

Блинова, О. Є. Роль стереотипів у побудові стратегії поведінки майбутнього фахівця [Текст] / О. Є. Блинова // Теоретичні і прикладні проблеми психології : Зб. наук. праць. – 2014. – №1 (33). – С. 40-45.

УДК 159. 922

РОЛЬ СТЕРЕОТИПІВ У ПОБУДОВІ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Блинова Олена Євгенівна

Херсонський державний університет

У статті розглядаються поняття, причини виникнення та механізми формування стереотипів, а також проблеми, що пов'язані з побудовою стратегії поведінки майбутніх фахівців у професійній діяльності.

Ключові слова: соціальний стереотип, категоризація, стереотипізація, стратегія поведінки, майбутні фахівці.

The article discusses the concept, causes and mechanisms of stereotypes, and problems associated with the construction of behavioral strategies for future professionals in careers.

Keywords: social stereotypes, labeling, stereotyping, behavior strategies, future professionals.

Постановка проблеми. Протягом останніх років в українському суспільстві відбуваються постійні зміни у світогляді, системі цінностей, свідомості та моделях поведінки людей. Перехід до нової ринкової економіки вимагає від людини нової системи мислення і нової системи оцінювання себе та оточуючого світу, нового розуміння і ефективності різних стратегій поведінки, зокрема, на ринку праці. У сучасних соціально-економічних та соціокультурних умовах особливого значення набуває процес професійної соціалізації молоді, який передбачає засвоєння нових стратегій поведінки для успішного працевлаштування. В ситуації вільного вибору молоді люди співвідносять

рівень домагань із засобами досягнення цілей, формуючи особисті стратегії поведінки [12].

В останні роки відбувається зниження соціальної цінності праці у молоді, що, у свою чергу, призводить до зниження престижу важливих для суспільства професій. Водночас збільшується роль професійно-особистісних якостей, що забезпечують побудову успішної професійної кар'єри. Головним чинником досягнення високого положення у суспільстві є тип особистості, зокрема, певні ціннісно-нормативні установки на стратегії поведінки на ринку праці, а саме, вироблення активної життєвої позиції та гнучкості для успішної реалізації власної стратегії.

Теоретичний розгляд стратегій поведінки, стратегій життя здійснено у працях таких авторів, як К.О. Абульханова-Славська, Г.М. Андрєєва, Л.Ф. Бурлачук, П.П. Горностай, І.С. Кон, О.Ю. Коржова, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко та ін. [1; 4; 6; 10; 11]

Метою статті є аналіз ролі стереотипів у побудові стратегій поведінки майбутніх фахівців для успішного працевлаштування.

В соціальних науках концепція стратегій особистості розвивається у тісному зв'язку з іншими підходами до вивчення сучасного та майбутнього особистості – сценарним підходом, концепцією життєвих практик та ін. При цьому межа між поняттями «стратегія», «практика», «сценарій» є вельми умовною, має місце «перехрещування» понять.

Сценарний метод розроблений у психології Е. Берном, під сценарієм розуміються різні послідовності дій (уявні, але правдоподібні) та події, які можуть відбутися у майбутньому. Ці послідовності формуються, як правило, у дитинстві батьками та позбавляють людину вільного вибору. Термін «практика» з'явився у структуралістській парадигмі в антропології та має різні варіанти тлумачення: мислення або дії «за звичкою»; дії, які змінюють реальність за допомогою мови; мистецтво рішення практичних завдань у ситуації невизначеності; способи інтерпретування вченими фактів, текстів. Під «практикою» розуміються стійкі, взаємопов'язані акти повсякденної дії, що

передбачають автоматичне слідування одній схемі. Практики – це виявлення накопиченого та засвоєного індивідом досвіду.

На думку Г.М. Савінової, ці поняття – стратегія, сценарій, практика – розрізняються на шістьма критеріями: наявність вибору, часова перспектива, наявність планування дій, рефлексія дій, наявність мети та гнучкість [8].

На основі аналізу поняття «стратегія», можна виокремити дві групи – усвідомлені та неусвідомлені стратегії. Серед усвідомлених стратегій розглядають: 1. стратегія як сукупність орієнтацій у свідомості індивіда, які реалізуються у поведінці; 2. стратегія як конкретні дії індивідів; 3. стратегія як система раціонально обґрунтованих рішень. В групі «неусвідомлених» тлумачень терміну, стратегія розглядається як «суміш практик», як певні традиційні або ритуалізовані дії. Важливим є аналіз співвідношень поняття «стереотип», «традиція», «ритуал».

Поведінка людини є варіативною і різноманітною. Проте, водночас вона є типізованою, тобто підпорядковується нормам, що вироблені у суспільстві, і тому є стандартизованою. Таке положення є результатом дії двох протилежно спрямованих тенденцій. Першу тенденцію можна назвати відцентровою, вона проявляється у різноманітності поведінки. Саме ця сторона поведінки мається на увазі, коли мова йде про індивідуальні особливості. Однак, різноманітність поведінки ніколи не може бути абсолютною (у цьому випадку стало б неможливим спілкування людей, їх об'єднання у соціальні утворення). На упорядкування різноманітних варіантів поведінки спрямована протилежна (доцентрова) тенденція до уніфікації поведінки, її типізації, вироблення загальноприйнятних схем і стандартів поведінки. Ця тенденція виявляється у тому, що суспільство виробляє систему соціальних кодів (програм) поведінки, що пропонуються його членам [4].

Набір типових програм поведінки є специфічним для кожної спільноти, всі вони спрямовані на те, щоб стримувати збільшення варіативності поведінки для збереження цілності спільноти. Проте соціально схвалені програми поведінки ніколи не пояснюють всієї поведінки людини у суспільстві. Певні фрагменти

залишаються не регламентованими, оскільки не розцінюються як соціально значущі. Для кожної культури характерними є свої уявлення про значущість тих чи інших аспектів поведінки і, тому, своя конфігурація межі між обов'язковою (типізованою) і вільною (індивідуальною) поведінкою [3].

Стійкість культури передбачає вироблення одноманітних правил поведінки, загальної пам'яті і загальної картини світу. Саме на ці (інтегруючі та стабілізуючі) аспекти функціонування культури спрямована дія механізму традиції, в основі якого лежить процес стереотипізації досвіду.

Соціальний стереотип проявляється як у формі стереотипу мислення, так і стереотипу поведінки особистості. Він виникає на основі почуттів і емоцій, але визначається природними умовами розвитку людей, що закріплюються у колективній свідомості.

Для цілей нашого дослідження важливим є виокремлення двох видів стратегічних дій – стратегія повсякденних дій та стратегічний вибір. Стратегічний вибір пов'язаний з вибором загальних принципів дії, тобто «вибір як розв'язання проблемної ситуації» та «вибір як пошук та визначення альтернатив».

Традиційно стратегія поведінки майбутніх фахівців визначається у період вибору місця роботи, коли студент завершує навчання у вузі. Проте, стратегія містить у собі не тільки конкретні дії у ситуації пошуку роботи. Стратегія поведінки – це сукупність орієнтацій і мотивів, що локалізуються у свідомості особистості та трансформуються у стійку сукупність осмислених, рефлексивних дій, побудованих молодою людиною у певній послідовності для отримання місця роботи, починаючи від закінчення середньої школи до завершення студентом навчання в університеті.

Критеріями для класифікації стратегій є смисли трудової діяльності та прояви активності – пасивності. За першим критерієм – смисли трудової діяльності – випускники диференціюються на три групи: «професіонали», «прагматики» та «індиферентні» (Г.М. Савінова) [8]. Групи розподіляються за наступними засадами: конкретний смисл праці, прагнення працювати за

спеціальністю, ставлення до професії «до» і «після» отримання освіти. За критерієм «активності» в процесі вибору професії, навчання, пошуку роботи також можна виокремити три групи випускників: активні, хаотичні і пасивні. Ці групи розділяються на основі: мотивів вибору вузу, мотивів вибору спеціальності, наявності досвіду роботи, використання різних каналів пошуку роботи.

Критерієм виокремлення стратегій виступає оцінка за результатом, тому можна виділити конструктивні та деструктивні, успішні та неуспішні стратегії. О.М. Дьомин, І.П. Попова вважають, що критерієм конструктивності є спрямованість на реальне і позитивне в соціальному (досягнення прийнятного соціального статусу) та психологічному (задоволеність, оптимістичність, впевненість у собі) аспектах вирішення життєвої проблеми, пов'язаної з пошуком роботи [5]. Конструктивними формами поведінки є цілеспрямоване застосування ресурсів власної міжособистісної мережі, конкретизація Я-образу, своїх планів та оцінок того, що відбувається, побудова контексту теперішньої життєвої ситуації. Неконструктивні стратегії блокують вихід людини із складної життєвої ситуації або надають такий вихід, який людину не задовольняє. До неконструктивних стратегій належать, зокрема: захисна поведінка (коли людина намагається не помічати проблем); хаотичний пошук (поведінка без осмислення варіантів і наслідків рішень, що приймаються); пошук в умовах обмеженої інформації.

На вибір стратегії поведінки випускників вузів у пошуку роботи впливають дві групи чинників: суб'єктивні та об'єктивні. До суб'єктивних можна віднести рівень суб'єктивного контролю (локус-контролю), мотивацію навчання та праці, самооцінку людиною своїх професійних якостей, досвіду і можливостей, оцінку матеріального становища. До об'єктивних чинників – демографічні (вік, освіта, стать, сімейний стан), належність до сім'ї із різних соціально-професійних груп, можливість допомоги з боку батьків, невідповідність отриманої у вузі спеціальності потребам ринку праці, профіль навчання у вузі [7].

Вибір професії можна розділити на декілька стадій: вибір майбутньої освіти після дев'ятого класу; вибір рівня кваліфікації – професійна, середня спеціальна, вища освіта; вибір місця роботи після завершення навчання; перекваліфікація або підвищення кваліфікації. Стратегії поведінки випускників починають формуватися ще при вступі до вузу. Молоді люди обирають університет, в якому планують навчатися (державний або недержавний), спеціальність (гуманітарного або технічного профілю). Далі під час навчання відбувається повне усвідомлення зробленого вибору. Студенти або переконуються у тому, що вибір був зроблений вірно, тому намагаються отримати якомога більше знань та навичок за спеціальністю, або починають міркувати про подальшу переорієнтацію. Випускники у відповідності до своєї стратегії висувають певні вимоги до праці, а також підвищують, або ні, свою кваліфікацію або перекваліфікуються у випадку неправильного вибору професії.

Для випускників вузів є характерним (тут мова йде і про суб'єктивні, і про об'єктивні чинники) відсутність практичних навичок за професією, досвіду роботи, стажу за спеціальністю, що призводить до розбіжності уявлень працедавців з реальними характеристиками молоді, яка виходить на ринок праці, а також до необґрунтованих уявлень молоді про шляхи адаптації у сфері праці. Вибір напряму підготовки або спеціальності, за якими відбувається фахова підготовка, здійснюється абітурієнтами, виходячи із ідеальних уявлень про майбутню бажану роботу, а не як наслідок аналізу реальної ситуації на ринку праці. Також слід відмітити, що професія розглядається молоддю як важливий канал соціальної мобільності, джерело матеріального благополуччя та престижу у суспільстві.

При виборі вузу молоді люди орієнтуються перш за все на якість освіти і престижність, котирування вузу на ринку праці, на фінансові можливості своєї сім'ї, на можливу допомогу при вступі з боку родичів, на сімейні традиції, на власні здібності.

Цікавим є аналіз мотивів вибору спеціальності, зроблений у соціологічних дослідженнях [8]. При виборі гуманітарного профілю молоді люди обирають професію у зв'язку з певними романтичними стереотипами, формування яких залежить від представлення професії у засобах масової інформації, зокрема у кінофільмах, мова йде про «міфологію професії». Крім того, мотиви пов'язані із задоволенням різних власних потреб: у знаннях, які можна застосувати в буденному житті, у матеріальній забезпеченості. Наприклад, серед студентів-психологів ця група мотивів займає провідне місце – «хочу розібратися в собі», «розуміти оточуючих людей», «хочу вміти впливати на людей», «допомагати людям у вирішенні їх проблем» тощо. Серед студентів-будівельників вибір на користь цієї спеціальності був зроблений у зв'язку з тим, що вона надає можливість для працевлаштування у будь-якій будівельній організації.

Значна частина абітурієнтів дуже приблизно уявляє собі, чим вони будуть займатися у майбутній професії, тобто для молодих людей у цей період характерною є невизначеність майбутньої професійної діяльності. У період навчання з'являється більша чіткість, у чому полягає сутність професії, що може призводити або до розчарування, або до переконання у правильності свого вибору. Ставлення випускників до майбутньої професії «до» і «після» навчання пов'язане з обраною спеціальністю: для студентів психологів характерною є зміна у гірший бік. Юристи ж, навпаки, відмічають підвищення інтересу до своєї спеціальності. Для студентів-будівельників характерним є рівне позитивне ставлення протягом всього періоду навчання [8].

Як показало дослідження Г.М. Савінової, основними проблемами при працевлаштуванні у випускників вузів є, на їх думку, соціальні якості особистості (відсутність стажу, досвіду роботи, професійних навичок) та соціально-психологічні (особистісні) якості, наприклад, завищена або занижена самооцінка. На думку респондентів, при прийомі на роботу для працедавця важливими є наступні характеристики: наявність вищої освіти, стажу і досвіду роботи, практичні навички, особисті якості людини, сімейний стан, наявність дітей, стан здоров'я [8].

Для розгляду стратегій поведінки у ситуації пошуку роботи застосовано два критерії: смисли трудової діяльності та прояв активності-пасивності. За першим критерієм авторкою дослідження виділено три групи випускників – «професіонали», «прагматики», «індиферентні». Для «професіоналів» праця є цінністю, перш за все, зміст роботи, тому вони орієнтуються на трудову діяльність у відповідності до своєї спеціальності. Випускники цієї групи прагнуть до професійного та особистісного зростання, до самореалізації в професії. Для представників групи «прагматиків» праця є також цінністю, проте вона є інструментальною цінністю, що дозволяє задовольнити такі потреби, як: матеріальний достаток, кар'єра і т.ін. Перевагу між тим, що треба робити та доходом від цієї діяльності, надається високій заробітній платі. Серед цієї групи випускників є ті, хто бажає працювати за своєю спеціальністю, є ті, хто зовсім не зорієнтований на набуту професію. Випускники цієї групи прагнуть до професійного зростання виключно заради збільшення у майбутньому свого заробітку. Для групи «індиферентних» праця взагалі не є цінністю. При цьому вони можуть займатися пошуком роботи, працювати, але при можливості (наприклад, вдале заміжжя, утримання батьками тощо) відмовляються від трудової діяльності. Коли вони працюють, для них немає особливого значення – працювати за спеціальністю чи ні.

За другим критерієм авторкою виокремлено три групи випускників – активні, хаотичні та пасивні. Група «активних» при виборі навчального закладу орієнтувалась на якість знань, які надає вуз, та обирала той факультет, який надає змогу отримати бажану професію та прогнозувала можливості для майбутнього працевлаштування. Більшість респондентів з цієї групи мали загальне уявлення про те, чим вони будуть займатися, у чому полягає робота за обраною спеціальністю. Під час навчання в університеті представники цієї групи працювали за спеціальністю з метою отримати необхідний досвід, який потрібний для влаштування на роботу після завершення навчання в університеті. Основними каналами працевлаштування є ділові знайомства, використання офіційних каналів – використання Служби зайнятості та

кадрових агенцій, розсилка резюме по Інтернету, розміщення резюме на сайтах з працевлаштування, безпосереднє звернення на підприємства. Для групи «пасивних» випускників вибір навчального закладу та спеціальності був обумовлений або вибором батьків, або випадковими чинниками (у вузі працюють родичі, вступ без іспитів тощо). Під час пошуку роботи використовують пряму допомогу родичів, чекають на запрошення від знайомих. Група респондентів з «хаотичною» поведінкою сполучає елементи активності і пасивності. При виборі спеціальності молоді люди виходили із престижу професії, придатності отриманих знань у подальшому житті, направленості спеціальності (гуманітарна чи технічна), випадкових чинників. Під час навчання респонденти працювали, але не за спеціальністю, виконуючи різну некваліфіковану роботу з метою заробити гроші, щоб не залежати від батьків.

У дослідженні Г.М. Савінової було виявлено розбіжності у стратегіях поведінки випускників гуманітарних та технічних вузів на ринку праці. Для студентів гуманітарних вузів характерною є хаотична поведінка на ринку праці, а також прагматична поведінка при пошуку роботи. Для випускників технічних вузів характерним є прояв професійної поведінки [8].

Висновки. На основі аналізу наукової літератури з проблеми побудови стратегій поведінки випускників вузів під час пошуку роботи та ролі соціальних стереотипів у цьому процесові, нами з'ясовано залежність між вибором майбутньої професії, що спирався на стереотипні уявлення, зокрема, на ті, що подають засоби масової інформації, та стратегіями поведінки під час навчання в університеті та під час пошуку роботи після завершення навчання. Чим більш невизначеним для абітурієнта був зміст майбутньої професійної діяльності, тим більшою мірою стратегія поведінки була пасивною або хаотичною. Реалістичне диференційоване уявлення про майбутню спеціальність призводить до активної професійної позиції, спрямованої на професійне та особистісне зростання.

Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 196 с.
2. Байбурин А.К. Ритуал в традиционной культуре. Структурно-семантический анализ восточнославянских обрядов / А.К. Байбурин. – СПб. : Наука, 1993. – 156 с.
3. Блинова О. Є. Стереотипізація як механізм становлення професійної свідомості майбутніх вчителів / О. Є. Блинова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – 2013. – Вип.2. – С. 76-79.
4. Бурлачук Л.Ф. Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие / Л.Ф. Бурлачук, Е.Ю. Коржова. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
5. Демин А.Н. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации / А.Н. Демин, И.П. Попова // Социс. – 2000. – №5. – С. 39.
6. Кон И.С. Жизненный путь как предмет междисциплинарного исследования / И.С. Кон // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб. : Питер, 2000. – С. 269-279.
7. Омельченко Е.Л. Стилевые стратегии занятости и их особенности / Е.Л. Омельченко // Социс. – 2002. – №11. – С. 42.
8. Савинова А.Н. Социологический конструкт «стратегия»: проблемы использования в социологии / А.Н. Савинова // Контексты социального знания. Межкафедральный сборник научных статей. – Самара, Универс-групп, 2005. – С. 124-132.
9. Сагомонов А.Ю. Успех в «картине мира» постсоветских профессионалов / А.Ю. Сагомонов // Россия: трансформирующееся общество / под. ред. В.А. Ядова. – М. : Канон-Пресс-Ц., 2001. – 636 с.
10. Татенко В.О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В.О. Татенко // Соціальна психологія. – 2006. – №1. – С. 3–13.
11. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах та за межами буденності [Текст]: наук. вид. / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.

12. Шевченко Д.А. Социальная самоидентификация лучших выпускников / Д.А. Шевченко // Социс. – 2004. – №1. – С. 135.