические знания (0,809) что позволяет им эффективно выполнять отдельные задачи, и добиться высоких результатов в профессиональной деятельности.

Показателем ответственного отношения к работе для работодателей является также характеристика «стабилен, планирует долгосрочно работать в организации» (0,505). Выпускники, которые не планируют долгосрочную карьеру в определенной организации, демонстрируют несерьезность своих намерений и вызывают у работодателей чаще всего недоверие.

Ответственность выпускников может выражаться в обладании высокой работоспособностью и готовности соблюдать трудовую дисциплину (0,802, средний бал — 4,11).

Работоспособность демонстрирует с точки зрения работодателей ответственность выпускников по отношению к делу, умение быстро включаться в работу и выполнять ее наилучшим образом, готовность всецело вкладываться в порученную работу и получать от этого удовольствие.

Соблюдение трудовой дисциплины является также обязательной неотъемлемой частью эффективной работы выпускников и включает в себя соблюдение норм, которыми регулируются их трудовые отношения с организацией и подчинение внутреннему установленному порядку организационных отношений, в рамках которых происходит совместная трудовая деятельность.

Дополнительный аспект, фактору «Ответственность» придает характеристика «обладает стрессоустойчивостью, эмоциональной устойчивостью и готовностью к преодолению трудностей» (0,501).

Такой приоритет современных работодателей подразумевают то, что выпускники вуза будут обладать совокупностью личностных качеств, позволяющих им переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности окружающих и своего здоровья.

Эмоциональная устойчивость может выражаться в готовности выпускников решать сложные и ответственные задачи, прилагать определенные усилия и находить выход из трудных профессиональных ситуаций с помощью действий направленных на преодоление проблем и неприятностей. Все это не позволяет выпускникам попасть в состояние растерянности и крайнего стресса, а также активизирует их внимание и жизненный тонус во время действий в условиях напряженных ситуаций.

Фактор 6 — «Достижение цели» (процент объясненной дисперсии — 9,406%).

Шестой фактор отличается тем, что имеет большое количество взаимосвязей со вторым фактором «Целеполагание и планирование» является неким его продолжением и содержит характеристики, которые способствуют достижению выпускниками профессиональных целей.

Работодатели считают, что успешность достижения цели напрямую зависит от того насколько выпускник готов к самооценке своей деятельности (0,776, средний бал-3,67), что обусловлено пониманием, того что происходящие с ним события являются результатом его собственной деятельности, а не действием внешних сил.

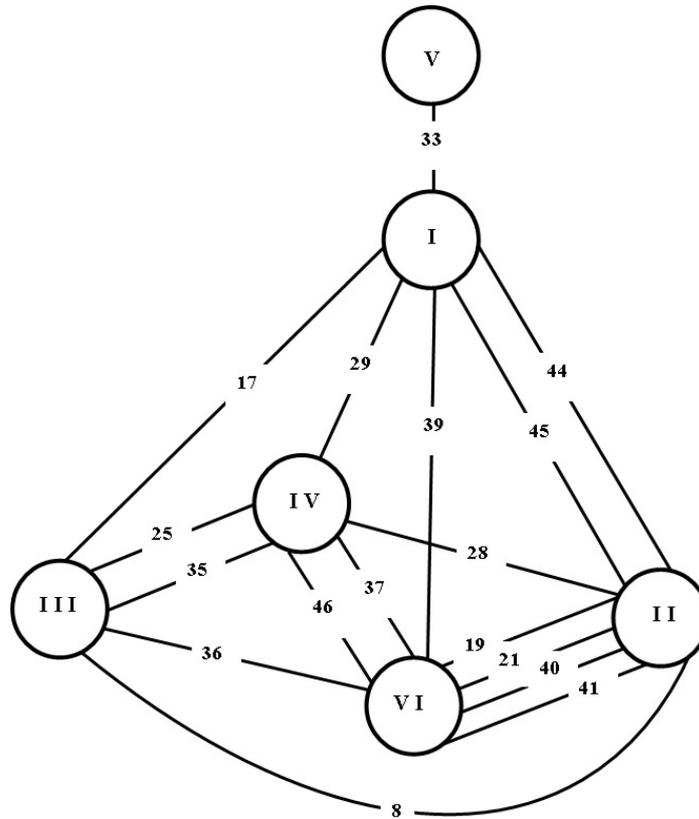
Готовность к самооценке проявляется также в способности к самоконтролю своей деятельности (0,567) когда выпускники умеют выделять свои сильные и слабые стороны, анализируют и сравнивают планируемые результаты с полученными, осмысливают итоги своих достижений и выявляют причин допущенных ошибок.

Кроме того из таблицы...видно, что успешное достижение целей по мнению работодателей зависит и от того насколько выпускники мотивированы на работу в данной организации, сфере, должности (0,492, средний бал — 4,17), осознают степень своей профпригодности к должности на которую они претендуют (0,485). Такая осознанная мотивация во многом определяет, и готовность выпускников работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры (0,531).

Достижение цели предполагает личную заинтересованность, готовность двигаться к достижению желаемого при этом очень важно, чтобы включается аппарат волеизъявления, то есть выпускники должны обладали терпением и выдержкой (0,648), энергичностью и упорством (0,453) при решении профессиональных задач. Большинство работодателей понимают что, на пути к любой важной цели выпускники неизбежно преодолевают временные сложности, и неудачи для чего необходимо, чтобы они умели правильно реагировать на затруднения и кризисные ситуации, адекватно оценивать свои профессиональные достижения и неудачи (0,485). Такие студенты, как правило, учитывают мнения окружающих о себе и своей деятельности, выслушивают критику и делают правильные полезные выводы, касающиеся их стремления к профессиональному росту (0,569) и определения перспектив дальнейшего личностного и профессионального развития.

Значительно влияет на эффективность достижения целей также характеристика «умеет выстраивать

Структура интеграций факторов и проявлений готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению



взаимоотношения в коллективе» (0,414; средний бал 3,86). Данный показатель описывает высокую оценку работодателями таких характеристик выпускников, как готовность работать в коллективе, взаимодействовать с коллегами для достижения общих профессиональных целей. Что предполагает понимание выпускниками необходимости совместной деятельности с коллегами, наличие у них умений вносить ощутимый вклад в работу коллектива, конструировать совместную деятельность, поддерживать атмосферу сотрудничества и строить продуктивные отношения с коллегами.

Рассматривая содержание полученной факторной матрицы необходимо также отметить, что выявленные факторы не являются ортогональными (чистыми), т.е. зависят друг от друга, содержат интегральные характеристики, объединяющие несколько факторов. Структура интеграций факторов и проявлений готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению представлена на рис. 2. Факторы символически обозначены кружками,

взаимосвязи линиями, номера на линиях соответствуют номерам проявлений в таблице 1.

Анализ полученной структуры интеграций позволил выявить взаимосвязи представленных факторов. Исходя из чего, можно сделать вывод, что системообразующими в данной структуре являются факторы «Целеполагание и планирование» и «Достижение цели» поскольку имеют в сравнении с другими наибольшее количество взаимосвязей, и объединяют все выявленные факторы кроме пятого «Ответственность». Помимо этого данные факторы имеют между собой наибольшее количество взаимосвязей и полагаясь на содержание проявлений готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению вошедших в эти факторы один из них («Достижение цели») является продолжением другого («Целеполагание и планирование»).

Результаты проведенного исследования показывают, что в своем видении готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению рабо-

тодатели придают значение очень широкому кругу характеристик. Структура готовности выпускников к профессиональному самоутверждению с позиции работодателей включает в себя шесть факторов: «Открытость новому опыту», «Целеполагание и планирование», «Профессиональная самопрезентация», «Стремление соответствовать профессиональным требованиям», «Ответственность», «Достижение цели». Наличие у выпускников характеристик, содержащихся в каждом из этих факторов, работодатели называют конкурентными преимуществами перед другими сотрудниками, поскольку именно обладающие ими выпускники, как правило, являются наиболее успешными, что, несомненно, сказывается и на работе организации в целом.

Список литературы:

1. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. 4-е изд., стереотип. СПб: Речь, 2012. 392 с.
2. Серкин В.П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики. Учебное пособие. М.: Пчела, 2008. 384 с.

References (transliteration):

1. Nasledov A.D. Matematicheskie metody psikhologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretatsiya dannykh. Uchebnoe posobie. 4-e izd., stereotip. SPb: Rech', 2012. 392 s.
2. Serkin V.P. Metody psikhologii sub'ektivnoy semantiki i psikhosemantiki. Uchebnoe posobie. M.: Pchela, 2008. 384 s.

Полученная факторная структура готовности выпускников вуза к профессиональному самоутверждению может вполне быть полезна:

Во-первых, преподавателям вузов при разработке курсов по адаптации выпускников к рынку труда (технология карьеры);

Во-вторых, выпускникам при осознании приоритетов современных работодателей и выстраивании собственных планов саморазвития;

В-третьих, работодателям при формировании перечня универсальных характеристик выпускников вуза, которые можно учитывать при разработке методик для психологического отбора персонала в процессе трудоустройства.