© ТОРОПОВА Г.В., ШЕЛОМЕНЦЕВА О.В., КОВАЛЕВА Г.К.

УДК [378:61]:005.966-057.875

ПРЕДПОЧТЕНИЯ В КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЯХ СТУДЕНТОВ КРАСНОЯРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ ПРОФЕССОРА В.Ф. ВОЙНО-ЯСЕНЕЦКОГО

Г.В. Торопова, О.В. Шеломенцева, Г.К. Ковалева

ФГБОУ ВО Красноярский государственный медицинский университет имени проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого
Министерства здравоохранения РФ, ректор — д.м.н., проф. И.П. Артюхов; кафедра анатомии и гистологии человека,
зав. — д.м.н., проф. Н.Н. Медведева.

Цель исследования. Выявление предпочтений в мотивах и карьерных ориентациях студентов 1 курса Красноярского государственного медицинского университета им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого.

Материалы и методы. Было проведено два исследования, в котором приняло участие 100 студентов 1 курса специальности: «Лечебное дело», «Педиатрия». Исследование было направлено на выявление карьерных ориентаций по методике Э. Шейна.

Результаты. Выявлены показатели карьерных ориентаций среди студентов 1 курса; определены мотивационные факторы в выборе студентами медицинского вуза будущей профессии.

Заключение. Типичная карьерная ориентация у большинства студентов направлена на карьерную ориентацию «Служение». Среди других приоритетных карьерных ориентаций: «Интеграция стилей жизни», «Ориентация на стабильность».

Ключевые слова: карьерные ориентации, профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

PREFERENCES IN CAREER ORIENTATIONS OF STUDENTS AT KRASNOYARSK STATE MEDICAL UNIVERSITY NAMED AFTER PROFESSOR V.F. VOINO-YASENETSKY

G.V. Toropova, O.V. Shelomentseva, G.K. Kovalyova

Krasnoyarsk State Medical University named after Prof. V.F. Voino-Yasenetsky

The aim of the research. To identify the motivations preferences and career orientations of the 1st year students in Krasnoyarsk State Medical University named after Prof. V.F. Voino-Yasenetsky.

Materials and methods. Two studies were conducted in which 100 students of the 1st course of the specialties: "General Medicine", "Pediatrics" took part. The study was aimed to identify career orientations by the method of E. Shane.

Results. Were identified the indicators of career orientations among 1st year students; were identified motivational factors in the choice of the medical school students their future profession.

Conclusion. A typical career orientation of the majority of students focused on career orientation "Duty". Among other priority career orientations are "Integration of life-styles", "Focus on stability."

Key words: career orientation, professional competence, management, autonomy, stability, service, call, integration of lifestyles, entrepreneurship.

Введение

Проблемы, связанные с построением и развитием карьеры, являются весьма актуальными, так как

именно данный процесс дает возможность человеку реализовать свои способности, возможности и потребности. Люди часто реализуют свои карьерные

ориентации неосознанно, так как для каждого человека характерны определенные мотивы и ценности, побуждения, таланты и способности.

Определение деятельности человека в отрыве от его сознания невозможно, поэтому изучение психологии деятельности закономерно переходит в изучение свойств личности. И естественно, что выбор карьерных ориентаций в группах, которые различаются по профессиональному признаку, будет различен, то есть для каждой профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентаций. Последние, возникают в процессе социализации, на основе жизненного опыта и как результат первых этапов профессиогенеза.

Исследованиями взаимосвязи профессионального и личностного самоопределения занимались многие ученые. Например, Д. Сьюпер выдвинул концепцию стадий профессионального развития, различающихся типичными задачами — стадия роста (от рождения до 14 л.); стадия исследования (15-24 г.), на которой происходит реальное проигрывание разных ролей и предварительный профессиональный выбор, реализация Я-концепции и овладение составом профессиональной деятельности; стадия завоевания положения (25-44 г.); стадия поддержания стабильности (45-64 г.) и стадия спада (от 65 лет и выше), характеризующаяся уходом из профессиональной жизни [5].

Выбор медицинских профессий молодежью происходит под влиянием комплекса факторов. Среди них наиболее часто встречается влияние семьи, чтение специальной литературы, просмотр фильмов. Имеются работы, где выявлен высокий процент поступающих в медицинский вуз по совету родных, знакомых, друзей-медиков, по призванию и склонности к медицине, в связи с желанием помогать людям, решением продолжать семейные традиции [1].

Начальная мотивация оказывает сильнейшее влияние на многие стороны поведения студента и на формирование его профессиональных ожиданий в дальнейшем карьерном росте [4].

Ответственность за правильный выбор профессии лежит на самом человеке. Задача заключается в том, чтобы найти интересную и привлекательную профессию, соответствующую способностям и пользующуюся спросом на рынке труда. И тогда выбор будет удачным.

Последствия неправильно выбранной профессии затрагивают как самого человека, так и все общество. Смена профессий, неудовлетворенность работой часто оказываются следствием ошибок, совершаемых человеком еще при выборе своего профессионального пути [2].

Целью настоящего исследования стало выявление предпочтений в карьерных ориентациях студентов 1 курса Красноярского государственного медицинского университета им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого. В задачи исследования входило: 1. Определить выбор карьерных ориентаций студентов. 2. Выявить приоритетные карьерные ориентации среди студентов первого курса. 3. Проанализировать результаты исследования.

Материалы и методы

Определение карьерных ориентаций студентов первого курса проводили путем социологического опроса по методике Э. Шейна, с использованием диагностических шкал. Э. Шейн считает, что личностные ценности влияют на способность успешно решать задачи, которые перед нами стоят на работе. Чем лучше люди понимают собственные карьерные мотивы и ценности в определенных сферах, тем большее удовлетворение они могут получить от работы и карьеры. Для характеристики карьерного выбора и карьерной мотивации Э. Шейн ввел специальное понятие «карьерные якоря». Карьерные якоря являются ведущими мотивами и основополагающими ценностями, на которые человек, прежде всего, ориентируется при реализации карьеры, они удерживают человека в рамках избранного вектора карьерного движения и профессионального развития. Подход Шейна позволяет рассматривать сотрудников с точки зрения их «карьерных якорей» [3]. Методика позволяет дифференцировать

Таблица 1

Показатели карьерных ориентаций у студентов 1 курса КрасГМУ

Карьерная ориентация	$X_{\text{ср}} \pm \Delta X_{\text{кв}}$
Профессиональная компетентность	6,51±0,24
Менеджмент	6,54±0,23
Автономия	6,49±0,20
Стабильность	6,83±0,18
Служение	7,97±0,21
Вызов	6,00±0,23
Интеграция стилей жизни	7,22±0,20
Предпринимательство	5,29±0,27

8 видов карьерных ориентаций: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность (места работы и места жительства), служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство [3]. В данном исследовании участвовало 100 студентов 1 курса специальности: «Лечебное дело», «Педиатрия».

Результаты проведенного исследования получены впервые, являются новым знанием, и представлены средними показателями ($X_{\text{ср}}$) по изучаемым критериям и среднеквадратичной погрешностью измерения, $\pm \Delta X_{\text{кв}}$.

Результаты и обсуждение

Результаты социологического опроса в предпочтении карьерных ориентаций студентов по методике Э.Шейна, представлены в табл. 1.

По результатам опроса выявлено, что максимальное количество респондентов — 7,97±0,21 выбирают ориентацию «Служение». Основными

ценностями для данной ориентации являются работа с людьми, служение человечеству, помощь людям, желание сделать мир лучше и др. Даже при смене работы такие люди всё равно будут активны в этом направлении. По теории Э. Шейна, для людей с высокими показателями по данной шкале направленность на реализацию в своей работе сформированных личных ценностей настолько важна, что они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности [3]. В случае сильно выраженной ориентации «Служение» человек склонен игнорировать свои потребности, что ведет к возрастанию внутреннего напряжения. Высокие показатели по данной шкале закономерно подтверждают предпочтение студентами 1 курса профессии врача, направленной на помощь людям.

Достаточно высокий результат, так же, как и в предыдущем показателе, достоверно отличающийся,

отмечается при выборе карьерной ориентаций «Интеграция стилей жизни» — $7,22 \pm 0,20$. Данная карьерная ориентация характеризует людей, стремящихся к балансу и гармонии в жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Они не выделяют в доминирующих ценностях только семью, только карьеру, или только саморазвитие, а ценят свою жизнь в целом — где живут, как совершенствуются, чем конкретную работу, карьеру или организацию. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение [3].

Следующий результат по шкале — «Стабильность» составляет $6,83 \pm 0,18$ (включает согласно методике две подшкалы — «место работы» и «место жительства»). Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры таких людей. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Человек, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и

временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

Такие ориентации как «Менеджмент», «Профессиональная компетентность» и «Автономия» имеют приблизительно близкие показатели (соответственно: $6,54 \pm 0,23$; $6,51 \pm 0,24$; $6,49 \pm 0,20$).

«Менеджмент» (организаторская компетентность). В данном случае первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них — управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами — это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития — власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

Карьерная ориентация «Профессиональная компетентность» связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере [3].

«Автономия» предполагает освобождение личности от организационных правил, предписаний и ограничений. Главное в работе — это свобода и независимость. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда). Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы [3].

Основные ценности в карьерной ориентации «Вызов» — это конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша — проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Предпочтение студентами по этой карьерной ориентации составило $6,00 \pm 0,23$.

И, минимальный показатель — $5,29 \pm 0,27$, набирает карьерная ориентация «Предпринимательство». Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других — это не их, они — предприниматели по духу, и цель их карьеры — создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании — собственный бизнес.

Заключение

Таким образом, как показал анализ профессионального самоопределения, карьерная ориентация у большинства студентов направлена на «Служение». Среди приоритетных карьерных ориентаций: «Интеграция стилей жизни», «Ориентация на стабильность». Относительно не высокий показатель ориентации на «Профессиональную компетентность» может быть

связан с отсутствием опыта работы в сфере врачебной деятельности.

Одним из направлений дальнейшего исследования может стать изучение динамики профессиональных предпочтений студентов на старших курсах, ведь полученный жизненный опыт в ходе обучения может повлиять на карьерную ориентацию.

В дальнейших исследованиях возможно проведение опроса групп студентов 1 курса, и определение уже не только приоритетов карьерной ориентации, для данных групп, но и сравнительного анализа, что также позволит провести дополнительный анализ карьерных ориентаций, прививаемых абитуриентам в обществе и семье.

Литература

1. Адыширин-Заде К.А. Профессионально-ориентированный подход к самоопределению будущих врачей // Вектор науки ТГУ. — 2012. — № 1(1). — С.7-9.
2. Пчелина И.В., Дьяченко В.Г. Профессиональная ориентация в подготовке врачей (учебно-методическое пособие). Хабаровск: Издательский центр ДВГМУ. — 2004. — 145 с.
3. Решетников В.А., Коршевер Н.Г., Доровская А.И. Закономерности карьерного роста врачей в медицинских организациях // Сибирское медицинское обозрение. — 2015. — № 4(94). — С.61-67.
4. Сторожаков Г.И., Ермолаев М.В., Зиневич Л.С., Клищевская М.В. Роль школ-лицеев в подготовке студентов для медицинских вузов // Российский медицинский журнал. — 2002. — № 1. — С.13-15.
5. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.

References

1. Adyshirin-Zade K.A. Professionally-oriented approach to the self-determination of the future doctors // Vector of Science TSU. — 2012. — № 1 (1). — P.7-9.
2. Pchelina I.V., Dyachenko V.G. Professional orientation in the training of doctors (teaching guide). Khabarovsk: Publishing Center DVGMU. — 2004. — 145 p.

3. Reshetnikov V.A., Korshever N.G., Dorovskaya A.I. Regularities of career growth of doctors in medical organizations // Siberian medical review. — 2015. — № 4 (94). — P.61-67.

4. Storozhakov G.I., Yermolaev M.V., Zinevich L.S., Klishchevskaya M.V. The role of lyceum schools in training the students for medical schools // Russian Medical Journal. — 2002. — № 1. — P.13-15.

5. Shane E.H. Organizational culture and leadership. — SPb.: Peter, 2002. — 336 p.

Сведения об авторах

Торопова Галина Валерьевна — кандидат биологических наук, доцент кафедры анатомии и гистологии человека, ФГБОУ ВО Красноярский государственный медицинский университет имени проф. В. Ф. Войно-Ясенецкого МЗ РФ.

Адрес: 660022, г. Красноярск, ул. Партизана Железняка, г. 1; тел. 8(391) 2201409; e-mail: toropova.kgmu@yandex.ru.

Шеломенцева Ольга Викторовна — кандидат биологических наук, доцент кафедры анатомии и гистологии человека, ФГБОУ ВО Красноярский государственный медицинский университет имени проф. В. Ф. Войно-Ясенецкого МЗ РФ.

Адрес: 660022, г. Красноярск, ул. Партизана Железняка, г. 1; тел. 8(391) 2201409; e-mail: ov_shelom@mail.ru.

Ковалёва Гульмира Кажалиевна — кандидат биологических

наук, доцент кафедры анатомии и гистологии человека, ФГБОУ ВПО Красноярский государственный медицинский университет имени проф. В. Ф. Войно-Ясенецкого МЗ РФ.

Адрес: 660022, г. Красноярск, ул. Партизана Железняка, г. 1; тел. 8(391) 2201409; e-mail: gulmirakovaleva@mail.ru.

Authors

Toropova Galina Valeryevna — Candidate of Biological Science, Associate Professor of the Department of Human Anatomy and Histology, Krasnoyarsk State Medical University named after Prof. V. F. Voino-Yasenetsky, Ministry of Health of the Russian Federation.

Address: 1, Partizan Zheleznyak Str., 660022, Krasnoyarsk, RF; Phone: 8(391)2201409, e-mail: toropova.kgmu@yandex.ru.

Shelomentseva Ol'ga Victorovna — Candidate of Biological Science, Associate Professor of the Department of Human Anatomy and Histology, Krasnoyarsk State Medical University named after Prof. V. F. Voino-Yasenetsky, Ministry of Health of the Russian Federation.

Address: 1, Partizan Zheleznyak Str., 660022, Krasnoyarsk, RF; Phone: 8(391)2201409, e-mail: ov_shelom@mail.ru.

Kovalyova Gul'mira Kazhgalievna — Candidate of Biological Science, Associate Professor of the Department of Human Anatomy and Histology, Krasnoyarsk State Medical University named after Prof. V. F. Voino-Yasenetsky, Ministry of Health of the Russian Federation;

Address: 1, Partizan Zheleznyak Str., 660022, Krasnoyarsk, RF; Phone: 8(391)2201409; e-mail: gulmirakovaleva@mail.ru.

Практическая медицина

© ГРИНШТЕЙН Ю.И., ПЕТРОВА М.М., ШАБАЛИН В.В., РУФ Р.Р., КОСИНОВА А.А., ШТРИХ А.Ю.

УДК 615.03:615.22(571.51)

ОСОБЕННОСТИ ФАРМАКОТЕРАПИИ АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТОНИИ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ. ЧТО НАЗНАЧАЮТ В РЕАЛЬНОЙ КЛИНИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ?

Ю.И. Гринштейн¹, М.М. Петрова¹, В.В. Шабалин¹, Р.Р. Руф¹, А.А. Косинова¹, А.Ю. Штрих²

¹ФГБОУ ВО Красноярский государственный медицинский университет имени проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого

Министерства здравоохранения РФ, ректор — д.м.н., проф. И.П. Артюхов; кафедра терапии ИПО, зав. — д.м.н., проф. Ю.И. Гринштейн; кафедра поликлинической терапии, семейной медицины и ЗОЖ с курсом ПО, зав. — д.м.н., проф. М.М. Петрова;

²Красноярская межрайонная клиническая больница №20, гл. врач — В.А. Фокин.

Цель исследования. Оценить частоту назначения различных групп антигипертензивных препаратов (АГП) в лечении больных АГ среди пациентов Красноярского края по данным всероссийского эпидемиологического исследования ЭССЕ-РФ.

Материалы и методы. Исследовано 1603 человека в возрасте 25-64 года, отобранных путем систематической стратифицированной многоступенчатой рандомизации среди населения, прикрепленного к четырем поликлиникам г. Красноярска и Березовской районной больнице. Все включенные подвергались подробному ан-