

**ФГБОУ ВО «КЕРЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОРСКОЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

М.Л. Яковенко, М.А. Никонорова, О.В. Бабина, О.М. Озаркив

**МОРСКАЯ И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННАЯ ОТРАСЛИ:
ОТ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ ДО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ**

МОНОГРАФИЯ

**Керчь
2018**

УДК 378:[656.6+639.2/.3+159.9+316.44]
ББК 74.58+39.4+47.2+72
М80

*Рекомендовано к печати Ученым советом ФГБОУ ВО «КГМТУ»
Протокол № 2 от 08 февраля 2018 г.*

Рецензенты:

Ивановский Н.В., кандидат технических наук, доцент, декан Морского факультета ФГБОУ ВО «КГМТУ»;
Логунова Н.А., доктор экономических наук, доцент, декан Технологического факультета ФГБОУ ВО «КГМТУ»;
Чигрин В.А., доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии Таврической академии ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

М80 **Морская и рыбохозяйственная отрасли: от выбора профессии до профессиональной реализации: Монография**/М.Л. Яковенко, М.А. Никонорова, О.В. Бабина, О.М. Озаркив; науч.ред. М.Л. Яковенко. – Керчь: ФГБОУ ВО «КГМТУ», 2018.– 104 с.: ил.
ISBN 978-5-6040333-2-6

В коллективной монографии представлены результаты эмпирических исследований мотивации выбора профессии, профессиональной реализации и своеобразия формирования и присвоения корпоративной культуры на современном этапе развития морской и рыбохозяйственной отраслей студентами, курсантами и выпускниками ФГБОУ ВО «КГМТУ». Рассмотрены направления координационного взаимодействия вуз – предприятие – Росрыболовство.

Монография может быть интересна научным работникам, преподавателям, обучающимся, а также широкому кругу профессионалов, осуществляющих деятельность в морской и рыбохозяйственной отраслях.

УДК 378:[656.6+639.2/.3+159.9+316.44]
ББК74.58+39.4+47.2+72

ISBN 978-5-6040333-2-6

© ФГБОУ ВО «КГМТУ»
© Яковенко М.Л.
© Никонорова М.А.
© Бабина О.В.
© Озаркив О.М.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
РАЗДЕЛ 1. МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ МОРЯКА КУРСАНТАМИ МЛАДШИХ КУРСОВ	7
1.1 Методология и методики психологического исследования мотивации выбора морских профессий	9
1.2 Формирование мотивации профессионального выбора в контексте процесса обучения	12
1.2.1 Ведущие мотивы профессионального выбора курсантов КГМТУ..	12
1.2.2 Карьерные ориентации студентов и курсантов (сравнительный анализ)	19
1.3 Исследование мотивации выбора профессии в условиях рейса	29
1.4 Динамика мотивов выбора морской профессии в результате прохождения практики	30
Выводы	40
РАЗДЕЛ 2. МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МОРСКОЙ И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛЯХ	43
2.1 Методика проведения прикладного исследования в области мотивации выбора профессиональной деятельности	45
2.2 Мотивация выбора профессии в морской и рыбохозяйственной отраслях студентами и курсантами КГМТУ	47
2.2.1 Факторы мотивации абитуриентов при выборе профессии на этапе поступления в КГМТУ	47
2.2.2 Осведомленность обучающихся в вузе о специфике избранной профессии	51
2.2.3 Осуществление поиска потенциального места работы студентами и курсантами КГМТУ	59
2.2.4 Характер заинтересованности студентов и курсантов в профессиональной реализации в морской и рыбохозяйственной отраслях	62
2.2.5 Мотивация к профессиональной деятельности в отрасли структурными подразделениями вуза	69
2.2.6 Условия мотивации молодых специалистов к трудовой деятельности на предприятиях морской и рыбохозяйственной отраслей внеобразовательными структурами	73
Выводы	79

РАЗДЕЛ 3. МОРСКАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА:	
СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ	83
3.1 Методика изучения корпоративной культуры моряков	85
3.2 Своеобразие формирования морской субкультуры	86
3.2.1 Факторы внешнего влияния на формирование корпоративной культуры моряков	86
3.2.2 Присвоение корпоративной культуры моряков в процессе включенности в профессиональную среду	93
Выводы	101
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	102
СОКРАЩЕНИЯ	103

ПРЕДИСЛОВИЕ

Современный этап развития морской и рыбохозяйственной отраслей, охватывающих широкий спектр направлений народнохозяйственного комплекса, способствует формированию потребности в качественно обученных специалистах, подготовленных к осуществлению своей профессиональной деятельности в различных социальных средах и производственных условиях.

ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», в настоящее время подведомственная образовательная организация Федерального агентства по рыболовству, осуществляет обучение специалистов для предприятий и организаций морской и рыбохозяйственной отраслей. История вуза демонстрирует многолетнюю практику подготовки высококвалифицированных кадров по ряду специальностей и направлений подготовки, среди которых «Судовождение», «Эксплуатация судовых энергетических установок», «Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики», «Экология и природопользование», «Технологические машины и оборудование», «Продукты питания животного происхождения», «Водные биоресурсы и аквакультура».

Однако образовательная подготовка кадров конкретной области профессиональной деятельности не всегда является условием реализации молодых специалистов в отрасли. Поэтому в ФГБОУ ВО «КГМТУ» уделяется большое внимание мотивации выбора профессии студентами и курсантами, их профессиональной реализации в морской и рыбохозяйственной отраслях, формированию сущностных черт морской корпоративной культуры обучающихся.

Одним из аспектов этой работы является всесторонний мониторинг различных условий и факторов, оказывающих влияние на восприятие избранной профессии студентами и курсантами с момента их поступления в вуз и до непосредственной включенности в производственную деятельность. Визуализация этого – представляемые результаты обследований, которые были проведены преподавателями ФГБОУ ВО «КГМТУ» в 2016-2017 учебном году.

В целом исследовательский подход предполагал комплексный (в рамках социологии и психологии), многофакторный мотивационный анализ подготовки профессионалов для морской и рыбохозяйственной отраслей, учитывающий взаимосвязь всех структурных подразделений процесса –

от высшего учебного заведения до предприятия или организации, а также Федерального агентства по рыболовству.

Содержательно монография состоит из трех логически взаимосвязанных и взаимодополняющих разделов.

В первом разделе рассматриваются наиболее выраженные мотивации профессионального выбора студентами и курсантами младших курсов, их уточнение в контексте обучения, а также утверждение в выборе профессии под впечатлением первого опыта учебно-практической деятельности на учебном парусном судне.

Второй раздел посвящен осмыслению профессионального выбора студентами и курсантами старших курсов, их восприятию образовательной подготовки и профессиональной реализации в отрасли, мотивирующих факторов профессиональной деятельности. Представлен взгляд преподавателей вуза на ситуацию профессионального становления обучающихся и координационного взаимодействия структуры вуз – предприятие/организация – Росрыболовство.

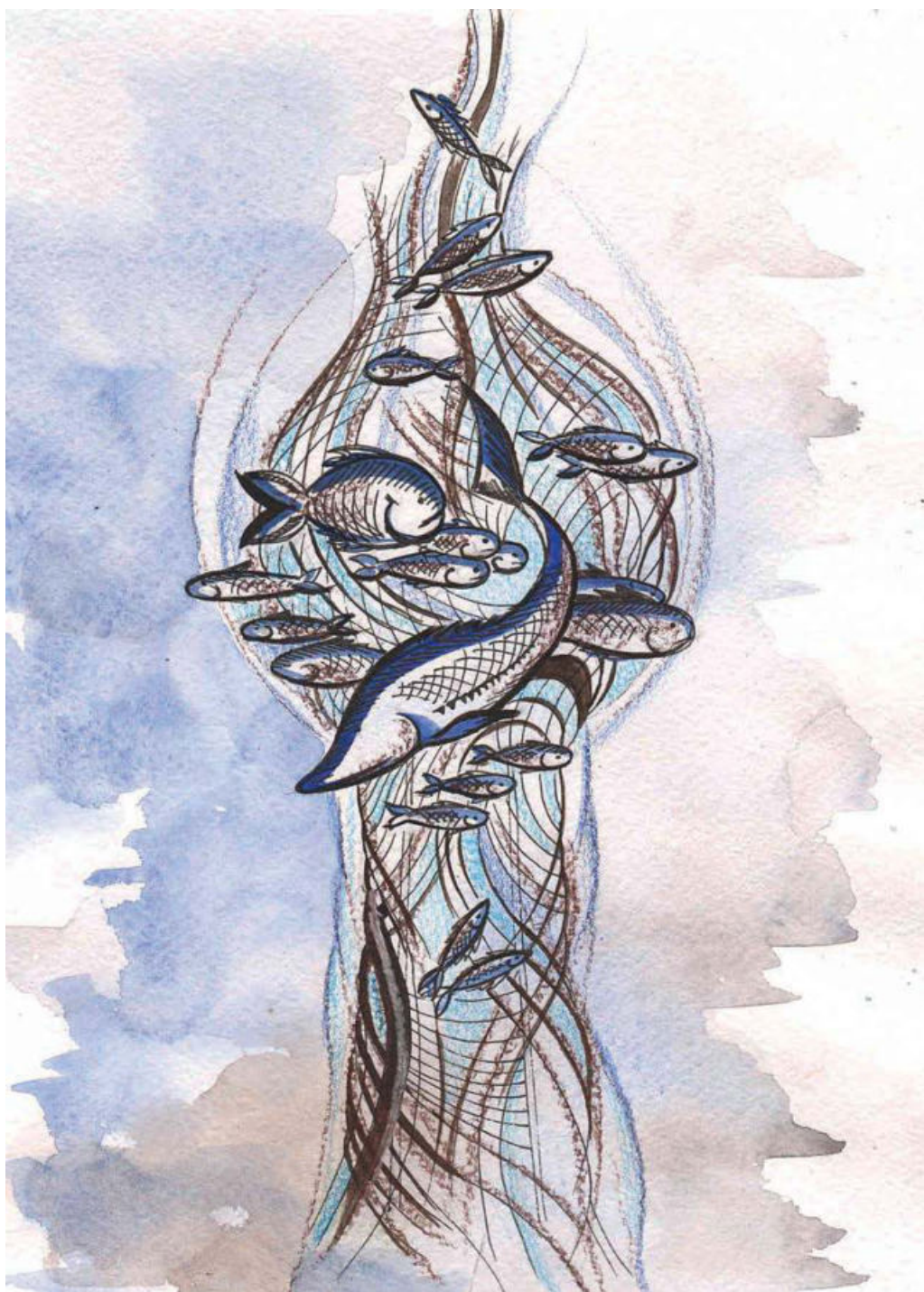
В третьем разделе проанализирован процесс постижения морской корпоративной культуры курсантами и выпускниками ФГБОУ ВО «КГМТУ» разных лет в контексте профессиональной деятельности. Представлена трансформация восприятия устоявшихся морских традиций и базовых ценностей морской субкультуры на современном этапе её развития.

Над монографией работал авторский коллектив в составе: Яковенко М.Л. – д-р филос. наук, профессор (разд. 2), Никонорова М.А. – канд. псих.наук (разд. 1, §§ 1.1, 1.2), Бабина О.В. – руководитель плавательной практики (разд. 1, §§ 1.3, 1.4), Озаркив О.М. – преподаватель (разд. 3).

Представленные результаты социальных исследований, проведенных на основании различных методов социальных наук, могут быть использованы в деятельности образовательных учреждений, проводящих подготовку специалистов для предприятий и учреждений Росрыболовства, непосредственных хозяйственных и управляющих субъектов морской и рыбохозяйственной отраслей.

РАЗДЕЛ 1.
МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ МОРЯКА
КУРСАНТАМИ МЛАДШИХ КУРСОВ





Профессия моряка всегда была популярна среди молодежи, проживающей в прибрежных морских регионах. Сегодня, в условиях развития международного мореплавания, она становится одной из наиболее востребованных, в то же время, сопряженной с целым рядом рисков для здоровья и жизни. Почему выпускники школ выбирают своим будущим работу в море? Каковы основные мотивы выбора профессии? Как меняется профессиональная мотивация в результате приобретенного практического опыта? Ответы на эти вопросы мы представляем в нашем исследовании.

1.1 Методология и методики психологического исследования мотивации выбора морских профессий

В основу разработки методологии исследования мотивации профессионального выбора курсантов и студентов ФГБОУ ВО «КГМТУ» были положены следующие концепции и модели:

- концепция внутренней и внешней мотивации Э. Деси, в которой подчеркивается значение внутренних, имманентно присущих человеку, движущих сил.¹
- содержательная теория мотивации (А. Маслоу, Д. Макклелланд и др.), в которой основой мотивации деятельности личности определены потребности.²
- модель мотивационных характеристик Дж. Ричарда Хэкмана и Г. Олдхэма, в которой основным мотиватором личности к выбору определенной профессии считаются позитивные психические состояния.³
- якорная концепция Э. Шейна, Л. Почебут и В. Чикер в которой карьерные ориентации определяются как представления о своих способностях, ценностных ориентациях, мотивах, смыслах и

¹ Deci E. L. Intrinsic motivation / E. L. Deci. – New York: Plenum, 1995. – P. 21-55.

² Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд., пер. с англ. – СПб.: Изд-во Питер, 2008. – 352 с.

³ Hackman J. R. Motivation through the design of work: Test of a theory / J. R. Hackman, G. R. Oldham // Organizational behavior and human performance. – 1976. – Т. 16. – № 2. – P. 36-43.

потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности.⁴

Эмпирическое исследование мотивации выбора профессии моряка курсантами ФГБОУ ВО «КГМТУ» проводилось с использованием психологических тестовых методик:

- «Мотивы выбора профессии» (Р. Овчарова);
- «Изучения мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир);
- «Что меня привлекает в профессии моряка» (анкета, М. Никонорова);
- «Якоря карьеры» (Э. Шейн в адаптации Л. Почебут и В. Чикер).

Методика «Мотивы выбора профессии» (Р. Овчарова)⁵ позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Методика «Изучения мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир) применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн в адаптации Л. Почебут и В. Чикер) позволяет определить направленность карьерных ориентаций респондентов по восьми «якорям карьеры»:

- 1) Автономия: стремление к свободе, независимости и самостоятельности. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений.
- 2) Стабильность: карьерная ориентация, обусловленная потребностью в безопасности и стабильности, предсказуемости будущих жизненных событий; при этом различают два типа стабильности – стабильность места жительства и стабильности места работы.
- 3) Предпринимательство: стремление работать на себя, а не на других, преодолевать препятствия, идти на риск.
- 4) Вызов: ориентация на конкуренцию, победу над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач.
- 5) Профессиональная компетентность: стремление быть мастером своего дела, развивать свои способности, добиться высокой квалификации,

⁴ Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие./ Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 342 с.

⁵ Из кн. Врублевская М.М. Профориентационная работа в школе: Методические рекомендации / М.М. Врублевская, О.В. Зыкова – Магнитогорск: МаГУ, 2004. – 80 с., с. 7-9.

признания своего профессионализма (ориентация на горизонтальную карьеру), стремление к признанию талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем мастерству.

6) Менеджмент: ориентация на управленческую деятельность (вертикальную карьеру).

7) Служение: стремление работать с людьми, служить человечеству, воплощать в работе свои идеалы и ценности.

8) Интеграция стилей жизни: стремление к тому, чтобы в жизни было все сбалансировано (семья, работа, саморазвитие).

Эмпирическое исследование проводилось в двух направлениях:

Первое направление. Психологическая диагностика мотивов выбора профессии у курсантов 1-3 курсов Морского факультета направления подготовки: «Электроэнергетика и электротехника» и специальностей:

- судовождение;
- эксплуатация судовых энергетических установок;
- эксплуатация судового оборудования и средств автоматики.

Второе направление. Психологическая диагностика карьерных ориентаций у студентов Технологического факультета и курсантов Морского факультета ФГБОУ ВО «КГМТУ». В тестировании приняли участие студенты 1-2 курсов направлений подготовки:

- продукты питания животного происхождения;
- технологические машины и оборудование;
- экология моря;

и курсанты направления подготовки:

- электроэнергетика и электротехника;

и специальностей:

- судовождение;
- эксплуатация судовых энергетических установок;
- эксплуатация судового оборудования и средств автоматики.

Для более качественного анализа мотивации курсантов при выборе профессии нами проведен сравнительный анализ карьерных ориентаций курсантов Морского факультета и студентов Технологического факультета ФГБОУ ВО «КГМТУ» по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн в адаптации Л. Почебут и В. Чикер).

Эмпирическое исследование проводилось в течение 2016-2017 учебного года. Тестирование каждого курса проводилось отдельно. Курсантам предоставлялся бланк для ответов. Затем зачитывалась инструкция. На заполнение каждого бланка уходило от 20 до 45 минут.

1.2 Формирование мотивации профессионального выбора в контексте процесса обучения

1.2.1 Ведущие мотивы профессионального выбора курсантов КГМТУ

В рамках *первого направления* эмпирического исследования нами проведена психологическая диагностика мотивов выбора профессии у курсантов 1-3 курсов Морского факультета. В выборку вошло 490 человек. Из них 210 чел. – курсанты 1 курса, 180 чел. – 2 курса и 100 чел. – 3 курса. Юношей в выборке 482 чел., девушек – 8 чел. (Рис.1).

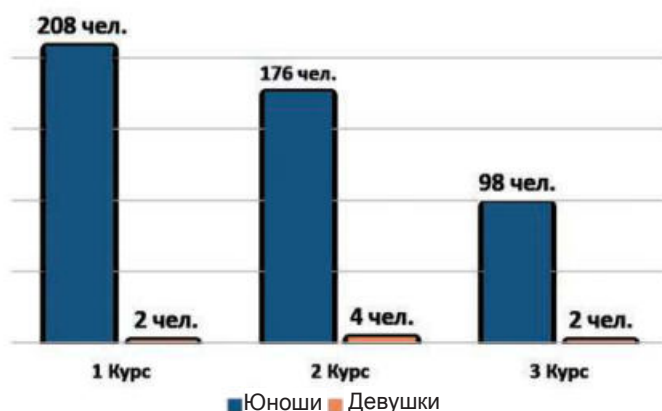


Рисунок 1. Выборка 1 направления эмпирического исследования

Первой курсантам была предложена методика «*Мотивы выбора профессии*» (Р. Овчарова).

Полученные результаты позволяют нам разделить всех испытуемых на 4 группы:

- 1 группа – курсанты с преобладающими внутренними индивидуально значимыми мотивами выбора профессии (51,2%). К индивидуально значимым мотивам можно отнести соответствие профессии способностям, физическому и умственному развитию; возможность общения, проявления своих творческих способностей; значимость выбранной профессии лично для себя; удовлетворение от работы;
- 2 группа – курсанты с преобладающими внутренними социально значимыми мотивами (29,4%). К внутренним социально значимым мотивам относятся возможность принести своим трудом пользу обществу, достигнуть хороших результатов, возможность оказания помощи людям, сделать мир лучше, краше и т.п.;
- 3 группа – курсанты, у которых на первом месте стоят внешние положительные

мотивы (10,1%). К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия;

4 группа – курсанты, у которых главенствуют внешние отрицательные мотивы (9,3%). К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Это отражено на Рисунке 2.

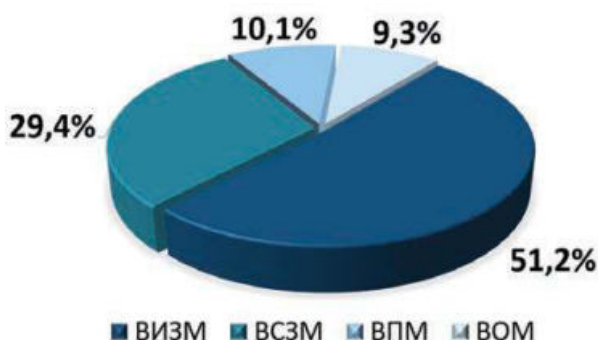


Рисунок 2. Результаты исследования по методике «Мотивы выбора профессии»

Внутренние мотивы выбора профессии – ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководство другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Таким образом, у курсантов ФГБОУ ВО «КГМТУ» преобладают внутренние мотивы, а преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

Далее мы предложили курсантам методику «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир). Методика направлена на изучение *мотивов профессиональной деятельности*. Автор методики определяет уровень выраженности таких типов мотивации как:

- денежный заработок,
- стремление к карьерному продвижению по работе,
- желание не подвергаться критике со стороны руководителя и коллег,
- стремление избежать возможных наказаний или неприятностей,

- ориентация на престиж и уважение со стороны других,
- удовлетворение от хорошо выполненной работы,
- общественная полезность труда.

По полученным результатам рассчитываются мотивационные комплексы.

Наиболее предпочтительный представлен таким соотношением:

$BM > BPM > BOM$ и $BM = BPM > BOM$

Где BM – внутренняя мотивация;

BPM – внешняя положительная мотивация;

BOM – внешняя отрицательная мотивация;

То есть, наиболее предпочтительным можно считать комплекс, в котором внутренняя мотивация выше внутренней положительной мотивации или они равны, и при этом эти виды мотивации значительно выше внешней отрицательной мотивации.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более курсант мотивирован к содержанию профессионального обучения, к стремлению достичь определенных положительных результатов.

Методика, таким образом, позволяет узнать, в какой мере курсанты удовлетворены избранной профессией.

В результате проведения эмпирического исследования нами были выявлены преобладающие мотивационные комплексы выбора профессии у курсантов ФГБОУ ВО «КГМТУ».

Данные, полученные в результате эмпирического исследования курсантов 1 курса представлены на Рисунке 3.



Рисунок 3. Преобладающие мотивационные комплексы выбора профессии у курсантов 1 курса

Как видно из полученных данных, у курсантов 1 курса преобладает внутренняя мотивация к выбору профессии (52,1%).

Внешняя положительная мотивация выявлена у 37,7% выборки. Курсантов привлекает не сама деятельность, а то, как она будет оценена окружающими (положительная оценка, поощрение, похвала и т.д.).

Внешняя отрицательная мотивация констатирована у 10,2% опрошенных.

Выбор профессии у таких курсантов сделан по принуждению или под давлением, сама профессия им неинтересна, практическая деятельность не приносит удовольствия, а если свою работу они и выполняют достаточно хорошо, то только из-за боязни неудачи или наказания.

Предполагаем, что мотивация к профессиональной деятельности у курсантов корректируется после плавательной практики.

Данные, полученные в результате эмпирического исследования курсантов 2 и 3 курсов представлены на Рисунке 4.

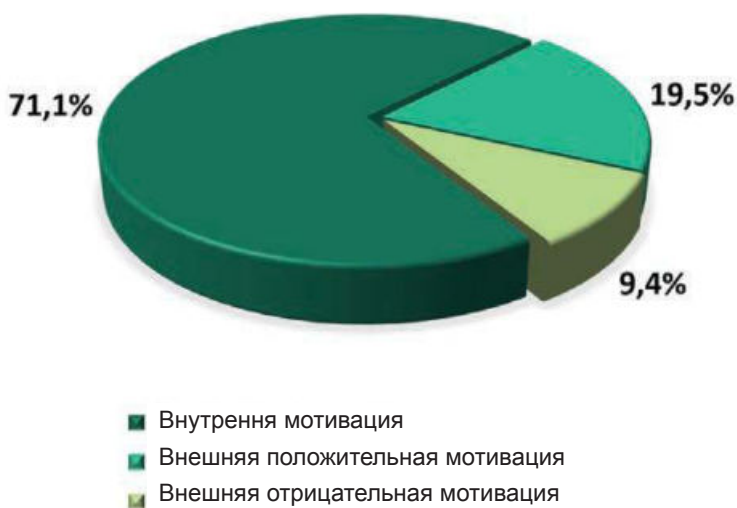


Рисунок 4. Преобладающие мотивационные комплексы у курсантов 2 и 3 курсов

Полученные данные позволяют нам сделать вывод о том, что у большинства (71,1%) курсантов 2 и 3 курсов сформировалась внутренняя положительная мотивация выбора профессии, которая связана с самим содержанием деятельности.

Внешняя положительная мотивация выявлена у 19,5% выборки. Внешняя отрицательная мотивация констатирована у 9,4% опрошенных.

Таким образом, у группы курсантов 1 и группы 2 и 3 курса показатели по внутренней мотивации выше, чем по остальным двум.

Однако у большинства курсантов 2 и 3 курсов выраженность внутренней мотивации на 19% больше чем у курсантов 1 курса.

Также различие в мотивации наблюдается и при оценке внешней мотивации. У курсантов 1 курса выраженность внешней положительной мотивации на 18,2% больше, чем у курсантов 2 и 3 курсов, а внешней отрицательной мотивации – на 0,8%. Это связано, прежде всего, с незнанием первокурсниками специфики профессии, отсутствием необходимых профессиональных навыков, которые появляются у курсантов уже после плавательной практики.

Обобщенные показатели выборки по каждому комплексу представлены в таблице 1.

Табл.1. Показатели преобладания видов мотивации у курсантов

Вид мотивации	Общие результаты	
	среднее	%
ВМ	4,2	60,1
ВПМ	3,6	25,5
ВОМ	3,4	14,6

По всей выборке курсантов (490 человек) выявлено, что доминирующим типом мотивации профессионального выбора выступает внутренняя мотивация – 60,1% (больше половины всех опрошенных).

Второй по выраженности определена внешняя положительная мотивация – 25,5%. Курсанты с данным типом мотивации ориентированы на оценку деятельности окружающими, похвалу, поощрение.

Третьей по выраженности оказалась внешняя отрицательная мотивация – 14,6%. Можно утверждать, что курсанты с такой мотивацией свой профессиональный выбор сделали не самостоятельно, интереса к выполняемой работе и удовольствия от работы не испытывают.

Анализ мотивационных комплексов позволяет утверждать, что большинство курсантов удовлетворены выбранной профессией – у 64,5% опрошенных – наилучшие мотивационные комплексы. Они представлены сочетаниями: ВМ>ВПМ>ВОМ (35,5% опрошенных) и ВМ=ВПМ>ВОМ (29% опрошенных). Это говорит о том, что курсантам нравится конкретная профессиональная деятельность.

Наименее предпочтительные мотивационные комплексы представлены в следующих сочетаниях мотивов: $ВОМ > ВПМ > ВМ$; $ВОМ = ВМ > ВПМ$ и $ВОМ > ВМ > ВПМ$. Такие комплексы констатированы у 3,5%; 12,7% и 10,3% курсантов соответственно. В целом, по выборке это составляет 26,5% от числа опрошенных курсантов.

В данном случае можно говорить о безразличном и негативном отношении к профессии; соответственно, профессиональная деятельность не приносит удовольствия. Причины такого негативного отношения могут быть очень разнообразны: поступление в ВУЗ по настоянию родителей, за компанию с друзьями, завышенный уровень притязаний и т.д.

Курсанты, с преобладанием внешней мотивации, не получают удовлетворения при решении трудных задач. Поэтому они выбирают более простые задания и выполняют только то, что необходимо для получения подкрепления (оценки). Отсутствие внутреннего стимула способствует росту напряженности, уменьшению спонтанности, в то время как наличие внутренних побуждений способствует проявлению непосредственности, оригинальности, росту творчества у курсантов.

Наиболее привлекательные *мотивы выбора профессии выявлялись при помощи анкеты «Что меня привлекает в профессии моряка».*

Полученные нами данные свидетельствуют о том, что наиболее привлекательным мотивом выбора профессии моряка для курсантов «ФГБОУ ВО «КГМУ» являются: высокая зарплата (85,6%), соответствие работы способностям (78,2%), соответствие работы складу характера (76,2%), достижение социального признания (65,5%), социальная значимость профессии (52,2%) (рис. 5).



Рисунок 5. Привлекательные мотивы выбора профессии моряка

Наиболее непривлекательные мотивы выбора профессии моряка для курсантов «ФГБОУ ВО «КГМУ» представлены на рис. 6.



Рисунок 6. Непривлекательные мотивы выбора профессии моряка

Курсантов ФГБОУ ВО «КГМУ» больше всего не привлекает в профессии моряка то, что эта работа характеризуется переутомлением большими физическими нагрузками (96,2%), отсутствием выходных (вахтенный метод) – 87,5%, оторванностью от семьи и друзей (87,4%), опасностью (пираты, шторм) (76,4%), пребыванием в замкнутом пространстве (63,2%).

Результаты опроса курсантов 2-3 курсов, как мы заметили ранее, отличаются от данных, полученных при исследовании мотивов выбора профессии у курсантов 1 курса, что отражено в таблице 2.

Таблица 2. Мотивация выбора профессии курсантами старших курсов ФГБОУ ВО «КГМУ»

Критерии значимости	%
Содержательная мотивация	
Соответствие работы моим способностям	93,8
Самостоятельность, независимость	89,2
Применение современной техники и технологий	76,4

Продолжение таблицы 2

Мотивы социальной значимости	
Возможность достичь признания, уважения	78,8
Возможность приносить пользу обществу	65,2
Статусные мотивы	
Высокая заработная плата	94,2
Высокий престиж профессии	68,4
Возможность карьерного роста	65,8

Следует отметить, что по мере профессионального взросления приоритет мотивов меняется, но ведущим остается «высокая заработная плата». Чаще всего изменение приоритетности мотивов происходит после 1 курса, а именно после прохождения плавательной практики.

1.2.2 Карьерные ориентации студентов и курсантов (сравнительный анализ)

В рамках *второго направления* эмпирического исследования мы провели диагностику *карьерных ориентаций* студентов и курсантов ФГБОУ ВО «КГМТУ» по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн в адаптации Л. Почебут и В. Чикер).

Выборку составили 80 человек студентов 1-2 курсов Технологического факультета направлений подготовки:

- экология моря,
- продукты питания животного происхождения,
- технологические машины и оборудование,

и 490 курсантов Морского факультета направления подготовки:

- электроэнергетика и электротехника,

и специальностей:

- судовождение,
- эксплуатация судовых энергетических установок,
- эксплуатация судового оборудования и средств автоматики.

Общая выборка составила 570 человек. Большинство выборки Технологического факультета составили девушки (78,5%), большинство курсантов Морского факультета, принявших участие в исследовании –

юноши (97,5%), что соответствует гендерным показателям факультета. Качественный состав выборки представлен на Рисунке 7.



Рисунок 7. Выборка второго направления эмпирического исследования

Данные, полученные в результате эмпирического исследования студентов 1 курса Технологического факультета представлены на Рисунке 8.



Рисунок 8. Карьерные ориентации студентов 1 курса Технологического факультета

Как видим из полученных данных, у студентов технологического факультета чаще других были отмечены карьерные ориентации «стабильность места работы» (78,2%), «служение» (73,2%) и «интеграция стилей жизни» (68,5%). Значительно реже выбирались такие «якоря карьеры» как «предпринимательство» (51,1%) и «менеджмент» (35,6%).

Ориентации на «автономию» и «вызов» вообще не были отмечены. Это типичные выборы для женского пола, связанные с потребностью в безопасности и предсказуемости будущих событий, желанием помогать другим, стремлением к сбалансированности работы и других сторон жизни.

Данные полученные в результате эмпирического исследования студентов 2 и 3 курсов технологического факультета представлены на Рисунке 9.



Рисунок 9. Карьерные ориентации студентов 2 и 3 курсов Технологического факультета

Как видим из полученных данных, у студентов 2 и 3 курсов технологического факультета, как и у первокурсников, чаще других были отмечены карьерные ориентации «стабильность места работы» (79,2%), «служение» (73,2%) и «интеграция стилей жизни» (66,9%).

Значительно реже выбирались такие «якоря карьеры» как «предпринимательство» (51,1%) и «менеджмент» (36,8%).

Ориентации на «автономию» и «вызов» вообще не были отмечены.

При сравнении карьерных ориентаций первокурсников и студентов 2 и 3 курсов Технологического факультета, нами не обнаружено значимых отличий карьерных ориентаций.

Данные, полученные в результате эмпирического исследования карьерных ориентаций у курсантов 1 курса Морского факультета представлены на Рисунке 10.

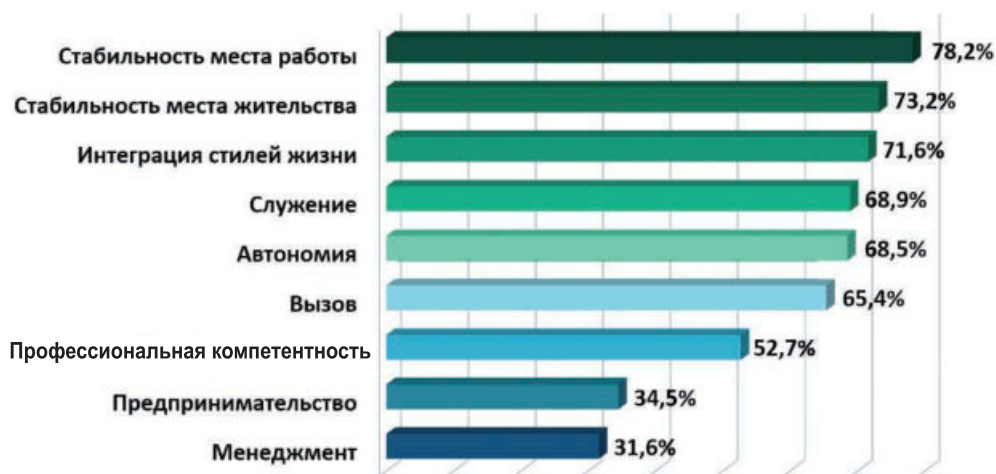


Рисунок 10. Карьерные ориентации курсантов морского факультета (1 курс)

В карьерных ориентациях курсантов 1 курса Морского факультета, отмечались расхождения между декларируемыми и реальными предпочтениями в отношении ориентации на «служение», которое в реальности имеет несколько меньшее значение, чем декларируется.

Результаты ранжирования реальных карьерных ориентаций оказались следующими:

- 1) «стабильность места работы» (78,2%),
- 2) «стабильность места жительства» (73,2%) – что для профессии моряка не свойственно,
- 3) «интеграция стилей жизни» (71,6%),
- 4) «служение» (68,9%),
- 5) «автономия» (68,5%),
- 6) «вызов» (65,4%),
- 7) «профессиональная компетентность» (52,7%),
- 8) «предпринимательство» (34,5%),
- 9) «менеджмент» (31,6%).

Как видим, *наиболее выражены карьерные ориентации категории «стабильность»* – «стабильность места работы» и «стабильность

места жительства». Эти «якоря» отражают стремление к безопасности и предсказуемости жизненных ситуаций, к жизненному балансу (семья, работа, саморазвитие), но, как нами уже отмечено, это не свойственно профессии моряка. Такие карьерные ориентации можно объяснить тем, что опрошенные нами первокурсники еще не были «в море» и со спецификой работы моряка знакомы только теоретически, их представления о будущей профессии романтичны, а самооценка способностей завышена.

Данные полученные в результате эмпирического исследования 2 и 3 курсов Морского факультета представлены на Рисунке 11.



Рисунок 11. Карьерные ориентации курсантов морского факультета (2 - 3 курс)

Ранжирование, проведенное по результатам исследования курсантов 2 и 3 курсов (Рисунок 11), которые прошли практическую подготовку и уже знакомы с особенностями профессии моряка, несколько отличается от данных, полученных при исследовании 1 курса (Рис.10):

- 1) «стабильность места работы» (83,1%),
- 2) «вызов» (74,1%),
- 3) «профессиональная компетентность» (71,6%),
- 4) «служение» (61,1%),
- 5) «автономия» (60,4%),
- 6) «менеджмент» (53,1%),
- 7) «интеграция стилей жизни» (52,7%),
- 8) «предпринимательство» (38,9%),

9) «стабильность места жительства» (22%).

Как видно из представленных данных – карьерные ориентации курсантов 2 и 3 курсов морского факультета больше соответствуют выбранной профессии.

У большинства опрошенных этой группы респондентов сформировалась внутренняя положительная мотивация выбора профессии, которая связана непосредственно с содержанием деятельности. Это связано с тем, что курсанты уже не единожды выходили в море, некоторые летом работали на пароме и судах рыболовного флота. То есть их непосредственное знакомство с профессией состоялось, и они могут объективно соотнести требования профессии со своими способностями.

В целом карьерные ориентации студентов и курсантов соответствуют характеру будущей профессиональной деятельности, однако у первокурсников Морского факультета они отличаются слабой дифференцированностью, малоосознанностью. У курсантов-первокурсников преобладает внутренняя мотивация к выбору профессии. У небольшой части отмечена внешняя отрицательная мотивация, что свидетельствует о том, что выбор профессии ими сделан не сознательно, на них, возможно, оказывалось давление. Практическая деятельность им не приносит удовольствия и, вероятнее всего, в дальнейшем ребята с таким выбором поменяют профессию. Это связано, прежде всего, с незнанием первокурсниками специфики профессиональной деятельности моряка, их выбор романтизирован, они не имеют необходимых профессиональных навыков, которые появляются у курсантов после прохождения плавательной практики.

Карьерные ориентации студентов 1-3 курсов Технологического факультета полностью соответствуют требованиям выбранной ими профессии и гендерным особенностям выборки. При этом нами не обнаружено значимых отличий карьерных ориентаций у студентов 1 курса и группы студентов 2-3 курсов.

Таким образом, исследование карьерных ориентаций и мотивационных комплексов обучающихся младших курсов Технологического и Морского факультетов ФГБОУ ВО «КГМТУ» продемонстрировало их разность у студентов и курсантов в зависимости от специальности или направления обучения.

*Мотивация выбора профессии моряка
курсантами младших курсов*



УПС "Паллада".



Учебное занятие на ходовом мостике.

*Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации*



Построение к поднятию государственного флага России.



Вахта на штурвале.

*Мотивация выбора профессии моряка
курсантами младших курсов*



Занятия в центральном пульте управления.



Зачет по технике безопасности.

*Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации*



Утреннее построение.



Спортивные соревнования.

1.3 Исследование мотивации выбора профессии в условиях рейса

Как было отмечено в представленных психологических исследованиях, мотивация выбора и отношение к избранной профессии у курсантов может изменяться в течение всего периода обучения. По нашим предварительным исследованиям методом наблюдения, значительное влияние на мотивированность к профессиональной деятельности оказывает прохождение первой плавательной (учебно-профессиональной) практики.

С целью уточнения влияния разного рода мотивов на выбор профессии и изучения (анализа) удовлетворенности опытом приобщения к профессиональной деятельности среди курсантов во время прохождения ими практики был проведён социологический опрос.

Спектр нашего исследовательского интереса составили мотивы, условно сгруппированные нами по ряду показателей и обозначенные как познавательные, профессиональные и личностные.

К *познавательным мотивам* нами были отнесены: содержание профессиональных обязанностей, содержание практики.

Группу *профессиональных мотивов* составили: значимость профессии, востребованность специалистов конкретной морской профессии на рынке труда, престиж профессии.

Отобранными показателями *личностных мотивов* стали: благосостояние, саморазвитие, самообразование, возможность путешествовать, желание занять высокую должность.

Методом опроса выбрано групповое анкетирование. Инструментарий разработан руководителем практики О.В. Бабиной и апробирован в условиях рейса № 139 на учебном парусном судне «Паллада».

Выборка представлена 80 курсантами 1-2 курсов, специальностей «Судовождение», «Эксплуатация судовых энергетических установок», «Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики», которые впервые проходили плавательную практику.

Курсанты являются учащимися трех вузов:

1. ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет», г. Владивосток;
2. ФГБОУ ВО «Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского», г. Владивосток;

3. ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», г. Керчь.

Состав выборки респондентов представлен в Таблице 3.

Количественный и качественный состав выборки обусловлен целями и задачами нашего исследования.

Таблица 3. Состав выборочной совокупности исследования

Учебное заведение	Количество курсантов					
	1 курс		2 курс		всего	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет»	48	60,0	-	-	48	60,0
ФГБОУ ВО «Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского»	2	2,5	16	20,0	18	22,5
ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет»	6	7,5	8	10	14	17,5
Итого	56	70,0	24	30,0	80	100,0

1.4 Динамика мотивов выбора морской профессии в результате прохождения практики

Анализ данных, полученных в процессе плавательной практики на учебном парусном судне «Паллада», дает возможность уточнить влияние разного рода мотивов на выбор курсантами будущей профессии а также их утверждение/разочарование в собственном выборе в результате прохождения практики.

Полученные данные позволяют определить характер влияния познавательных мотивов на выбор курсантами будущей профессии (Рисунок 12).

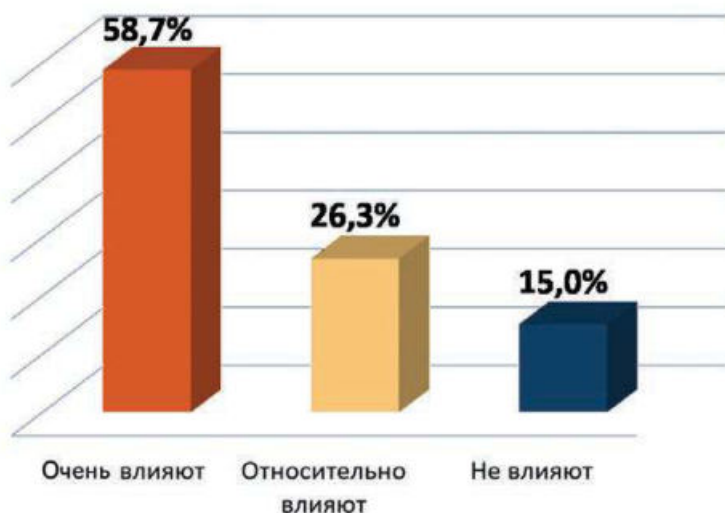


Рисунок 12. Влияние познавательных мотивов на выбор профессии

Как оказалось, значительное число опрошенных курсантов (58,7%) считают, что при выборе будущей профессии познавательные мотивы имели для них большое значение. Им было интересно узнать, в чем конкретно заключается работа моряка по выбранной ими специальности, и овладеть необходимыми знаниями профессиональных обязанностей, постичь содержание плавательной практики, что мотивационно усилилось в процессе прохождения практики.

Для 26,3% респондентов характер влияния познавательных мотивов на выбор профессии оказался не столь значительным. Эти курсанты считают, что еще до поступления знали об особенностях выбранной специальности от референтной группы (родители, знакомые, друзья и т.д.), и навыки, полученные в результате плавательной практики, не усилили их мотивацию. Ряд респондентов указали, что частично уже владели знаниями, необходимыми для самореализации в профессии моряка. В то же время, 15% респондентов уверены, что познавательные мотивы не оказали никакого влияния на выбор профессии, так как им не интересна будущая специальность, а выбор был определен другими факторами (материальное благосостояние, социальный статус, востребованность профессии и т.д.).

Обращение к группе показателей, составляющих профессиональные мотивы, позволяет нам сделать анализ их влияния на выбор будущей профессии (Рисунок 13).



Рисунок 13. Влияние профессиональных мотивов на выбор профессии

Так, нами было выявлено, что 67,5% респондентов уверены в том, что профессиональные мотивы очень важны при выборе специальности. Для них определяющими являются значимость профессии в структуре экономики, востребованность данной профессии в стране и мире, престижность профессии моряка в обществе. Приобретаемая профессия даёт возможность изменять специфику деятельности: работа на различных типах судов, в организациях береговой инфраструктуры (порты, судостроительные и судоремонтные заводы, научно-исследовательские организации и т.д.).

Для 22,5% респондентов профессиональные мотивы не стали определяющими в полной мере: не все были ими отмечены, большинство курсантов указали на востребованность данной профессии в стране и мире. Для респондентов характер влияния профессиональных мотивов оказался среднестатистическим. При этом для 10% опрошенных статус профессии не явился основным при выборе специальности и не стал более значительным в процессе прохождения практики.

Что касается личностных мотивов, то степень их значимости при выборе

профессии демонстрируют нам результаты опроса, представленные на Рисунке 14.

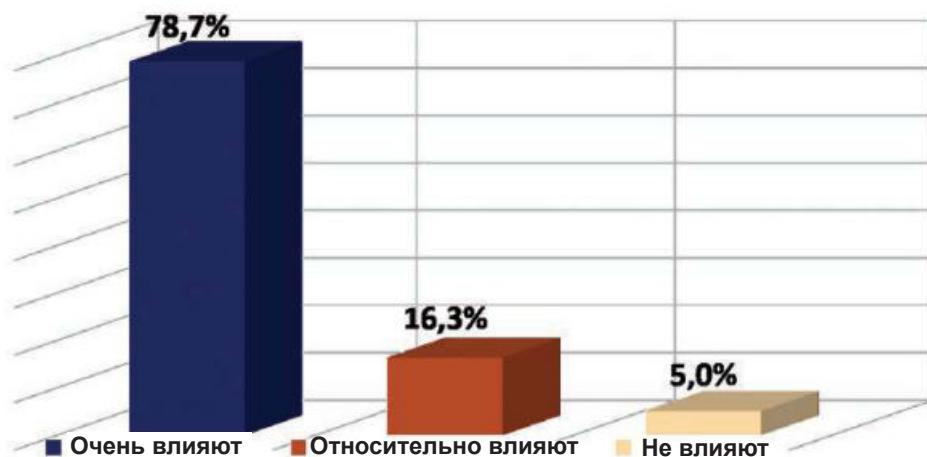


Рисунок 14. Влияние личностных мотивов на выбор профессии

В результате исследования оказалось, что личностные мотивы являются определяющими для большинства респондентов. Анализ полученных данных свидетельствует о том, что личностные мотивы при выборе профессии имеют значение для 78,7% опрошенных курсантов. Для них важным является материальное благосостояние, всестороннее саморазвитие, самообразование в различных сферах, возможность путешествовать, познавать мир. Поскольку респонденты считают работу моряка высокооплачиваемой, вышеперечисленные показатели личностной мотивированности зависят напрямую от этого фактора. Немаловажным основанием личностной мотивации стал карьерный рост, при этом показатель «желание занять высокую должность» отмечался чаще представителями специальности «Судовождение». Для 16,3% респондентов личностные мотивы не явились определяющими, и ряд составляющих их показателей не оказал никакого влияния на выбор профессии, поскольку курсанты уже имеют высокий уровень благосостояния, что предопределяет возможность путешествовать. Важным для них является, прежде всего, содержание работы и возможность карьерного роста. Среди опрошенных 5% считают, что личностные мотивы не имели для них особого значения при выборе профессии, а прохождение плавательной практики не оказало влияния на их первоначальный выбор.

Таким образом, степень влияния и значимости познавательных, профессиональных и личностных мотивов более наглядно можно представить в виде сводных диаграмм, демонстрирующих количественные и процентные показатели (Рисунки 15 и 16).

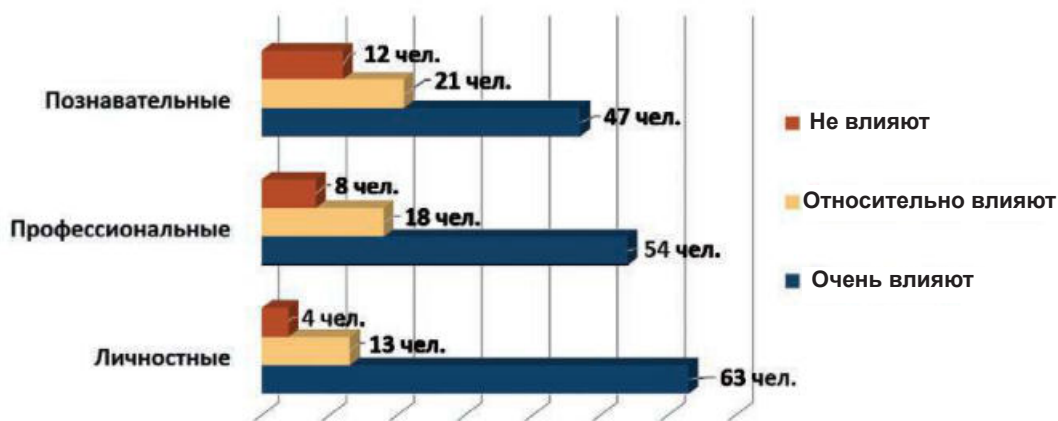


Рисунок 15. Влияние мотивов на выбор морской профессии (количественные показатели)



Рисунок 16. Влияние мотивов на выбор морской профессии (процентные показатели)

Полученные нами данные свидетельствуют о том, что все исследуемые нами мотивы выбора профессии оказали значительное влияние на выбор, сделанный курсантами. При этом наиболее важными для респондентов

являются личностные мотивы (78,7%), вторыми по значимости оказались профессиональные мотивы (67,5%) и на третьем месте – познавательные мотивы (58,7%). Таким образом, личностные мотивы при выборе будущей профессии являются самыми важными, при этом разница в процентном соотношении всех групп мотиваций колеблется в пределах 20%.

Сделав профессиональный выбор в морской отрасли, курсанты не всегда бывают уверены в нем. В этом смысле прохождение учебной плавательной практики разрешает ряд сомнений, влияя на промежуточное (до момента окончания вуза) самоопределение курсантов, что подтверждают данные проведенного исследования. Результаты опроса занесены в Таблицу 4.

Таблица 4. Оптимальный курс прохождения первой учебной плавательной практики

Курс в учебном плане специальности	Количество респондентов, чел.			Уд.вес, %		
	1 курс	2 курс	итого	1 курс	2 курс	итого
1	46	15	61	57,5	18,8	76,3
2	9	9	18	11,3	11,2	22,5
3	1	-	1	1,2	-	1,2
Итого	56	24	80	70,0	30,0	100,0

Полученные данные, на которые, безусловно, оказал влияние факт прохождения первой плавательной практики, дают нам право говорить о том, что большинство респондентов обоих курсов обучения (76,3%) считают, что первую плавательную практику надо проходить на 1 году обучения. Равное количество респондентов 1 и 2 курсов, всего 22,5% опрошенных, отметили, что такую практику в учебный план специальности надо вводить со 2 курса. Всего 1,2% опрошенных курсантов считают необходимым непосредственное знакомство с особенностями специальности начинать с третьего года обучения.

Как было сказано выше, первая практика, первая непосредственная включенность в профессиональную деятельность может изменить

отношение к выбранной ранее специальности. Приобретенный практический опыт позволяет убедиться в правильности своего выбора, либо наоборот, принять решение о его изменении. В частности, среди опрошенных были выявлены категории курсантов, которые не только решили изменить специальность в рамках морского образования, но и готовы отказаться от такового в пользу «береговых» профессий. Результаты опроса представлены в виде круговой диаграммы (Рисунок 17).



Рисунок 17. Отношение к профессиональному выбору по итогам прохождения плавательной практики

Демонстрируемые результаты свидетельствуют, что 91% респондентов после первой плавательной практики убедились в правильности своего выбора, приняли решение продолжать обучение по специальности. Однако 9% изменили свое отношение к сделанному выбору. Из них 6% курсантов приняли решение изменить специальность в пользу другой, но в рамках морского образования и 3% респондентов решили изменить специальность на «береговую». К категории «береговых» курсанты относят не только специальности, связанные с морской деятельностью, но и ряд иных профессий рыбохозяйственной отрасли. Необходимо отметить, что желание сменить выбранную профессию наблюдается как у первокурсников, так и у курсантов второго курса, которые также впервые проходят плавательную практику (8,9% и 8,3% соответственно).

Специфика морских профессий, помимо прочего, предполагает особый образ жизни, включающий в себя длительное нахождение вне дома, в условиях ограниченного пространства судна, в кругу экипажа. В связи с этим у многих практикантов возникают трудности, которые зачастую они

не в силах преодолеть. Причину изменения мнения о профессиональном выборе курсантов можно выявить, проанализировав трудности, с которыми они сталкиваются при прохождении плавательной практики. По результатам опроса нами составлена диаграмма (Рисунок 18).

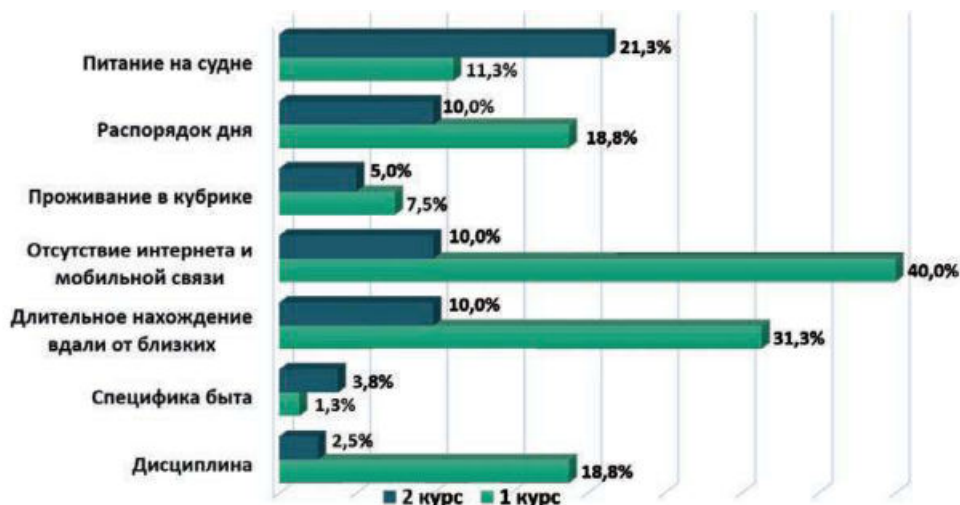


Рисунок 18. Трудности при прохождении практики у курсантов 1 и 2 курсов

Опираясь на полученные данные, мы можем сделать вывод, что курсантам, проходившим плавательную практику на УПС «Паллада» больше всего проблем создавало отсутствие Интернета (50%). Трудно было смириться с отсутствием возможности связи с родными и близкими, посмотреть новости, художественные и познавательные фильмы, и, особенно, – отсутствие возможности общаться с друзьями в социальных сетях. Общение – один из ведущих видов деятельности в данный возрастной период, поэтому акцентирование внимания на этом обстоятельстве вполне закономерно.

Второй по значимости трудностью курсанты называют «длительное нахождение вдали от близких» (41,3%) – это разрыв эмоциональных связей, привычных, и таких, в которых остро нуждаются молодые люди в этом возрасте. Еще одним фактором, значительно затруднявшим процесс прохождения практики и проживания на УПС в условиях рейса, стало, по выбору респондентов, «питание на судне» (32,6%). Далее по рейтингу расположились «распорядок дня» и «дисциплина» (28,8% и 21,3% соответственно). Проживание в кубрике (психозмоциональный фактор) стало проблемным для 12,5% опрошенных. Небольшому количеству респондентов (5,1%) было сложно преодолеть специфику быта на УПС.

Кроме этих затруднений курсантами были названы «отсутствие развлечений», «обязательное ношение формы» и «подъем на мачту» (2,5%, 1,3%, 3,8% соответственно). Предположительно в эту категорию респондентов входят курсанты, которые намерены сменить профессию.

Таким образом, дискомфорт пребывания на УПС вызывают, прежде всего, психосоциальные факторы – отсутствие мобильной связи и интернета, а также вынужденное длительное нахождение вдали от близких. Что касается двух других факторов, часто отмечаемых респондентами – «распорядок дня» и «питание на судне» – они свидетельствуют о некоторых проблемах организации работы судна.

Практическая подготовка, как неотъемлемый элемент образовательного процесса, позволяет уточнить мотивы выбора профессии. Желание пройти плавательную практику было вызвано группой мотивирующих факторов, которые коррелируют с мотивациями при выборе профессии. Результаты анкетирования по выявлению мотивации курсантов к прохождению практики представлены в виде диаграммы (Рисунок 19).

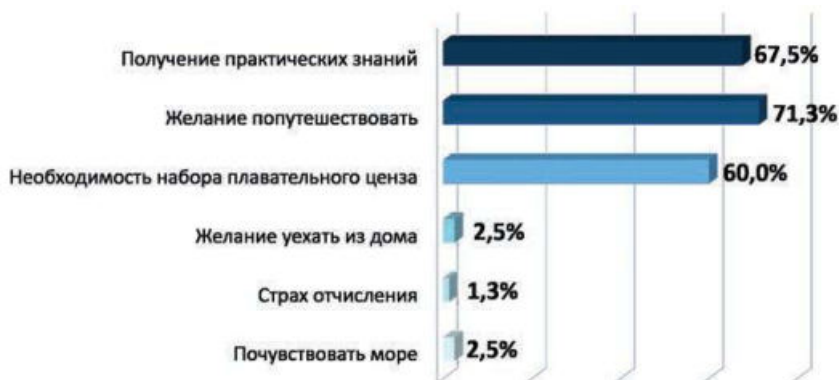


Рисунок 19. Мотивация курсантов к прохождению практики

Из полученных нами данных можем сделать вывод, что для большинства курсантов ведущими мотивами прохождения практики на УПС «Паллада» было желание попутешествовать, посмотреть разные страны – 71,3% опрошенных респондентов (личностная мотивация), возможность получения практических знаний и навыков (67,5%) и необходимость набора плавательного ценза (60%) (профессиональная мотивация). Значительно меньший выбор был сделан в пользу таких мотивов, как «почувствовать море» и «желание уехать из дома» – по 2,5% выбора позиции и «страх отчисления» – 1,3%.

Несмотря на некоторые трудности морского рейса, подавляющее

большинство курсантов остались удовлетворёнными практической подготовкой. Об этом свидетельствуют полученные нами данные относительно оправданности ожиданий курсантов от состоявшегося рейса на УПС «Паллада» (Рисунок 20).



Рисунок 20. Оправданность ожиданий, полученных от рейса

Большинство курсантов выразили удовлетворение результатами прохождения практики. Так, у 47,5% респондентов полностью оправдались ожидания по поводу практики. У 50% опрошенных ожидания оправдались частично. И лишь 2,5% респондентов остались не удовлетворенными результатами практики. Можем предположить, что это именно те курсанты, которые разочаровались в своем выборе будущей профессии и решили по окончании семестра сменить специальность или направление подготовки.

Следует отметить, что учебную плавательную практику курсанты могли пройти и на другой базе, но их выбор пал на парусное судно. Закономерной, на наш взгляд, явилась необходимость узнать, где курсанты хотели бы пройти следующую плавательную практику (Рисунок 21).

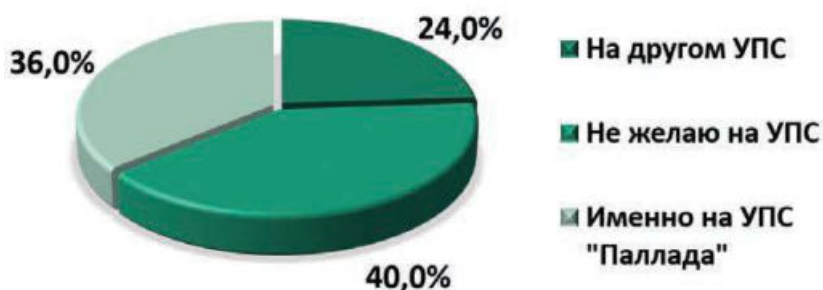


Рисунок 21. Желаемое место прохождения следующей плавательной практики

Полученные результаты позволяют нам сделать вывод, что большинство опрошенных (60%) считают возможным прохождение и следующей плавательной практики на парусном судне. Среди них 36% респондентов выразили желание пройти следующую практику на УПС «Паллада», а 24% респондентов хотели бы следующую практику пройти на других УПС, таких как «Крузенштерн» и «Седов». Их выбор объясняется другими районами плавания этих судов и отличием в строении этих судов от УПС «Паллада».

Однако значительное число курсантов (40%) больше не хотят идти в рейс на учебно-парусном судне, для них предпочтительнее будет практика на судах другого типа, таких, как паромы, балкеры, сухогрузы, танкеры, буксиры и др.

Таким образом, при значимости всех исследуемых мотивов, наибольший выбор получили личностные мотивы выбора профессии (материальное благополучие, всестороннее саморазвитие, возможность путешествовать, познавать мир).

В целом прохождение первой плавательной практики оказало влияние не только на формирование профессиональных умений и навыков, но и на утверждение курсантов в избранной профессии, и на изменение их профессиональной мотивации: некоторые респонденты решили изменить специальность на другую морскую, часть – на береговую.

ВЫВОДЫ

В основании выбора любой профессии лежит социальная мотивация. Морские профессии имеют свою специфику, которая предполагает определенный образ жизни. Это – длительное нахождение вне дома, в условиях ограниченного социального и физического пространства, часто в сложных погодных условиях, работа в режиме аврала и др. И, зачастую, только во время первой практики курсанты сталкиваются с особенностями профессии. Поэтому от мотивации профессионального выбора напрямую зависит самореализация личности как профессионала, специалиста.

Результаты проведенного нами психологического исследования позволяют сделать вывод, что у курсантов преобладают внутренние (личностные) мотивы выбора профессии, к которым относятся: соответствие профессии способностям, физическому и умственному

развитию; значимость для себя выбранной профессии; возможность принести своим трудом пользу обществу, достигнуть хороших результатов и др., а преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом. Тоже можно сказать и относительно положительной внешней мотивации (материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж). Следует отметить, что у большинства курсантов 2 и 3 курсов выраженность внутренней мотивации выше, чем у курсантов 1 курса.

Данные психологического исследования подтверждены данными, полученными социологическими методами во время прохождения курсантами плавательной практики. Выяснилось, что влияние на выбор курсантами профессии оказали все исследуемые мотивы (познавательные, профессиональные и личностные). Однако наиболее значимыми для респондентов стали личностные мотивы, вторыми по значимости – профессиональные мотивы, на третьем месте оказались познавательные мотивы.

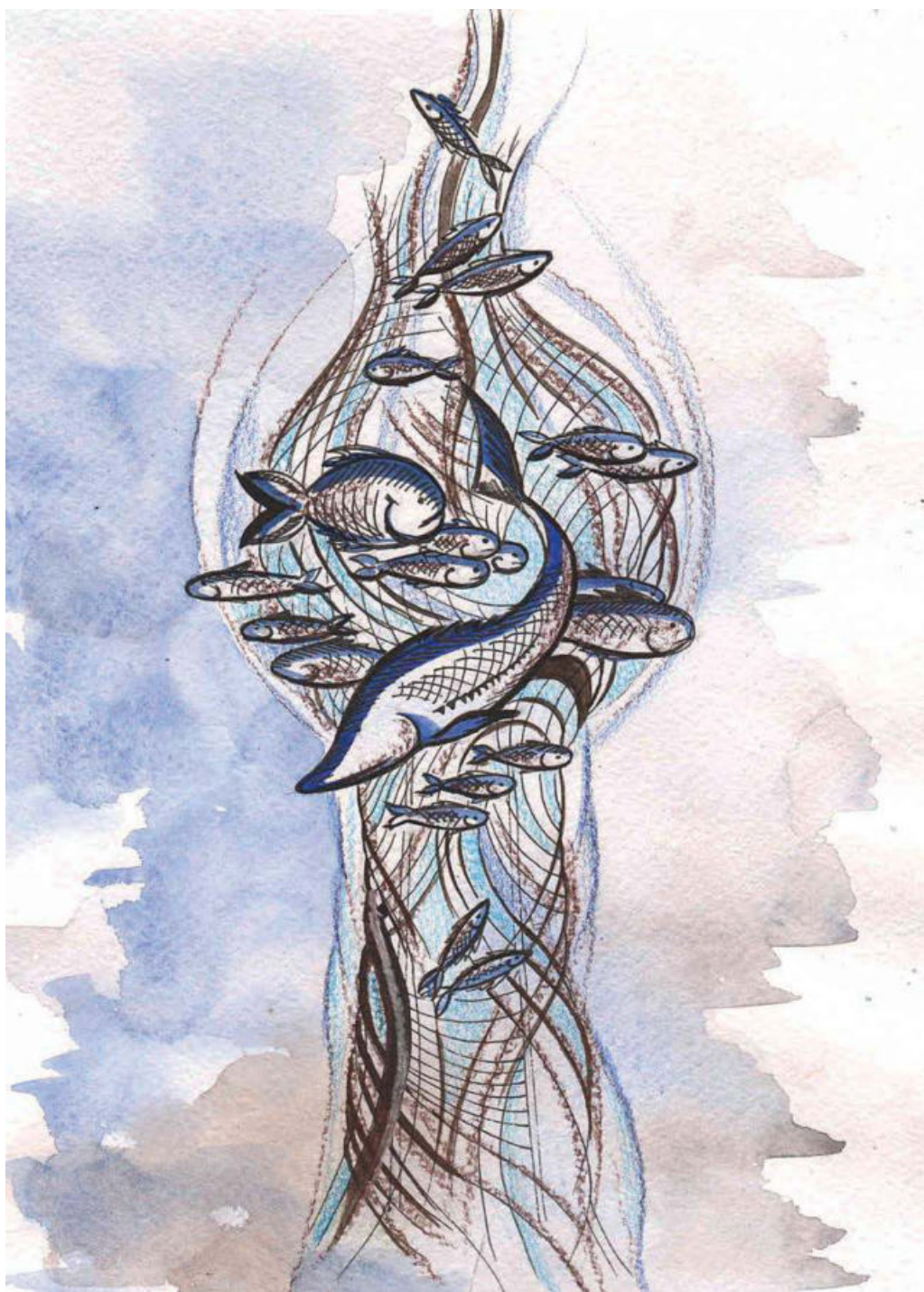
Различие наблюдается у курсантов и при оценке внешней мотивации. Так, у курсантов 1 курса выраженность внешней положительной мотивации выше, чем у курсантов 2 и 3 курсов (при этом различие во внешней отрицательной мотивации оказалось не существенным). Это связано, прежде всего, с незнанием первокурсниками специфики профессии, отсутствием необходимых профессиональных навыков, которые появляются у курсантов уже после плавательной практики. Данный вывод подтверждается исследованием, проведенным руководителем плавательной практики во время рейса. Так, среди опрошенных курсантов были выявлены респонденты, которые не только решили сменить специальность в рамках морского образования, но и те, кто готов кардинально отказаться от такового в пользу «береговых» профессий. Изменению профессионального выбора способствовали трудности рейса, психологически справиться с которыми курсантам оказалось достаточно сложно: отсутствие связи с родными и близкими, отсутствие интернета, особенности питания на судне, строгая дисциплина и распорядок дня, длительное вынужденное общение с одними и теми же людьми. Не в пользу морской профессии сыграло и то, что эта работа характеризуется переутомлением и большими физическими нагрузками, отсутствием выходных (вахтенный метод), оторванностью от семьи и друзей, опасностью (пираты, шторм), пребыванием в замкнутом пространстве.

Несмотря на трудности, большинство курсантов выразили удовольствие от полученной практики, что утвердило их в сделанном профессиональном выборе и мотивировало к осуществлению карьеры в морской отрасли. До приобретения практического опыта, у первокурсников Морского факультета карьерные ориентации характеризовались слабой дифференцированностью и малоосознанностью, что подверглось изменению в процессе прохождения плавательной практики. В целом карьерные ориентации студентов и курсантов соответствуют характеру будущей профессиональной деятельности.

Следует отметить, что для курсантов 1-2 курсов выбор профессии и на этапе поступления, обучения и в результате первой плавательной (учебно-профессиональной) практики является неокончательным. Отношение к профессии, её «узнавание» и уяснение содержания деятельности будет трансформироваться в течение всего периода обучения. Влиять же на окончательное утверждение в выборе профессии будут не только образовательные, но и иные факторы, чаще всего социальные и экономические, которые мы проанализируем в последующих разделах.

РАЗДЕЛ 2.
МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
МОРСКОЙ И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛЯХ





Образовательная подготовка профессионалов для морской и рыбохозяйственной отраслей не всегда является основанием для их реализации на профильных предприятиях или в соответствующих образованиях должностях. Путь становления специалиста многосложен и зависит от различных мотивирующих условий личностного, образовательного, социального и экономического характера. Сложности постижения обучающимися профессии, их заинтересованность в профессиональной реализации и трудовой деятельности в определенной отрасли отражена в результатах нашего исследования.

2.1 Методика проведения прикладного исследования в области мотивации выбора профессиональной деятельности

Методика исследования мотивации выбора профессии и профессиональной реализации в морской и рыбохозяйственной отраслях разрабатывалась на основании качественной методологии, предполагающей познание и понимание локальных общностей, специфику профессиональных групп и повседневной социальной практики людей, поиск и анализ субъективных смыслов личности.

Было определено, что мотивация выбора профессии в образовательной среде высшего учебного заведения является собой триаду: поступление (абитуриентство) – введение в профессию (собственно образовательный процесс) – окончательный выбор профессиональной деятельности (окончание обучения), предполагающую влияние ряда внешних и внутренних факторов.

В контексте разработки методики исследования мотивации выбора профессиональной деятельности в морской и рыбохозяйственной отраслях были осуществлены следующие этапы.

- Методом экспертного интервью была опрошена группа экспертов, уровень научной и педагогической квалификации, а также профессиональной деятельности которых соответствует следующим специальностям:

- судовождение;
- эксплуатация судовых энергетических установок;
- эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики; и направлениям подготовки:
- экология и природопользование;
- технологические машины и оборудование;

- продукты питания животного происхождения;
- водные биоресурсы и аквакультура.

Всего проведено 7 экспертных опросов. Экспертную группу составили доценты и профессора Морского и Технологического факультетов ряда кафедр университета, соответствующих конкретным специальностям и направлениям подготовки.

Отбор экспертов производился с учетом их профессиональной компетентности и занимаемой должности в управлении подразделением ФГБОУ ВО «КГМТУ», осуществляющей конкретные направления подготовки.

• Методом фокусированного группового интервью были опрошены студенты и курсанты 4-го курса очного отделения следующих специальностей:

- судовождение;
- эксплуатация судовых энергетических установок;
- эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики; и направлений подготовки:
- экология и природопользование;
- продукты питания животного происхождения;
- водные биоресурсы и аквакультура.

Сообразно исследовательским задачам и специфике дифференциации целевых групп, было проведено 6 фокусированных групповых интервью, которые репрезентуют востребованные в морской и рыбохозяйственной отраслях направления профессиональной подготовки, осуществляемые на Морском и Технологическом факультетах ФГБОУ ВО «КГМТУ».

Выбор респондентов старших курсов обусловлен рядом показателей: переосмысление мотивации поступления в вуз, опыт прохождения практик, освоение значительной части специальных предметов, поиск трудоустройства и осведомленность о реализации профессиональной деятельности.

При разработке инструментария проведения экспертного интервью статусно-компетентных лиц и групповой дискуссии (фокус-группы) в среде студентов и курсантов ФГБОУ ВО «КГМТУ» вопросы, представляющие исследовательский интерес, были сформулированы соотносимо.

Перечень вопросов поддерживает логическую последовательность формирования мотивации выбора профессии, фокусируя её на морской и рыбохозяйственной отраслях.

Процесс экспертных опросов и фокусированных групповых интервью записывался на цифровой носитель. Записи подверглись обработке, в результате которой был получен транскрипт всех бесед.

При анализе результатов исследования применялись методы контент-анализа и дискурс-анализа.

В процессе работы над полученными данными был проведен сравнительный анализ мнений экспертов и респондентов из числа студентов и курсантов по всем исследуемым показателям.

2.2 Мотивация выбора профессии в морской и рыбохозяйственной отраслях студентами и курсантами КГМТУ

2.2.1. Факторы мотивации абитуриентов при выборе профессии на этапе поступления в КГМТУ

Становление специалиста в конкретной области профессиональной деятельности начинается с выбора профессии, которая осуществляется на этапе поступления в вуз, когда абитуриент рассматривает ряд существенных обстоятельств, предопределяющих этот выбор.

Наши респонденты отмечали своеобразие современного этапа института образования (многообразие вузов и направлений подготовки в крупных городах и небольшое количество вузов и неширокий спектр специальностей в малых), влияющее на профессиональный выбор.

В контексте анализа факторов выбора профессии в ряде случаев мнение эксперта, представляющего определенное направление/специальность подготовки, совпадало с мнением обучающихся. Однако проявилась некоторая разность позиций, отражающая специфику образования на факультетах, что обусловило представление нами данных, сгруппированных по факультетам и направлениям подготовки.

Мотивирующие факторы выбора профессии, Технологический факультет.

Эксперт направления подготовки «Продукты питания животного происхождения» выделила ряд определяющих обстоятельств, среди которых – наличие бюджетных мест, близость к дому, решение родителей, что частично совпало с выраженным мнением студентов этого направления подготовки, как, например, «...*нежелание далеко уезжать*». Однако ими были отмечены и другие обстоятельства выбора профессии: в городе ограниченный выбор направлений профессиональной подготовки, большая конкурентоспособность, «...*чем, если обучаться на других направлениях подготовки...*», но, в целом, мотивация была «...*выучиться, чтобы иметь высшее образование. А потом как карта ляжет*».

Подобную мотивацию, уточняющую представление о выборе профессии, указал и эксперт направления подготовки «Технологические машины и оборудование»: *«Возможность получить техническое образование общего характера, т. е. некое универсальное техническое образование. Даже без привязки к какой-то отрасли».*

Эксперт направления подготовки «Водные биоресурсы и аквакультура» выразил мнение, что мотивирующим фактором на этапе поступления студентов стала *«...любовь к выбранной профессии, которой они хотят посвятить свою жизнь».* Как оказалось, мнение преподавателя было, скорее, субъективным отношением к выбранной им некогда профессии, поскольку студенты данного направления подготовки подтвердили преобладающее мнение, заключающееся в том, что основной мотив поступления – бюджетные места и, как следствие, стипендия, поскольку *«...мы не понимали, куда мы поступаем, и что здесь нужно будет делать».*

Эксперт направления подготовки «Экология и природопользование» предположила, что, кроме бюджетных мест, выделяемых для обучения по специальности, студенты изначально *«...считают, что тут проще учиться».* Однако сами студенты в большинстве своем поступали на данное направление подготовки *«...потому, что экзамены подошли...»*, но часть действительно хотели быть профессионалами, *«...действительно целенаправленно шли конкретно на эту специальность».*

Своеобразным показателем образовательных притязаний состоявшихся студентов есть их размышление о самом характере поступления в вуз на современном этапе развития института образования: *«Я поступала в 2012 г., было престижно поступить в университет. Из моего класса в вузы поступили только 3 человека из 30. Все остальные либо пошли работать, либо пошли в техникумы»*, *«На другие специальности я не прошел. Я на многие подавал. Поэтому поступил сюда».*

Мотивирующие факторы выбора профессии, Морской факультет.

Эксперт специальности «Судовождение» акцентировал внимание не столько на наличии бюджетных мест для подготовки специалистов, сколько на социальных связях и контактах, предопределяющих мотивацию выбора профессии, и на предполагаемых условиях профессиональной деятельности: *«...это, безусловно, родители, это так называемое “сарафанное радио” между абитуриентами и теми, кто уже учится...»* и, с другой стороны, *«...все перспективно, и зарплаты очень высокие».*

Нужно сказать, что курсанты полностью подтвердили мнение эксперта. Так, среди мотивирующих факторов было отмечено: влияние родителей, потенциальная заработная плата и возможность осуществления карьеры.

Эксперт специальности «Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики» обозначил, прежде всего, материальную и гендерную составляющие профессии: *«"Эксплуатация электрооборудования" – это высокие заработки, и вообще это нормальная мужская работа»*, что, собственно подтвердили и курсанты: *«Смотрел на будущую зарплату, в море люди зарабатывают нормальные деньги»*.

В то же время курсантами отмечалась и ограниченность выбора высшего учебного заведения в маленьком городе: *«Когда я поступал, у нас в городе не было больше университетов»*, и возможность поступления сообразно баллу в аттестате о среднем образовании: *«Куда по баллам прошел на бюджет, туда и поступил»*. Немаловажное значение имела приближенность высшего учебного заведения к дому и перспектива оставаться в привычной, домашней обстановке: *«В своем городе, никуда не нужно идти, много времени не тратится, и, если, допустим, живешь с родителями, не тратишь время на приготовление пищи и тому подобное»*.

Что касается специальности «Эксплуатация судовых энергетических установок», то эксперт предположил, что, прежде всего это любовь юношей к механике: *«С детства ребят в основном тянет повозиться с механизмами, создать, сконструировать своими руками что-то»*. Им был выделен и такой социально-психологический аспект, как самоосознание себя как личности: *«Судно представляет собой большой механизм и возможность единолично управлять этим механизмом дает большую самооценку»*.

Курсанты же романтизм профессии судового механика сразу не отметили, равно, как и психологические аспекты самоутверждения личности не упомянули, но, отметили финансовые возможности профессии, а также маскулинный характер получения высшего образования на Морском факультете, *«...потому что быть бухгалтером не очень престижно для парня. Не мужская профессия, и денег меньше, лучше стать моряком»*.

Однако в процессе дальнейшего размышления и углубления в специфику профессиональной деятельности, условия и характер прохождения плавательной практики, выявили некоторый романтизм профессии: *«Это просто прочувствовать надо. После первого рейса уже особенно чувствуется, лежит у тебя к этому душа или нет»*. *«После моего*

посещения парусника, в некотором смысле изменились взгляды, у меня как бы больше проявилось желание идти в профессию».

С учетом вышеперечисленных факторов мотивации абитуриентов, высказываемых уже состоявшимися студентами, следует отметить часто выражаемое ими мнение, сконцентрированное в фразе: *«Некоторые действительно хотят учиться на их специальностях, и это классно и круто».*

Что касается изначального, на этапе поступления, *предположения о реализации профессиональной деятельности в рыбохозяйственной отрасли*, сообразно образовательной направленности вуза, практически все студенты и курсанты опрошенных старших курсов заявили, что поступая в университет, они имели слабые представления о подготовке специалистов для этой народнохозяйственной отрасли. Обучающиеся объясняют такое положение отчасти тем, что их поступление состоялось во времена, когда вуз был подчинен Министерству аграрной политики и продовольствия Украины, где популяризация рыбохозяйственной отрасли отсутствовала. Однако ситуация несколько изменилась, на их взгляд, в течение последних двух лет, когда профориентационный процесс, осуществляемый вузом, был сориентирован на специфику вузовского образования.

В результате проведенного исследования также проявилось, что предприятия и учреждения рыбохозяйственной отрасли, нуждающиеся в специалистах определенного профиля деятельности, по выражению одного из экспертов, *«...на личной заинтересованности...»* мотивируют своих сотрудников и их родственников к выбору конкретной отраслевой профессии. Абитуриентов при этом ориентируют поступать преимущественно на заочное отделение конкретного направления подготовки специалиста, необходимого организации.

Следует отметить, что подобная деятельность организаций во многом предопределена усилиями, проводимыми кафедрами КГМТУ, поскольку информация о нашем учебном заведении и конкретных специальностях и направлениях подготовки *«...регулярно доводится до руководителей предприятий. Приглашаем работников этих предприятий для обучения на заочной форме...».*

Что касается очного отделения, то *«...есть молодежь, направляемая предприятиями, которая обучается очно, но пока таких немного».* При этом абитуриенты, поступающие на определенное направление

подготовки, как правило, бывают мотивированы последующим местом работы на конкретном предприятии, однако основную мотивирующую роль *«...выполняют родители, которые работают на этих предприятиях, или друзья родителей»*.

Эксперты выражали сожаление, что в настоящее время отсутствует апробированная в Советском Союзе система направления школьников на учебу в высшее учебное заведение. Профориентационную деятельность, как известно, в советские времена поддерживала и система учебно-производственных комбинатов (УПК), когда в школьной программе определялись часы для знакомства с конкретной профессией, что подкреплялось непосредственной работой школьников на профильном предприятии и выступало, в конечном итоге, весомым фактором выбора конкретной профессии.

Таким образом, мотивация абитуриентов КГМТУ при выборе профессии изначально предопределялась их материальными и интеллектуальными возможностями, которые они соотносили с перечнем специальностей и направлений подготовки, осуществляемых единственным высшим учебным заведением в городе.

2.2.2 Осведомленность обучающихся в вузе о специфике избранной профессии

Процесс обучения, сама заинтересованность студенчества в образовании «по специальности» зачастую зависят от общей осведомленности о самой профессии – особенностях её практической реализации и социальной значимости.

Как выяснилось, в целом, процесс «вхождения в специальность» у обучающихся всех направлений подготовки происходит единообразно: постижение спецкурса «Введение в специальность» и профессионально ориентированных дисциплин, в контексте изучения которых преподаватели рассказывают об особенностях реализации в избранной профессии с позиции изучаемого предмета: *«Преподаватель объясняет, что, допустим, этот предмет, на твою профессиональную деятельность будет оказывать такое влияние»*.

Большое значение для погружения в специфику профессиональной деятельности имеют частные беседы преподавателей со студентами и курсантами, в процессе которых преподаватели не только содержательно, но и эмоционально поясняют сущность избранной профессии.

Так, курсанты отметили, что преподаватели, имеющие опыт работы в море, «...объясняют какую-то тему и параллельно рассказывают, как она может быть связана с судом, приводят примеры из практики на судне».

Им вторили студенты: *«Каждый предмет раскрывает специальность. Только что-то изнутри, что-то более со стороны, где-то сами предприятия описываются, где-то сам процесс»*, и к концу обучения *«...паззлы по частям складываются»*.

Показательным для нынешнего поколения студентов является редкое общение со старшекурсниками, которые при этом мало рассказывают о специальности: *«Старшекурсники куда-то улетучиваются. Я вообще не знаю их»*.

Наиболее востребованный путь к осведомленности – посещение страничек в сети Интернет – обычно сводится, по мнению студентов, к поиску узконаправленной информации относительно дисциплины и мало помогает в постижении сути специальности.

Что касается профессиональных династий, то они только формируются и студенты или курсанты из числа семей, наследующих профессию, составляют весьма малый процент от общего числа студенчества. Часто они представляют династию определенного направления профессиональной деятельности, однако, не прямой преемственности (например, отец-сын), а близкородственной (например, дядя-племянник).

Среди прочих проявилась и проблема эксклюзивности профессии. Как пример – специальность «Инженер-рыбовод» направления подготовки «Водные биоресурсы и аквакультура», которое является профильным для рыбохозяйственной отрасли. Однако «рыбовод» – не широко известный вид профессиональной деятельности, и, как выяснилось, круг знакомых наших студентов чаще всего не имеет предметного знания о характере профессиональной деятельности в области рыбоводства. Как отмечалось самими студентами этого направления подготовки, они в подавляющем большинстве (8 человек из 10) на этапе поступления не имели никакого представления о содержании профессии и условиях её реализации.

Свою обеспокоенность выразила и эксперт кафедры «Продукты питания животного происхождения», сообщив, что *«...как правило, о специальности “Технолог пищевого производства” знают мало, а иногда вообще ничего»*.

Содержательно больше обучающиеся узнают о специальности в процессе прохождения учебной практики. Этот фактор как наиболее

значимый отметили и преподаватели, и обучающиеся обоих факультетов. Студенты ряда направлений подготовки проходят учебную (ознакомительную, производственную) практику не только в различных субъектах хозяйственной деятельности и научных институтах на территории Крыма (Керченский филиал «ЮгНИРО», ГУП РК «Научно-производственное предприятие «Крымрыба», ФГУН «Институт морских биологических исследований им. А.О. Ковалевского РАН» и др.), но и Краснодарского края (ФГБУ «Азчеррыбвод», ФГУП Племенной форелеводческий завод «АДЛЕР», ФГУП «Темрюкский осетровый завод» и др.), курсанты – *«...в большинстве на паромах. Ну, и на торговых и парусных судах»*. Парусники «Крузенштерн», «Паллада», «Седов» являются учебными судами, закрепленными за высшими учебными заведениями профильной подготовки лиц морских профессий. Порты их приписки – Калининград и Владивосток, что существенно влияет на расширение профессионально-познавательных возможностей курсантов.

Как выяснилось, постижение профессии во время непосредственной практической деятельности, апробация в опыте теоретических знаний и приобретение существенных навыков, оказывают наибольшее влияние на осведомленность о профессии. Однако следует отметить, что впечатления, получаемые в процессе прохождения практики различны. Многое зависит, по мнению наших респондентов, от условий работы и форм организации самой практики.

Так, опыт работы, получаемый на предприятиях рыбохозяйственной отрасли, не всегда вызывает у молодых людей желание продолжать здесь трудовую деятельность. В ряду позиций, аккумулирующих негативные составляющие опыта, были выражены:

- тяжелый физический труд (*«Когда ты на практике сталкиваешься, ты уже понимаешь, что тебе этого не особенно хочется. Потому что это тяжело физически и морально»*),

- гендерные особенности профессиональной деятельности (*«Например, девочки... Кому захочется работать разнорабочим или мастером? Это очень тяжело. Не каждый это выдержит»*),

- несоответствие представлений об условиях труда реальному их состоянию на современном производстве (*«Когда поступаешь в вуз, толком не представляешь всю картину того, как это происходит на производстве»*).

- эстетическое/физиологическое неприятие (*«Когда попадаешь*

в цех, который находится в неухоженном состоянии, естественно, желание работать там отпадает полностью. И специфичность. Очень ароматная такая специальность – рыбка...»),

– нежелание брать на себя моральную ответственность за продукцию («Когда ты сталкиваешься с практикой, к сожалению, понимаешь, что не на всех заводах соблюдаются санитарные нормы»).

Эксперт специальности «Судовождение» обращает внимание на систему подготовки специалистов на рыбопромысловый флот, в которую на местах практики нужно вносить некоторые коррективы, а именно: поэтапное ознакомление с профессиональной деятельностью: *«Молодых ребят кидают сразу, неподготовленных – и в трюм, и в рыбный цех: так они и видят работу на судне. Понятно, что с этого надо начинать, но начинать планомерно, ребят проводить по всем ступеням, вплоть до комсостава. Тогда, конечно, оставалось бы до шестидесяти процентов... А так, все это эпизодически, все это случайно».*

В качестве результата знакомства с будущей специальностью, проводимого кафедрами университета, можно представить мнение студентки направления подготовки «Продукты питания животного происхождения»: *«Я поступала, потому что хотелось быть поближе к дому, и высшее образование иметь, корочку, чтобы от меня отстали родители. На данный момент я так не считаю, мне моя профессия нравится, и в дальнейшем планирую работать по этой специальности».*

Таким образом, небольшое количество абитуриентов изначально осведомлены о прикладной профессиональной деятельности избираемой специальности или направления подготовки. Знание о специфике профессии они получают в течение всего периода обучения. Наиболее действенным обстоятельством познания есть учебная практика.

*Мотивация выбора профессиональной деятельности
в морской и рыбохозяйственной отраслях*



*Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации*



Подъем на мачту.



Изучение химического состава сыра.

*Мотивация выбора профессиональной деятельности
в морской и рыбохозяйственной отраслях*

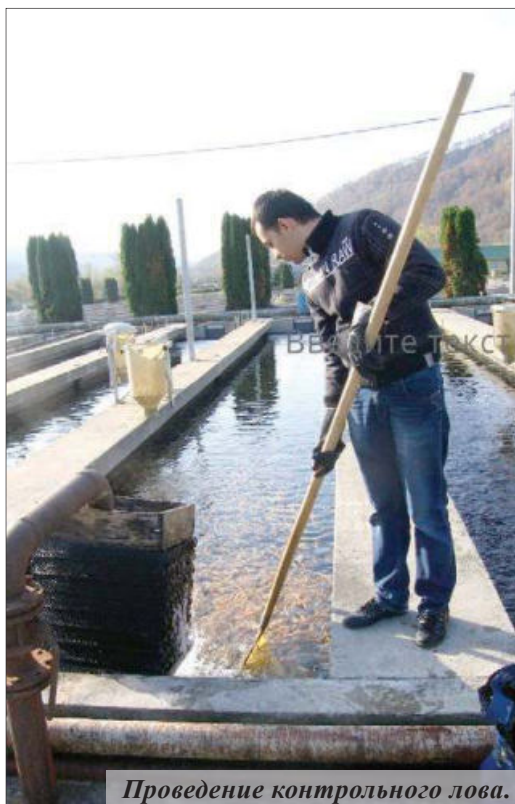


Вахта на ходовом мостике.



Изучение нефтяного загрязнения.

*Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации*



2.2.3 Осуществление поиска потенциального места работы студентами и курсантами КГМТУ

Трудоустройство – это тот, зачастую ключевой, фактор, с оглядкой на который современные абитуриенты и их родители выбирают конкретный вуз и специальность. Еще на этапе выбора обучения, не смотря на поверхностное знакомство со специальностью, потенциальные студенты пытаются понять, где может быть реализована их профессиональная деятельность. Так, часть студентов начинают поиск места работы еще до поступления (*«При поступлении всё равно же просматривали возможные варианты, какие более интересные»*). Однако ситуация поиска потенциального места работы особенно актуальной становится на старших курсах.

По мнению экспертов Технологического факультета, о *местах потенциальной работы* студенты узнают из ряда источников: на предприятиях прохождения практики (*«Половина, я бы сказал, – на местах прохождения практики»*), где им часто предлагают остаться для дальнейшей работы; *«...другая половина – это уже в порядке личного поиска...»*, к которому следует отнести социальные сети, общение со старшекурсниками, выпускниками, молодыми специалистами, а также в учреждениях и организациях, где студенты *«...подрабатывают в процессе обучения»*.

Следует отметить, что наиболее активный поиск потенциального места работы студенты осуществляют посредством Интернет, однако в зависимости от специальности, они выразили разнородные мнения. Так, студенты направления подготовки «Продукты питания животного происхождения» часто обращаются к данным, представленным в Интернете, – *«...смотрим, какие есть вакансии, какие есть заводы, куда бы можно было пойти»*. А студенты направления подготовки «Водные биоресурсы и аквакультура» обеспокоенно говорили о том, что *«...ни социальные сети, ни центр занятости не помогают, поскольку, если искать нашу специальность конкретно, то нашего университета нет нигде в базах»*. Студенты направления подготовки «Экология и природопользование», поскольку менее других представляют себя специалистами, реализующимися в морской и рыбопромышленной отраслях, активнее других обращаются к сети Интернет, сохраняя при этом общий принцип поиска работы студентов других специальностей.

Независимо от мотиваций поступления в вуз, среди которых превалирует и такой фактор, как близость к дому, пребывание в родном городе, студенты

рассматривают возможность своей профессиональной реализации и вдали от постоянного места жительства: *«Я, например, периодически просматриваю в Интернете, какие есть вакансии. У нас в городе, и в других городах тоже. По всей России».*

Большую надежду все студенты возлагают на предоставление им мест работы, отмечая, что это стало возможно после присоединения Крыма к России: *«Сейчас после 4 курса обещают нам на кафедру распределение, будут предлагаться места работы».*

Ввиду рода деятельности, отличного от «береговых специальностей», которым обучаются студенты Технологического факультета, курсанты Морского факультета иным образом получают информацию о потенциальных местах работы. Так, по информации экспертов, здесь активно работают структуры университета в непосредственном общении с крьюинговыми компаниями: *«У нас узнают в первую очередь из информации, подаваемой факультетом, мы регулярно проводим собрания, у нас активно работает наша служба практической подготовки и содействия трудоустройству», «Мы, мало того, что предоставляем им базу практики, мы пытаемся найти им и кадетские программы».* Кроме того, эксперты считают, что работает система внутриуниверситетского общения: *«Это общение между собой, это друзья».*

Однако курсанты отметили иную специфику получения информации, помогающую в поиске потенциальных мест работы. По их мнению университет и внутриуниверситетское общение играют незначительную роль: *«Большой процент – это знакомые. То есть, если есть работающие знакомые, то процентов 80, что ты уйдешь в рейс. Знакомых нет – очень маленький шанс...».* При этом, курсанты предпринимают самостоятельные усилия, *«...сами ходят по крьюинговым агентствам, проходят собеседования, тесты по английскому языку...»*, однако Интернет, крьюинговые компании, по их мнению, представляют собой *«...вообще маленький шанс...»* трудоустройства.

Что касается поиска работы через привлечение студентов-выпускников к работе на своих предприятиях субъектами рыбохозяйственной отрасли, то мнения экспертов разнятся не только с мнением, выраженным обучающимися, но и по факультетам.

Так, эксперты Технологического факультета по направлениям подготовки «Продукты питания животного происхождения» и «Водные биоресурсы» считают, что предприятия выражают заинтересованность в специалистах и приглашают на работу, предлагая ряд социальных гарантий – предоставление

жилья, приемлемый для молодого специалиста уровень заработной платы и другие социальные привилегии.

Однако результат их работы, считают эксперты, часто является не столько инициативой самих предприятий, сколько их откликом на приложенные усилия со стороны кафедр. Так, эксперты указали, что сотрудничают с предприятиями *«...в плане предоставления мест для прохождения практики. И отзывы мы тоже от них получаем. Связь обратная»*. Работа с предприятиями построена таким образом, чтобы студенты *«...максимально получили практические навыки, а предприятия максимально познакомились с нашими студентами...»* и, соответственно, могли сделать выбор *«...из того контингента студентов, которые приезжают на предприятие и на практику, и как сезонные рабочие...»*, и пригласить к себе на работу: *«Там очень активно работа ведется, предприятия очень заинтересованы»*.

Как выяснилось, наиболее задействованы на государственных предприятиях Росрыболовства студенты направления подготовки *«Водные биоресурсы и аквакультура»*: *«У нас порядка 20 организаций. Причем львиная доля из них – это как раз рыбоводные предприятия, три – ведущие в регионе научно-исследовательские учреждения»*. Студенты проходят практику *«...на производстве, в контролирующих организациях, 90% из которых подведомственны Росрыболовству. Это, например, “Азчеррыбвод” и, соответственно, территориальные отделы по контролю и использованию водных биологических ресурсов и т.д.»*.

Студенты во многом подтвердили мнения экспертов. Они указали на места прохождения практики, куда отправляет обычно вуз, *«...соответственно, если устраивают условия, и если есть места на производстве, ты можешь остаться для дальнейшей работы...»*, *«...например, мы проходили практику в Севастополе. Там нам предлагали еще раз приехать»*. И случайные знакомые, выпускники, информацию о потенциальных местах работы подсказывают и преподаватели *«...подсказывают какие-то места, на которые можно устроиться на работу»*.

Эксперт направления подготовки *«Технологические машины и оборудование»* указал на то, что приезжают представители предприятий издалека, – *«...с Дальнего Востока “Преображенская база тралового флота” и “Океанрыбфлот” приезжали в Керчь, агитировали именно нашу специальность. Два варианта: береговые виды работ, т.е. предприятия на берегу, второй вариант – на судне»*.

Студенты указанных направления подготовки не подтвердили активность предприятий, указав, что *«...бывает, конечно, так, что приходят сюда агитировать на место работы после учебы. Но, опять, на той же практике нам также предлагают места работы, после учебы уже»*.

Что касается направления подготовки «Экология и природопользование», то и эксперты, и студенты выразили мнение, что, не смотря на возможность и необходимость работы специалистов на предприятиях рыбохозяйственной отрасли, диалог между предприятиями и кафедрой, к сожалению, не налажен.

Как выяснилось, представители производств, крайне редко презентуют вакансии своих предприятий. Как правило, сотрудники кафедр самостоятельно разыскивают места потенциальной работы студентов и организуют экскурсии на предприятия возможной профессиональной реализации выпускников. Работа конкретных профильных предприятий рассматривается также в процессе обучения.

Эксперты Морского факультета также указали, что представители предприятий рыбохозяйственной отрасли по собственной инициативе не мотивируют курсантов к работе на своих предприятиях.

Курсанты заметили также, что *«...о ярмарке вакансий, проводимой университетом, нам неизвестно...»*, хотя это была бы, на их взгляд, наиболее необходимая и приемлемая форма поиска мест профессиональной реализации. Однако отметили, что прецедент был – приезжали представители *«...“Океанрыбфлота”, с Дальнего Востока. Они вот конкретно приехали и активно нас так заманивали»*.

Таким образом, поиск потенциального места работы осуществляется студентами и курсантами в течение всего периода обучения, активизируясь к его окончанию. Трудоустройство реализуется силами университета и, преимущественно, самими обучающимися.

2.2.4 Характер заинтересованности студентов и курсантов в профессиональной реализации в морской и рыбохозяйственной отраслях

На старших курсах, студенты и курсанты которых поступали в КГМТУ, находящийся еще под юрисдикцией Украины, работа в рыбопромышленной отрасли изначально не предполагалась. И разъяснительная работа с ними по ряду причин экономико-хозяйственного характера тогда не проводилась. Только с обретением статуса профильного вуза рыбопромышленной отрасли РФ профориентационная работа стала активно осуществляться. Эксперт

кафедры «Продукты питания животного происхождения» так комментирует сложившуюся ситуацию: *«Например, в группе магистрантов прошлого выпуска была дискомфортная обстановка: никакой заинтересованности! А вот теперешние, – своеобразные, яркие. Пойдут они в отрасль или нет? Пока трудно сказать. ...А вот те, которые сейчас идут, 1-й и 2-й курсы, там ситуация меняется, они живее интересуются специальностью».*

Следует отметить, что степень заинтересованности студентов и курсантов в работе в морской и рыбохозяйственной отраслях на сегодняшний день не соответствует потребностям этих отраслей, но, в общем плане, возрастает. Так, опрашиваемые студенты направления подготовки «Водные биоресурсы и аквакультура» объясняют сегодняшнее положение старшекурсников относительно определенности профессиональной деятельности двумя факторами – общей осведомленностью о специальности (*«Потому что они не понимали куда шли»*) и гендерными особенностями той или иной специальности (*«Если ты девочка, то мы реально не можем пойти на какое-нибудь карповое хозяйство, на какое-нибудь бассейновое, которых очень мало, и где не факт, что мы нужны, потому что там нужна физическая работа, нас не возьмут просто»*).

К общим негативным факторам и студенты, и преподаватели относят, прежде всего, условия работы: *«Потому что первое впечатление, что эта работа так себе: отходы, запах, грязно, влажность повышенная. Карьерная лестница маленькая».* Представления студентов подтвердил и эксперт кафедры «Технологические машины и оборудование»: *«Юноша работает механиком в консервном цехе. Нормально, ему все нравится. Для девочек это сложно. Они привыкли в других условиях работать. Поэтому здесь надо гибкую политику вести».*

Однако, по нашим впечатлениям, студенты умалчивают о внепроизводственном факторе материальной поддержки молодого специалиста, часто оказывающем определяющее влияние на выбор профессиональной деятельности после окончания вуза. Так, на уточняющий вопрос интервьюера: *«А если бы вам предложили работу где-нибудь на Дальнем Востоке, с такой обстановкой, которую вы описали, но при этом пообещали квартиру, машину, обратили бы вы внимание на неприятную обстановку?»*, ответ был отрицательным.

Курсанты, будущая профессиональная деятельность которых предполагает потенциальное материальное благосостояние, так рассуждают о работе в рыбопромышленной отрасли, сравнивая её с торговым флотом: *«В рыбном*

есть период, когда люди зарабатывают, а есть период, когда люди не зарабатывают. В транспортном он более стабилен и более приемлем, в плане работы». На торговом судне в обычный рабочий день «...нет никаких неформальных обстановок и вахт, которые длятся 24 часа в сутки...», на рыбопромысловом – «...режим – 6 часов работаешь, 6 отдыхаешь. У тебя в течение этих 6 часов задача помыться, поесть и на сон 3-4 часа, и потом идешь опять работать, таскать мешки. Тяжелая работа, там холодно». В отличие от торгового флота, где вахту несут «...только на мостике, то есть курируют только по судну, и в машинном отделении просто проверяют состояние...», рыбопромысловое судно работает постоянно, «...в рыбной промышленности все-таки тяжелее все».

Эксперт специальности «Судовождение» предлагает рассматривать проблему шире и обращает внимание на общую воспитательную систему в современной семье: *«А потому что они и не работали никогда. Поэтому срываются стереотипы, что работа рыбака - это тяжело».*

Как уже отмечалось, работа в морской и рыбопромышленной отраслях студентов и курсантов осуществляется впервые на базе практик, соответствующих направлениям подготовки, и, безусловно, разнится, имеет свои особенности. В отличие от студентов, курсанты, сообразно специфике работы, вынуждены длительный период времени оставаться на рыбопромысловом судне, что влечет различного рода социальные риски: *«Знакомый пришел из рейса. И ему пришлось на второй год остаться. Не успел сдать все предметы. Там на длительный период приходится оставаться».*

Однако основные сложности, влияющие на выбор дальнейшей профессиональной деятельности в рыбопромышленной отрасли связаны, по мнению курсантов, прежде всего с тремя факторами: материальным, условиями труда и отдаленностью от основного места проживания. Курсантами они описаны так: *«Зарплаты ниже, чем на транспортном флоте, работа тяжелее, грязнее, суда старые», «Регионально, то есть на Черном море, этого флота практически нет. Дальний Восток – далеко. В принципе, летают и туда...».*

Таким образом, заинтересованность студентов и курсантов в осуществлении профессиональной деятельности в морской и рыбохозяйственной отраслях имеет место. В аспекте профессиональной реализации на рыбопромышленных и рыбоперерабатывающих предприятиях, она более выражена у студентов, и менее – у курсантов.

*Мотивация выбора профессиональной деятельности
в морской и рыбохозяйственной отраслях*





Участие в работах по воспроизводству осетровых рыб.



Изготовление рыбной продукции.

*Мотивация выбора профессиональной деятельности
в морской и рыбохозяйственной отраслях*



Изучение грязевого вулкана.



Вахта в машинном отделении.



Обработка морепродуктов.



Исследование морфологии рыб.

2.2.5 Мотивация к профессиональной деятельности в отрасли структурными подразделениями вуза

Отвечая на вопрос исследования, касающийся мотивации выпускников образовательными подструктурами университета, и, как следствие, их заинтересованности в работе на предприятиях рыбохозяйственной отрасли, наши респонденты не только выразили мнение относительно характера проводимых мероприятий, но и внесли ряд предложений по оптимизации деятельности на уровне кафедр и университета.

В результате исследования стало очевидным, что сотрудники выпускающих кафедр университета проводят значительную работу по популяризации трудоустройства в рыбопромышленной отрасли. Это выражается в различных формах:

- личная беседа, основанная на понимании заинтересованности студентов в профессиональной деятельности:

«Если я понимаю, что человек хочет идти в профессию, я разговариваю с ним профессионально, говорю, какие есть вакансии, предлагаю поддерживать связь с предприятием», «Каждый преподаватель кафедры, да и заведующий кафедрой, мы всегда говорим, что рыбодобывающий флот – это и перспективно и престижно. А если дойти до комсостава, то материально это всегда выше, чем на торговом. И даже с точки зрения экологии, это более безопасно, чем возить непонятно что, а потом иметь какие-то проблемы».

Что, собственно, подтвердили и сами студенты: *«Бывает, что по ходу разговора как-то завязывается тема. Это происходит при каких-то личных разговорах. А так, на парах по профильным предметам можно тоже задать вопрос. В той или иной степени наши преподаватели имеют какую-то информацию по специализации, о работе по нашей специальности и информацию, которая у них есть, они предоставляют»;*

- демонстрация мини-фильмов и слайд-шоу о работе конкретных предприятий, созданных силами кафедры:

«Не просто так, в общем, об отрасли, а именно о конкретных предприятиях»;

- организация экскурсий и практик на предприятия, на которых в дальнейшем обучающиеся могут получить работу:

«Поездки студентов наших на предприятия, и на экскурсии, и на производственную практику», «Мы стремимся ребят направлять на

производственную практику так, чтобы хотя бы одну из них курсант прошел на рыбопромысловом судне»;

– личный контакт с руководителями предприятий:

«Способствуем трудоустройству, ищем с руководителями предприятий точки соприкосновения в отношении кадровых вопросов»;

– создание специализированных профильных курсов и перечня тем для подготовки дипломных работ:

«В прошлом году у нас специально руководитель практики узнавала, на что обратить внимание в процессе теоретической подготовки». «Мы стараемся, чтобы дипломные проекты были выполнены по судам, которые работают в рыбопромышленной отрасли. Через дипломные проекты, через исследования им становится проще понимать особенности работы».

– налаживания системы межпрофессионального взаимодействия между студентами кафедр, на что указали студенты:

«Приходили с кафедры марикультуры, приглашали двух студентов проходить практику, как экологов, конечно, вместе со студентами-рыбоводами на предприятиях, расположенных на Кубани».

Поскольку специфика профессиональной подготовки студентов и курсантов имеет существенное различие, мы посчитали необходимым представить ряд полученных данных по этому вопросу с размежеванием их по факультетам.

Эксперты Технологического факультета считают, что, принимая во внимание профориентационную работу, которую проводят кафедры, основой мотивации студентов на этом уровне может быть *материально-техническая база кафедры*, которая поможет продемонстрировать и поддержать достойный уровень подготовки по той или иной специальности:

«Требуется материально-техническое обеспечение. Давно речь идет о создании учебно-производственного участка». Высказывания о необходимости создания учебно-производственного комплекса выражались и в адрес университета.

Но наиболее действенной мерой в аспекте мотивации выпускников эксперты считают *непосредственную связь кафедры с различными предприятиями отрасли*:

«Кафедра должна иметь большую связь с теми предприятиями, где выпускники могут потом работать и тогда уже можно мотивировать. На

конкретных примерах рассказывать, кто работает, как работает, какая у них зарплата».

Университет должен также заниматься саморекламой («Нужно как можно больше рекламировать себя, ездить, общаться»), посредством которой можно обратить внимание на выпускаемых специалистов, что, по мнению наших экспертов, будет иметь обратную связь.

В то же время, следует не только активно популяризировать потенциальных специалистов на предприятиях, но и предприятия среди студентов, «...какая-то агитация, какие-то наглядные пособия».

Эксперты Морского факультета считают, что кафедра является ключевым звеном в формировании мотивации, поскольку она «ближе всех образовательных структур» к курсанту.

Кафедра должна осуществлять информационное сопровождение процесса становления специалиста в течение всего периода обучения, которое представляет собой «...четкую и понятную информацию о том, куда абитуриенты идут, и что по окончании получают, что будет в начале обучения, и что будет в конце».

Очень важным аспектом работы кафедры представляется экспертам «выход в сотрудничестве с рыболовецкими предприятиями на такой уровень, чтобы кафедра могла рекомендовать трудоустройство туда курсантов». Как пояснили интервьюируемые, «...это тяжело, но возможно. Например, мы выпустили курсанта, рекомендуем его фирме и продолжаем сотрудничать с ней. То есть должна быть какая-то неразрывная связь».

Необходимой работой университета должно являться обеспечение прохождения производственной практики на приемлемом уровне, с отстаиванием прав курсанта на денежное вознаграждение: «Университет соответствующим образом должен обеспечить возможность прохождения производственной практики, обеспечить материальную поддержку при организации практической подготовки».

Несмотря на мероприятия, проводимые кафедрами, студенты Технологического факультета считают, что на уровне кафедры следует и больше, и популярнее рассказывать о каждой специальности, поскольку о том, чем конкретно придется заниматься, «...мало, кто знает и мало, кто понимает, что мы делаем, как уже специалисты». «Даже проживая в нашем городе, мы не знали, что тут “прямо рыбы”, мы не догадывались», «С нами, как с экологами, мало проводятся какие-то беседы или ориентация, например, на рыбопромышленную отрасль».

Исходя из собственной информированности, студенты выразили мнение, что представителям университета необходимо рассказывать обо всех специальностях, не выделяя наиболее приоритетные, *«...потому что от КГМТУ ходят, рассказывают только про моряков и экономистов, а кто такой, например, рыбовод, эколог моря...»*.

Студенты считают, что для большей мотивированности к профессиональной деятельности следует открывать в университете экспериментальные базы (лаборатории), поскольку отсутствие лабораторий создает определенные сложности в процессе становления специалиста:

«У нас не морская специальность, она должна быть там, где есть реки. У нас даже нет базы, куда мы могли бы поехать и посмотреть. Кроме Заветного. Но там всё на ладан дышит», «Если бы от университета сделали бы какую-то базу, хотя бы экспериментальную, чтоб мы могли хотя бы дипломы писать, потому что мы пишем, но материала толком нет».

Необходимым направлением деятельности университета студенты считают обеспечение трудоустройства, поскольку важно, *«..чтобы нам было куда идти. Потому что одно дело, когда ты студент университета, а другое дело, когда ты приходишь как молодой специалист, показываешь свой диплом, а тебе говорят: “ты чё, у нас таких куча”», «Обеспечить трудоустройство, либо способствовать этому после окончания университета».*

В условиях неполного профессионального трудоустройства выпускников, студентов в этом вопросе поддерживают и курсанты Морского факультета, которые считают, что самая предметная мотивация состоит в гарантированном трудоустройстве на рыболовецкий флот со стабильной зарплатой: *«Выпустился, и гарантированно устроился, вот так только интересуют. Захотел себе что-то получше – ищешь сам», «...чтобы у каждого выпускника было место, и он заранее знал, куда пойдет работать».*

Сложногласуемой, на первый взгляд, с мотивацией работы в рыбохозяйственной отрасли, но постоянно проговариваемой курсантами, является организация оплачиваемой им практики и определение срока рейса. Эти элементы представляются взаимосвязанными не очевидно, однако, весьма важными, уточняющими и определяющими характер работы:

«А у нас так, что пока мы учимся в университете, мы на практике никаких денег не заработаем. Разве что кому-то повезет, у кого знакомые есть», «Кадетом берут только крьюнги, на основании диплома о нашей специальности и вносят в кадетскую программу. Два рейса буквально можешь отходить, а дальше уже идет продвижение».

Курсанты, как и студенты, считают, что университету необходимо активнее и шире себя рекламировать, не только на предприятиях, но и среди круизных компаний:

«Немного фирм знает о нашем университете», «Многим круизам говоришь, что закончил КГМТУ, а они не знают, что это и где это», «Наверное, нужно, чтобы “сарафанное радио” распространило весть о нашем университете, чтобы один курсант сходил в рейс и сказал, что он из КГМТУ, и там хорошие ребята».

Таким образом, осуществляя подготовку специалистов для морской и рыбохозяйственной отрасли, структурные подразделения вуза проводят значительную работу по мотивации студентов и курсантов к реализации профессиональной деятельности на её предприятиях и в организациях. В тоже время обучающиеся отмечают, что университет недостаточно широко рекламирует осуществляемые им направления и специальности подготовки на предприятиях и хозяйствах ведомства.

2.2.6 Условия мотивации молодых специалистов к трудовой деятельности на предприятиях морской и рыбохозяйственной отраслей внеобразовательными структурами

Эксперты обоих факультетов, понимая сложившуюся экономическую ситуацию в стране и на территории Республики Крым, когда *«...после пребывания в Украине все рыбное хозяйство Крыма, по сути дела, разрушено...»*, отметили, что и предприятия, и вся рыбохозяйственная отрасль переживают сегодня сложную ситуацию становления в условиях экономических санкций. При этом было сказано, что *«...если предприятия и вся система будут восстанавливаться (а только в Керчи было порядка 22 рыболовецких колхозов, которые имели суда, добывали рыбу, перерабатывали ее, хранили, реализовывали), то появится и широкий спрос на специалистов»*. Потому что сейчас, *«по факту, в рыбной отрасли Крыма, отраслевых хозяйств намного меньше, чем, если взять аналогичный участок на том же Дальнем Востоке, или Калининграде, или Мурманске»*.

Поэтому, обращаясь к субъектам производственно-хозяйственной деятельности рыбохозяйственной отрасли, эксперты Технологического факультета, выразили ряд предложений:

– Приглашать к себе на прохождение практики студентов независимо от региональной удаленности предприятия и самим организовывать их практическую подготовку на своих предприятиях:

«Есть немало студентов, которые хотели бы и на Байкал поехать работать, и на Дальний Восток, т.е., знаете, есть такая “профессиональная романтика”, профессиональный интерес. Предприятия могут принимать студентов на практику, чтобы они уже конкретно видели, чем будут заниматься и какие условия работы».

«Предприятия могут сотрудничать с кафедрой независимо от того, где они находятся территориально, подписывать договоры о сотрудничестве, проводить общие мероприятия».

– Финансировать прохождение практики:

«У нас есть студенты, которые могли бы поехать на предприятия, но они не имеют возможности. С чем это связано? С отсутствием финансирования».

– Придать предприятиям современный вид:

«Если там действительно всё будет соответствовать внешне и нормам, которые прописаны, тогда туда и пойдут выпускники, потому что все хотят работать в соответствующих времени условиях».

Эксперты Морского факультета считают, что предприятия рыбохозяйственной отрасли на сегодняшний день:

– Могут быть включены в обучение курсантов по системе многоступенчатой подготовки:

«Они должны за одну практику проходить сразу несколько стадий, а не только одну и, причем, самую тяжелую, где сразу отбивается интерес к работе в рыбопромышленной отрасли».

– Способствовать обеспечению достойной заработной платы, достойных условий труда, приемлемой среды обитания:

«Транспортный флот практически каждые 10 лет обновляется. Даже курсанты там, на транспортных судах, живут в отдельных каютах. На промысловом флоте такой роскоши нет».

– Создавать социальную структуру для выпускников вузов, – строить жильё, развивать инфраструктуру поселков:

«Есть заинтересованность в специалистах, но остаются проблемы. Нужно вкладывать деньги, создавать условия жизни, потому что люди не задерживаются там, где нет нормальной инфраструктуры».

Студенты Технологического факультета считают, что для большей их мотивированности к реализации профессиональной деятельности в рыбопромышленной отрасли, на уровне субъектов хозяйственной деятельности желательно:

– Устраивать встречи представителей предприятий со студентами и непосредственно приглашать их к себе на работу:

«Приходить на кафедру, например, и рассказывать о деятельности предприятия, о том какие там существуют вакансии для конкретно нашей специальности. Приглашать к себе на работу».

– Обеспечивать условия труда на предприятии: приемлемый график работы, современное оборудование и эстетичность места работы:

«Это, непосредственно, условия на самом заводе: модернизация, аппараты, машины, выпуск продукции. Это все влияет». «Потому что есть дневные смены, есть ночные смены (кому-то, может быть, удобнее работать в ночную)». «Какие машины, какое оборудование, оформление вокруг. Не только аппаратное, а в принципе».

– Обеспечивать материальную и социальную защищенность молодого специалиста:

«Может для кого-то второстепенно, а для кого-то в первую очередь заработные платы, соц. пакет», «Если это другой город, то предоставление какого-то жилья, хотя бы на первое время, чтобы иметь возможность получить жильё от данного предприятия», «Отпуска, пенсионные отчисления. Ну и все в таком духе...».

– Осуществлять социальную ответственность предприятия:

«Если я буду видеть, что какая-то антисанитария, естественно, это произведет не очень хорошее впечатление и работать на таком заводе и, опять же, брать на себя ответственность как-то не хочется. И выслушивать потом о том, что вот мы купили продукцию вашего предприятия, а она оказалась недостаточно качественной...».

– Планировать лестницу карьерного роста молодого специалиста:

«Потому что барахтаться на одном месте тоже никому не хочется».

– Официально трудоустраивать выпускников вузов:

«И очень важно знать все, что касается документации и юридических бумаг. Потому что это тоже хитрость такая».

– Предоставлять возможность повышения квалификации и образования:

«Когда ты уже понимаешь, что, допустим, теоретические какие-то твои знания – это одно, а когда ты приходишь и начинаешь работать руками – это немножко другое. И знания твои пополняются, понимаешь, что здесь можно сделать так. А дальше уже повышать квалификацию...».

– Создавать и контролировать психологический климат в коллективе:

«Если хороший коллектив, то и работать приятно. Опять же,

люди, которые работают не первый год на предприятии, знают его особенности, еще что-то. И они тебе подскажут».

– Устраивать экскурсии на предприятия:

«Вот нам устраивали экскурсию, мы ездили на 2 курсе в Темрюк, на хозяйство смотрели. Одно дело писать лекции об этом, и совсем другое увидеть».

– Визуализировать научную и практическую деятельность – снимать видеофильмы о деятельности предприятия и специфике профессии:

«Возможно, если бы предприятия снимали какие-то научные фильмы, а то у нас большая проблема в отсутствии видеоматериала». «Очень мало фильмов по специальности, которые мы могли бы посмотреть. Если бы предприятия занимались этим, у них ведь постоянно цикл там идёт, и рассказывали бы об этом всё». «Вообще это конечно такая специальность, что о ней нужно рассказывать, фильмы показывать, видеоматериал. Но нельзя просто прийти к школьникам и сказать: “Вы пойдёте в сапогах по прудам таскать бредни 1 мая, 9 мая, ночью в Новый год”. Мы работали 1 мая на практике, потому что надо было, рыба не ждет».

Курсанты Морского факультета считают, что на уровне субъектов морской и рыбохозяйственной отрасли, мотивация будет заключаться в изменениях условий работы компаний:

– Пересмотре условий труда:

«Когда условия станут более приемлемыми для людей, в плане труда и зарплаты, то тогда, наверно, все поменяется. Люди сами будут туда рваться, так же как люди рвутся в торговый флот».

«Продумать не слишком долгий рейс, так как это эмоционально давит».

– Гарантировать достойный заработок:

«Хорошая зарплата, потому что работа действительно тяжелая и за нее надо платить. Получается, что на торговом флоте ты получаешь раз в 5-10 больше». «В рыболовецкой промышленности у тебя написано, ты можешь получить или столько-то или столько-то, и ты не знаешь, сколько ты получишь, как в лотерее».

Федеральное агентство по рыболовству рассматривается субъектами образовательного процесса университета как орган, осуществляющий упорядочивающую и координирующую деятельность между всеми структурными подсистемами морской и рыбохозяйственной отрасли.

Поэтому эксперты Технологического факультета выразили в адрес ФАР ряд концептуальных предложений:

– Способствовать взаимобмену информацией о профессиональных наработках между высшими учебными заведениями:

«Наш вуз – один из “рыбохозяйственных”. Но полноценной связи и взаимобмена между вузами нет».

– Предоставлять информацию относительно обеспеченности кадрами предприятий на территории Российской Федерации:

«Распространять информацию, о кадровом обеспечении, о состоянии и развитии тех предприятий рыбохозяйственной отрасли, которые стали подструктурой Росрыболовства. Федеральное агентство все-таки имеет определенные информационные ресурсы».

– Выделять целевые квоты на прохождение практики с дальнейшим трудоустройством и восстановить систему направления выпускников вузов на работу на конкретное предприятие, имевшую место в советское время:

«Эта задача должна быть возложена не на учебное заведение. Наоборот, работодатель должен подать имеющиеся вакансии в Министерство, которое эти предложения распределяет по учебным заведениям».

Эксперты Морского факультета выразили в адрес Росрыболовства следующие пожелания:

– Обеспечить на государственном уровне систему подготовки специалистов, которые будут заниматься эксплуатацией рыбопромысловых судов:

«Она достаточно эпизодична, особенно в таких городах, как наш, где нет рыбодобывающего флота, и поэтому у нас нет квот. В тех городах, где есть рыбопромысловый флот (Калининграде, Владивостоке, Камчатке) ситуация проще».

– Создать концепцию, которая вырастет в четкую практическую программу подготовки экипажей рыбодобывающих судов:

«Как одним из основных пунктов Программы, на каждом рыбопромысловом судне всегда должны быть квоты для практикантов в период эксплуатации судна в момент добычи, в момент путины. И эти квоты должны распределяться между вузами Федеральным агентством по рыболовству».

– Определить квоту на трудоустройство курсантов в рыбодобывающие компании:

«У нас, действительно, отсутствуют квоты трудоустройства курсантов, так что при распределении квот на добычу рыбы наше агентство не может повлиять на рыбодобывающие компании – включать кадетов в квоты практикантов на суда. Поэтому мы наших ребят готовим к тому, что мест нет...».

– Ввести так называемые кадетские программы:

«Они должны быть, как на торговом флоте, когда пол вахты практикант стоит на рабочей профессии, например, в трюме, рыбцехе, или на промысловой палубе, а пол вахты он находится уже по специальности (машинное отделение, мостик). Ну и впоследствии для хороших ребят – обеспечение трудоустройства».

– Скоординировать субъектов хозяйственной и образовательной деятельности на уровне государственных программ:

«Опять-таки, какая-то координация и, наверное, финансирование. Если какие-то государственные программы, то только через Росрыболовство должно проходить».

Студенты Технологического факультета, обращаясь к Федеральному агентству по рыболовству, предлагают:

– Обогащать сайт Федерального агентства по рыболовству информацией о специальностях, которым обучают в подведомственных вузах:

«У них такой сайт, что там только документация. ... Чтобы хоть как-то рассказать об этой специальности, потому что на всяких других сайтах о разных специальностях есть, о нашей – нет. А особых навыков не требуется, надо любить рыбу, не бояться воды».

– Разместить подробную и увлекательную информацию о специальностях в Интернет-ресурсах:

«Я искала недавно, никто не рассказывает, что это, например, мужская специальность, и чем можно заниматься помимо работы в аквакультуре».

«Если бы Росрыболовство предоставляло информацию, тогда хотя бы школьники, при поиске, могли что-то узнать. Кто-то же наверняка хочет быть связанным с биологическим материалом, не сидеть с документацией, а что-то непосредственно делать».

«Это интересная специальность, биология – это интересно. Ты работаешь с живым объектом. Но никто об этом не рассказывает».

Курсанты Морского факультета выразили следующие пожелания в адрес Росрыболовства:

– Ввести систему отбора курсантов-выпускников самими предприятиями:

«В некоторых вузах сейчас также. В зависимости от того, как человек учится, его могут устроить в хорошую фирму».

«У меня батя в начале 90-х заканчивал, говорит, очень легко брали на работу. Выпускались из университета и тут же к нам компании приходили и отбирали по баллам».

«При Украине такого у нас тут, наверное, не было, сомневаюсь, что было. А при России, может быть, будет что-то постепенно».

– Обеспечить приемлемые, сообразные мировому уровню условия работы и защиты прав моряков:

«Это проблема всего российского флота. На старые рыболовецкие суда никто не захочет пойти. В торговом флоте оборудование намного мощнее, новее и сложнее».

«Есть свои риски. Люди, имея опыт работы старшим механиком на рыбопромышленном судне, заступают на торговый флот в лучшем случае на должность второго механика. А зачастую и третьим, потому что это большая разница, большой пробел в опыте и типе оборудования».

Квинтэссенцией условий профессиональной реализации в отрасли могут служить слова курсантов: *«И там, где будет работа нормальная, и в машинном отделении будешь работать, и рыбу будешь чистить».*

Таким образом, респонденты считают, что только путем приложения совместных усилий всех структурных подразделений ведомства можно подготовить высококвалифицированных специалистов и помочь им профессионально реализоваться в морской и рыбопромышленной отраслях.

ВЫВОДЫ

На современном этапе развития и в стратегической перспективе морская и рыбохозяйственная отрасли будут оставаться системообразующими для ряда прибрежных территорий и экономики Российской Федерации в целом.

Одним из определяющих условий их развития является подготовка специалистов высокого уровня в вузах, осуществляющих профессиональное обучение для отрасли, завершающим этапом которой становится их профессиональная реализация.

1. Анализируя факторы, побуждающие абитуриентов к выбору определенной профессии, наши эксперты были едины во мнении, что на современном этапе развития института образования это, прежде всего, наличие бюджетных мест. Среди факторов, предопределяющих выбор, респондентами были отмечены: конкурентоспособность на рынке труда, престижность обучения в вузе, а также финансовая устойчивость, гендерная специфика и карьерная составляющие профессии.

2. Об особенностях профессиональной деятельности студенты и

курсанты традиционно узнают в процессе теоретической подготовки в вузе, во время постижения специализированных дисциплин. Однако конкретизирующую и направляющую информацию о специальности они получают в личных беседах с преподавателями и во время прохождения учебно-профессиональной практики.

В процессе исследования было установлено, что студенты и курсанты в разной мере заинтересованы в прохождении практики в рыбохозяйственной отрасли. Так, студенты всех представленных профильных направлений подготовки выражали большую заинтересованность в прохождении практики на предприятиях рыбохозяйственного комплекса, чем курсанты, которые выражали определенную обеспокоенность прохождением практик на рыболовецких судах. Заинтересованность студентов основана на приобретении опыта профессиональной деятельности, обеспокоенность курсантов – на условиях труда и длительности прохождения практики.

3. Осуществление поиска потенциального места работы вызывает у студентов и курсантов значительное затруднение. Поиск существенно разнится в зависимости от направлений подготовки, осуществляемых Технологическим факультетом, но достаточно единообразен в пределах различных специальностей Морского факультета. Большинство из обучающихся возлагают надежду на предоставление места работы управляющими структурами отрасли. И студенты, и курсанты считают возможным реализацию профессиональной деятельности с изменением места жительства.

4. Морская и рыбохозяйственная отрасли в аспекте потенциальной профессиональной производственной деятельности вызывают значительный интерес у выпускников профильного вуза. В то же время были выявлены позитивные и негативные мотивирующие и демотивирующие составляющие отношения студентов и курсантов к реализации профессиональной деятельности в рыбопромышленной отрасли после завершения обучения.

К мотивирующим составляющим следует отнести общую заинтересованность выпускников в профессиональной реализации и удовлетворенность уровнем заработной платы, предоставляемой предприятиями отрасли на начальном этапе трудовой деятельности. К демотивирующим – несоответствие ряда предприятий современным требованиям в технико-технологической области, тяжелый труд, удаленность части организаций от крупных поселений, что влечет

отсутствие необходимого уровня информационно-коммуникационной среды, отсутствие бытового комфорта.

5. Университетом проводится значительный, чаще иницируемый им самим, ряд мероприятий, по мотивации обучающихся к работе в рыбохозяйственной отрасли (организуются практики на предприятия отрасли, демонстрируются фильмы о конкретных видах рыбохозяйственной деятельности, организуются встречи с представителями субъектов хозяйственной деятельности и руководителями Росрыболовства и т.д.).

Силами преподавателей кафедр университета также проводится популяризация видов профессиональной деятельности в процессе подачи специализированных курсов, личных бесед со студентами и курсантами, анализа прохождения производственных практик.

В тоже время, обучающиеся считают, что необходимо презентовать специальности и направления подготовки, осуществляемые университетом для морской и рыбохозяйственной отраслей конкретным субъектам хозяйственной деятельности.

6. При общей потребности в профессионально подготовленных кадрах, субъекты хозяйственной деятельности оказывают недостаточное внимание выпускникам профильных вузов. У предприятий рыбохозяйственной отрасли практически отсутствуют формы мотивирования к трудоустройству выпускников. Так:

- иницируемых мероприятий по мотивированию студентов и курсантов к профессиональной деятельности на своих предприятиях практически не проводится;

- нет практики участия в ярмарке вакансий вуза профильной подготовки специалистов;

- отсутствует практика самопрезентации научной и хозяйственной деятельности предприятий рыбопромышленной отрасли в Интернет-пространстве.

7. Респондентами отмечено, что популяризация отраслевой деятельности, мотивирующая студентов и курсантов к профессиональной реализации в морской и рыбопромышленной отраслях может быть оптимизирована посредством информационно-коммуникационных технологий, для чего целесообразно:

- разработать систему представления профессиональной и научной деятельности предприятий рыбопромышленной отрасли и разместить материалы на сайте Росрыболовства;

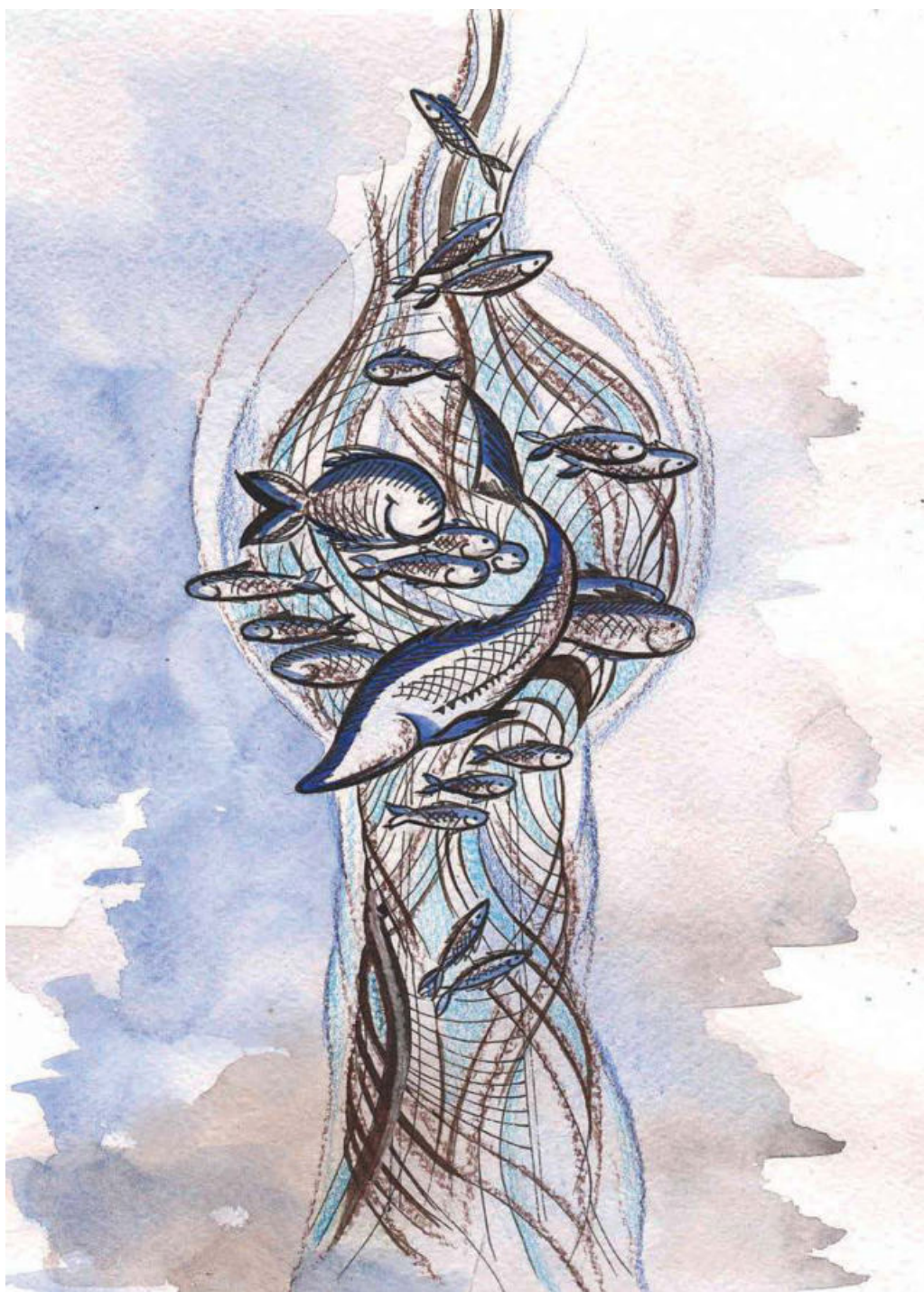
- представить на официальном сайте Федерального агентства по рыболовству полный перечень субъектов хозяйственной деятельности, входящих в Росрыболовство, включающий контактные данные предприятий;

- разработать централизованную электронную систему вакансий для предоставления гарантированных рабочих мест в рыбохозяйственной отрасли выпускникам профильных вузов и возобновить практику распределения выпускников на отраслевые предприятия.

В целом мотивация выбора и реализации профессиональной деятельности в морской и рыбохозяйственной отраслях студентами и курсантами зависит от ряда согласованных действий, осуществляемых высшим учебным заведением, предприятиями и учреждениями, Федеральным агентством по рыболовству.

РАЗДЕЛ 3.
МОРСКАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА:
СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ





Профессиональное самоопределение моряков складывается в период обучения в морском вузе и на начальном этапе напрямую зависит от мотивационной сферы. На этапах дальнейшего становления специалиста в области морских профессий преобладающими становятся факторы формирования профессиональной идентичности, важнейшие из которых – принадлежность к морской корпорации с ее установившимися культурными традициями и ценностными установками, осознание себя как профессионала, способного к реализации трудовых обязанностей. Как элементы морской корпоративной культуры данные факторы являются предметом нашего анализа.

3.1 Методика изучения корпоративной культуры моряков

Методика изучения корпоративной культуры моряков разрабатывалась на основании качественной методологии. Качественные исследования дают возможность выявить глубинные культурные смыслы, часто неосознаваемые самими интервьюируемыми, и из них репродуцировать целостный образ морской субкультуры.

Для оценки морской корпоративной культуры был выбран метод клинических исследований как наиболее эффективный и соответствующий целям исследования. Суть этого метода состоит в проведении клинического интервью, имеющего характер полужормализованной беседы исследователя с представителями морских профессий.

Исследование проводилось в виде индивидуальных бесед с их фиксацией на цифровой носитель. Затем запись подверглась обработке и методом транскрибирования оформлена в виде текста. Структуру интервью составили блоки вопросов по следующим содержательным измерениям: важнейшие характеристики корпорации, приоритетный стиль управления нанятыми работниками, объединяющая сущность корпорации.

В целях более точной диагностики мы воспользовались типологией, предложенной Э. Шейном, выделившим четыре типа организационной культуры: клановую, адхократическую, иерархическую и рыночную.

Методика предложенного факторного анализа основывается на разработках Н.А. Гладкого и А.А. Шубина¹.

Исследование корпоративной культуры моряков проводилось на

¹ Шубин А. А. Организационная культура как социально-экономический феномен в контексте

базе ФГБОУ ВО «КГМТУ», морского вуза, осуществляющего подготовку судоводителей, судомехаников и судовых электриков. Университет обладает сложившейся корпоративной культурой, при этом также накапливает и передает основы корпоративной культуры моряков своим курсантам.

В качестве респондентов были выбраны курсанты 3-5 курсов заочного отделения, имеющие стаж работы в море, а также выпускники вуза, жители города Керчь, работающие по специальности в настоящее время.

В исследовании приняло участие шестнадцать моряков. Из них по профессиональной деятельности – восемь судоводителей, пять судомехаников, два судовых электрика, один судовой повар. Средний возраст респондентов – 27 лет, младшему – 20, старшему – 60 лет. В среднем стаж работы в море составляет около 7 лет, максимальный стаж работы – 36 лет, минимальный – 1,5 года.

3.2 Своеобразие формирования морской субкультуры

Качественная оценка корпоративной культуры моряков традиционно осуществляется одновременно в нескольких аспектах. Так, она предполагает анализ внешних (институциональных) факторов и факторов внутренней среды корпорации, влияющих на формирование корпоративной культуры моряков.

3.2.1 Факторы внешнего влияния на формирование корпоративной культуры моряков

К факторам внешнего влияния относятся политическая и экономическая ситуация, действующие законодательные акты, государственные установки, конкуренция на рынке. Политика государства и состояние экономики определяет уровень эффективности функционирования отрасли в той или иной стране. В рамках государственного управления даются основополагающие идеологические установки. Нормативное регулирование морской и рыбохозяйственной отрасли в виде правовых актов, уставов предписывает определенный порядок в сфере требований к организации и охране труда, прав и обязанностей работников отрасли, систему санкций и поощрений.

Оценивая состояние морской и рыбохозяйственной отрасли, необходимо учитывать тот факт, что процессы, протекающие в отдельной отрасли хозяйственной деятельности, находятся в прямой зависимости от качественных изменений в российской и мировой экономике.

В этой связи показательной представляется динамика развития названной отрасли в масштабах страны и общего мирового пространства. «В 80-е годы прошлого века СССР занимал второе место в мире по числу судов и четвертое – по тоннажу судов. В отличие от судов ряда капиталистических стран, советский флот ходил под своим государственным флагом и обеспечивал перевозку до 80% внешнеторговых грузов собственным морским транспортом»².

Период 90-х годов – это период стремительной деградации отрасли, упадка всех наработанных показателей, обесценивание социальных и культурных завоеваний. Респонденты, имеющие большой трудовой стаж, отмечают этот временной период как самый тяжелый в плане трудоустройства и общего состояния неуверенности и неустойчивости. Отсутствие стратегии государственного регулирования в эти годы привело к полному упадку социальной и экономической инфраструктуры отрасли, потере рабочих мест, резкому сокращению объема добываемой рыбной продукции и, в конечном счете, утрате страной статуса морской сверхдержавы. И только в 2000-х годах встал вопрос о частичном восстановлении отрасли после кризисного падения.

Финансово-экономический кризис 2008 года значительно ухудшил показатели эффективности работы отрасли, что явилось закономерным следствием глубокой экономической рецессии в стране. Российское судоходство до настоящего момента не вышло из затяжного кризиса. В ходе проводимых исследований выяснилось, что на большинстве судов используется устаревшее оборудование, не соответствующее современным тенденциям судостроения. Понятно, что с такой материально-технической базой отечественным судоходным компаниям достаточно тяжело выжить в условиях рынка. Без государственной дотации они рискуют быть поглощены крупными судоходными альянсами.

Некоторые респонденты, рассуждая о причинах проблем в отрасли,

² Бабурина О. Н. Ретро-и перспектива судостроительной и судоремонтной отраслей Крыма в контексте возрождения морской индустрии России. // *European journal of economics and management sciences*, 2015, № 2, С. 89-92.

как одну из самых серьезных отмечают избыток предложения на рынке перевозок, появившийся как следствие большого тоннажа мирового флота. Действительно, с 1975 года контейнеровозы выросли в размерах в шесть раз. Эксперты считают, что к 2020 году они увеличатся еще на 13%. Лидеры контейнерного сектора покупают мега-суда, надеясь вытеснить с рынка небольшие компании. Чтобы найти достаточное количество груза для этих судов, владельцы объединяются в альянсы или просто проводят слияния. В результате мировой флот обещает вырасти в этом году на 4,5%, а в следующем – на 5,6%. Пропорционально его росту будет усугубляться кризис в отрасли. Как следствие этого – неэффективные рейсы и нестабильность заработков в рыболовецком флоте»: *«На «рыбаке» от рыбы зависит, рыбу поймал – заработал, не поймал – не заработал, там от фортуны зависит»*. Так как для моряков материальный стимул является основным, при заключении контракта предпочтение отдается судам торгового и транспортного флота.

Ситуация коренным образом изменилась в связи с утверждением Правительством России долгосрочной Концепции развития рыбного хозяйства до 2020 г. Сегодня на федеральном уровне утверждается, что морская отрасль имеет стратегическое значение для страны. Приоритетными становятся не только вопросы финансирования и проектирования, но и вопросы внутренней динамики её возрождения.

Таким образом, для российского морского и рыбопромышленного комплекса, как и для промышленности в целом, характерна высокая нестабильность динамики, объясняющаяся коренными трансформациями в экономике и политике страны. Этот факт доказывает, что внешняя среда, несомненно, является социально-экономическим контекстом для формирования морской корпоративной культуры.



Перегрузка рыбы.



Рыболовецкое судно на промысле.

*Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации*



Постановка парусов.



Покрасочные работы.

*Морская корпоративная культура:
специфика формирования*



В многонациональном экипаже.



Судовые работы на палубе.

*Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации*



Учебная тревога.



Работа по заморозке рыбы на рыбной фабрике судна.

3.2.2 Присвоение корпоративной культуры моряков в процессе включенности в профессиональную среду

К факторам внутренней среды корпорации, влияющим на её культуру, относятся фактор лидерства, стиль управления и определяющийся этими показателями тип корпоративной культуры. Необходимо также заметить, что структуру управления корпоративной культурой составляют элементы формальных и неформальных отношений. Кроме того, внутренние элементы корпоративной культуры предполагают обращение к ценностно-коммуникативной составляющей.

Обратимся к предметному рассмотрению указанных факторов.

Для выявления фундаментальных черт корпоративной культуры, сложившейся в морской и рыбопромышленной отрасли, необходимо определить её тип.

Опираясь на предложенную Э. Шейном типологию, можно говорить о смешанном типе корпоративной культуры моряков. Налицо все существенные признаки иерархической культуры: работа на судне жестко структурирована и строго контролируется, действия членов команды определяются формальными процедурами, служебные обязанности четко регламентированы уставными документами, капитан единолично принимает решения, его команды принимаются к безоговорочному исполнению всеми членами экипажа.

Абсолютное большинство респондентов отметили проявления на торговых и рыболовецких судах иерархической культуры с элементами клановой. Так, все опрошенные респонденты сошлись во мнении, что судно существует как четко налаженный механизм, от работы каждого зависит успешность работы всей команды, а иногда и жизнь. Работа в море – это работа без выходных дней и больничных листов. В таких экстремальных условиях жесткая дисциплина, регламентация любой стороны жизни на судне просто необходимы. В собранном материале мы зафиксировали следующие высказывания: *«У каждого свои зоны ответственности, кто-то в низшей должности делает свою работу, над ним стоит ответственный, и. т. д. по лестнице»*. *«Каждый чувствует ответственность, и никто просто так не гуляет, каждый знает свои обязанности и свою работу»*. Или: *«Бывают разные ситуации, в море ты как в коробке, и вокруг вода, мало ли что случится, пробоина, пожар или что-то еще: от взаимодействия всех членов экипажа зависит судьба рейса, жизнь людей, и от тебя в том числе»*.

В то же время в морском деле фундаментальное значение имеет высокая степень сплоченности команды и моральный климат. Названная характеристика является основополагающей для кланового типа культуры. Двенадцать из пятнадцати опрошенных моряков подтвердили, что отношения в команде напоминают родственные, а девять из них охарактеризовали команду как вторую семью: *«Мы как семья уже. Мы меньше времени семьям своим уделяем, чем своим коллегам, работе»*. Или: *«Там (на судне) все работали вместе и были почти семьей»*.

В клановой культуре образ лидера воспринимается как образ главы семейства, старшего в клане. В морской субкультуре мы сталкиваемся с подобными интерпретациями личности капитана судна. Моряки следующим образом комментируют иерархическую вертикаль капитан – экипаж: *«Мы не считаем капитана начальником. Он командует нами – мы исполняем то, что он говорит, но мы не считаем его каким-то командиром, как на военном корабле. Он такой же член экипажа, как и мы»*. Или: *«Нет такого, как на военных кораблях: никто честь не отдает. Все друг к другу хорошо относятся, скорее, по-дружески»*.

Но при этом четко прослеживается семантическая связь с военной культурой: в высказываниях фигурирует сема «командует», т.е. моряки подсознательно воспринимают капитана как командира, но не по рангу, а по сути. Многие моряки отмечают, что от личности капитана зависит все: успешность рейса, дисциплина, организация работы и отдыха, конфликтogenность, благоприятный климат в команде: *«У капитана какая ответственность? Он прикрывает и меня тоже, эта ответственность тяжелее, чем физическая нагрузка»*. Кроме того, капитан должен быть опытным психологом, знать психические особенности своего экипажа. Особенно важны такие качества в длительном рейсе, когда психика человека подвергается значительным испытаниям. Опрошенные капитаны, рассуждая о специфике своей работы, отмечают коммуникабельность и знание основ психологии как важнейшие ее составляющие: *«Я с людьми хорошо схожусь, людей понимаю, нахожу подход, но мне это и по должности обязательно, т.е. я не должен быть замкнутым человеком»*.

Таким образом, управленческая культура капитана, его личный профессионализм, его харизма и стиль во многом определяют морскую корпоративную культуру в целом. Однако корпоративная культура в ее обобщенном виде также оказывает влияние на руководителя, формирует его образ, обязательно положительный, стереотипы восприятия этого

образа внутри корпорации и за ее пределами, дает выверенные образцы поведенческих норм. Морская культурная традиция интегрирует в образ капитана представления о его внешнем виде, стиле поведения, о необходимом наборе профессиональных и личных качеств. В речи моряков разных специальностей частотна идиома «при хорошем капитане», «с хорошим капитаном». Более детальный опрос показал, что имеется в виду капитан, который *«способен быстро принять правильное решение, отдать нужную в определенной ситуации команду»*. То есть, для успешного взаимодействия с экипажем поведение капитана, его имидж должен соответствовать уже имеющейся матрице.

Проведенный анализ стиля руководства, иерархических и межличностных отношений в морской профессии подтверждает предположение о том, что корпоративную культуру моряков нельзя отнести к чистому типу, так как она сочетает в себе признаки иерархической и клановой культуры.

Продолжая исследование корпоративной культуры моряков, мы получили характеристики, составляющие комплексный набор базовых ценностей и идеалов, стереотипов и норм поведения данной корпорации.

Установлено, что корпоративная культура представляет собой систему ценностей, составляющую ядро корпорации. Осознание и реализация общих ценностей объединяет людей, создает условия для достижения стратегической цели корпорации.

Обращаясь к *ценностным установкам*, являющимся универсальными для культур различных социально – профессиональных групп, мы определили, что важнейшими из них являются: уровень профессионализма управляющего звена и работников корпорации, организация труда, профессиональная дисциплинированность, нравственные установки, декларируемые корпорацией.

Профессионализм моряков определяется наличием профессионально ценных знаний, умений, навыков и отношением к профессиональной деятельности. В корпорации моряков профессионализм ценится очень высоко, так как моряки работают командой, и от профессиональной подготовки каждого напрямую зависит качество выполненной работы: *«Экипаж – одно целое. Команда общая, и все должны выполнять свою работу. А тут по-другому и невозможно: каждый должен выполнить свое задание»*.

Как и в любой профессии, уровень профессионализма моряков возрастает с опытом, однако нужно подчеркнуть, что в морской профессии профессиональный рост считается состоявшимся только если пройдены все

этапы, освоены все виды работ на судне: *«Изначально все равно придется работать матросом, дальше можно идти учиться, чтобы занять на судне более высокую должность. Хорошим капитаном не станешь, если не был матросом. Да и старпомом будешь бестолковым».*

Все без исключения опрошенные моряки в ходе беседы отметили, что относятся к своим профессиональным обязанностям со всей серьезностью, понимают важность приобретения опыта, накопления знаний: *«Чем больше времени работаешь, тем больше знаешь. Поэтому стараются работать на однотипных судах, зная будешь лучше».*

Механизм формирования ценностной модели основан на существовании некоего эталона, то есть нормы и образцы поведения членов социально – профессиональной группы детерминированы системой ключевых ценностей данной группы, в которой закодированы понятия о приоритетном и производном, правильном и неправильном, должном и недопустимом. Эталонные ценности морской корпоративной культуры представляют собой некий моральный кодекс, установившийся под влиянием сущностных характеристик профессии моряка и исторических этапов ее развития.

Моряки всех специальностей на вопрос *«Что считается самым ценным в вашей профессии?»* ответили: *«Самое ценное, пожалуй, взаимовыручка, умение работать в команде. Каждый за себя не получается, все равно ты с кем-то работаешь, ты один не работаешь. И когда есть авральная ситуация – все помогают».* Помощь в беде судну любого государства невзирая на политический контекст расценивается как морской закон: *«Взаимовыручка обязательно, помощь вне зависимости от флага – это у всех моряков. Когда какая-то беда, то сразу первым приходишь на помощь».*

Важнейшим приоритетом также является надежность и честность – качества, напрямую связанные с нравственными нормами. Причем моряки, рассуждая на эту тему, говорят о море как о некоей «лакмусовой бумаге», которая проявляет все скрытые качества человека: *«Человек, пытающийся себя показать не тем, кем является на самом деле, в море раскрывается полностью».*

Одним из доминантных качеств моряков является личное мужество. Респонденты описывают этап вхождения в профессию как очень тяжелый: *«Сначала было сложно. Первое время выброситься хотелось за борт. А сейчас я своей жизни без моря не представляю».* Морякам, у которых еще нет опыта работы, не хватает выносливости: *«Мой самый первый рейс был*

на рыбацком судне, тогда я был еще совсем мальчишкой, и для меня этот рейс был очень сложным, были мысли поменять работу».

Способность стойко переносить физические и психологические испытания приходит в процессе освоения специальности, так как трудности, с которыми сталкиваются моряки, способствуют их психологической адаптации. Многие опрошенные моряки с уверенностью сказали, что работа в моресформировала у них качества, необходимые мужчине: *«Да, я стал более мужественным, сильным, выносливым».* Или: *«Во время работы появляется эта мужественность. Поначалу нервничаешь, но со временем привыкаешь, и нормально реагируешь даже в рискованной ситуации».*

Следует отметить, что под влиянием личных ценностей формируются соответствующие ценности корпорации. Так, маскулинность – это яркий признак морской корпоративной культуры. Примечательны следующие высказывания моряков: *«На вахте иногда посмотришь на карту моря – там 3 тысячи метров под тобой, но об этом не думаешь».*

Или из речи капитана: *«Страшно всегда. Нет такого человека, который ничего не боялся бы. Но переживаешь не за себя, а за вверенное мне судно, за экипаж. В тумане, когда проходишь узкости, расхождение с пароходами, штормовая погода: ты же не один идешь, а много пароходов, судов, особенно по Европе. Это море – всякое может быть».*

Экипаж подбирается капитаном с учетом наличия/отсутствия указанных качеств: *«Собираешь судовое собрание, объясняешь людям, какая предстоит работа. Если кто-то не готов к таким испытаниям, просим сразу уйти с парохода, тут же делают замену».* Необходимо отметить, что возможность подбирать экипаж есть не у всех капитанов. Это в большей степени характерно для транспортно-буксирных и торговых судов.

Таким образом, культура морской корпорации корректирует поведение и личные качества работников, направляет их в нужное для руководства русло. Ценности передаются из поколения в поколение, от старшего к младшему, имеет место наставничество: *«Я пошел на пароход – вообще ничего не знал, мне все показывали, всему учили, все рассказывали. Сейчас к нам приходят молодые – уже я учу».* Или из речи капитана: *«Фактически у старых капитанов я и учился в морской практике».*

Для успешной адаптации в профессии работник должен знать идеалы и ценности своей профессии и иметь возможность их реализовать. Если личность по какой-то причине не разделяет ценности корпорации и не руководствуется ими при исполнении служебных обязанностей, ее

поведение будет вызовом традиции: *«Люди, с которыми на протяжении рейса складываются хорошие отношения, идут дальше в рейс – так коллектив подбирается всегда. Если в чем-то человек не устраивает, неправильно себя вел, был заносчив, кого-то подзуживал, от него сразу избавляются».*

Закрытая структура морской профессии способствует устойчивости ценностной системы и связанных с ней норм и правил поведения. Идеалы, ценности, образцы поведения корпоративной культуры моряков четко выстраиваются в приоритетные ряды, их влияние на поведение людей очевидно. Кроме того, морская культура практически не смешивается с другими корпоративными культурами: новые работники, быстро ассимилируясь, утрачивают сложившиеся ранее ориентиры и приспосабливаются к новой духовной и профессиональной среде: *«Заходишь на корабль – становишься другим человеком. Это как отдельное государство. Забываешь свои старые привычки, тебя уже другое начинает интересовать, другое начинаешь ценить».* Моряки, только вступающие в профессию, усваивают мировоззрение и поведение, характерные для морской корпорации, вследствие чего у них формируется чувство идентичности с другими членами экипажа. Этот факт позволяет сделать вывод о наличии устойчивых механизмов существования морской субкультуры.

Первичные представления новичков о будущей профессии формируются под влиянием *морской символики*, отражающей особенности имиджа профессии. Символы, эмблемы, форменная одежда, стиль общения, язык, – все, что имеет зрительную, слуховую и тактильную фиксацию, составляет официальную внешнюю атрибутику морской профессии. В то же время, некоторые символы, отражающие особенности внешнего образа моряка, являются устаревшими, не применяющимися в настоящее время. Например, принято считать, что первый атрибут морской профессии – это форма. Однако, как показали исследования, обязательное ношение формы является традицией для военных моряков. Торговый, рыболовецкий флот форму, как правило, не носит: *«Формы нет. Тельняшки носим. Есть форменные свитера с погонами. Но это по своему желанию, необязательно».*

На вопрос «Хотели бы вы носить форму?» мы получили отрицательный ответ: *«Для нашей работы не стоит. Разве что если быть помощником капитана».* Специфика работы предопределяет возможность существования этой традиции. На рыбодобывающих и рыбообрабатывающих судах форма

рассматривается как неуместный аксессуар, так как работа на рыбе и в машинном отделении по преимуществу грязная. И только капитан и старпом могут ходить по форме: *«Есть такое: вы в подвале работаете, внизу в мазуте, в соляре и в масле, а мы тут в белых и чистеньких кителях ходим на мостике»*. Показательна также реплика капитана, констатирующая наличие формы для руководящих чинов: *«Форма морская, но не военная, а гражданского торгового флота»*.

В компаниях, специализирующихся на перевозках людей, к внешнему виду экипажа выдвигаются повышенные требования, так как внешняя атрибутика, следование морской традиции «работает» здесь на имидж компании: *«На норвежском «пассажире» требовалось, чтобы на мостике и в «машине» была форма и погоны, чтобы все солидно было»*. Или: *«На пассажирских судах, там форма, у каждой страны свои пуговицы морские, с якорями, звездами»*.

Таким образом, атрибутивность в контексте культуры морской корпорации выступает как исторически обусловленный артефакт, элемент социокультурного наследия и в настоящее время поддерживается лишь частично.

Важным средством транслирования ценностей морской субкультуры является *коммуникация внутри корпорации*, предполагающая не только информационный обмен, но и обмен представлениями, идеями, интересами, а также эмоциональный контакт. Под коммуникацией имеется в виду вербальный язык и невербальная система знаков в виде жестов, мимики, пантомимики, используемых членами корпорации в целях межличностного общения. Коммуникационная составляющая в морской профессии занимает важнейшее место, так как она напрямую связана с проблемой межличностного взаимодействия в условиях вынужденного сосуществования. Длительное пребывание в относительно замкнутом пространстве определяет специфику общения моряков: *«На судне как в общегитии: мы жили в каюте вчетвером. Общались, фильмы вместе смотрели, разговоры друг с другом поддерживали. Мы не ругались, но и не очень дружили»*.

Исследования показали, что коммуникация в рамках морской профессии внутренне неоднородна: прослеживается дифференциация формального и неформального стиля общения: *«Люди общаются, поработе – это одно, а в быту, на отдыхе или в порту чуть по-другому: более свободно»*.

Совместный труд, общая ответственность за свои действия неизбежно сопровождается коммуникацией, так как необходимо четко выполнить

команды, достичь взаимопонимания. Коммуникативные акты такого рода усложняет тот факт, что морякам приходится работать по преимуществу на иностранных судах, где экипаж многонационален: *«Ты понимаешь, по крайней мере, ну а сказать, конечно, проблема, на ломаном английском начинаешь разговаривать»*. Английский язык на судах иностранных компаний официально признан рабочим языком, вся рациональная коммуникация осуществляется по-английски, с использованием международной морской терминологии, то есть морского профессионального языка.

Тем не менее, большинство опрошенных моряков отмечает, что коммуникативный барьер составляет для них серьезную проблему: *«Когда мы попадаем в их пространство, приходится изучать их язык. Я у испанцев работал три года, те мне сразу сказали, что на английском языке не общаются, русского тоже не знают, если ты у нас работаешь – изучай испанский»*.

Еще более проблематичной в условиях полигlossии становится неформальная коммуникация. Возможность диалогических отношений между людьми, взаимодействие на уровне мыслей, идей, непосредственный эмоциональный контакт практически сходит на нет: *«Естественно, английский не каждый знает в полной мере, как русский, чтобы общаться на абсолютно все темы»*.

Тот факт, что на рыболовецких судах экипажу не предоставляют отдельных кают, предполагает эмоциональное сближение людей, но на практике только усугубляет ситуацию: *«Мы жили в каюте вчетвером. У каждого своя жизнь, свои интересы»*. Или: *«Вне работы общаться трудно. У нас если каюта на двоих, то мы стараемся, чтоб в разных вахтах работать, то есть я прихожу – он уходит»*.

Таким образом, коммуникация моряков в иноязычном окружении представляет собой, скорее, коммуникативную способность передавать нужную информацию и адекватно реагировать на конкретные команды и поручения. При этом коммуникативная культура моряков, являясь составляющей морской субкультуры, не используется во всем своем потенциале.

ВЫВОДЫ

Приведенные выше результаты социологического исследования специфики корпоративной культуры представителей морских профессий показали, что корпоративная культура моряков является сложным образованием взаимосвязанных элементов, которые в своей совокупности определяют ее структуру. В связи с этим необходимо отметить следующее:

- на формирование морской корпоративной культуры влияет ряд факторов внешнего и внутреннего характера. К факторам внешнего воздействия относится политико-правовой и экономический контекст существования морской отрасли. К факторам воздействия внутренней среды корпорации относится тип культуры, тип управления и стиль руководства;

- корпоративную культуру моряков нельзя отнести к чистому типу, так как она сочетает в себе признаки иерархической и клановой культуры. Иерархический тип культуры определяется по следующим признакам: присутствует четкая регламентация служебных обязанностей моряков, жесткая дисциплина, авторитарный стиль управления. Влияние кланового типа культуры проявляется в уважении морских традиций, высокой сознательности членов экипажа на рабочем месте, коллективизме, отношении подчиненных к руководителю (капитану) как к отцу семейства;

- в морской профессиональной деятельности сложились формальная и неформальная коммуникативные модели. Английский язык, признанный рабочим языком, обслуживает официальную сторону жизни на судне. Неформальная коммуникация моряков в условиях неидентичного культурного окружения часто связана с коммуникативными неудачами и психологическим дискомфортом;

- социальный портрет представителя морской профессии формируется под влиянием внешних атрибутивных признаков профессии моряка и ключевых ценностных ориентиров морского коллектива. Внешние атрибуты (форма, символы, эмблемы, значки) фиксируют стереотипные представления об обобщенном образе моряка. Ядерным элементом системы ценностей морской корпоративной культуры является идея морского братства, основанная на взаимовыручке, взаимопомощи, умении работать в команде. Так как работа в море связана с риском, испытаниями и лишениями, в морской профессиональной культуре являются ценными следующие личностные качества: профессионализм, надежность, честность, мужественность, выносливость.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Морская и рыбохозяйственная отрасли Российской Федерации сегодня активно развиваются. Мультинаправленность деятельности Рыбохозяйственного комплекса предполагает востребованность специалистов в различных её отраслях, относящихся к сохранению и приумножению водных биоресурсов, развитию марикультуры, рыбному промыслу, переработке, хранению сырья, транспортировке грузов и т.п.

Востребованные в отрасли специальности имеют свою специфику, которая может быть сопряжена с тяжелым трудом, региональной удаленностью, бытовой неустроенностью, ограниченным социальным и физическим пространством и др. Это, безусловно, сказывается на выборе молодёжи и её утверждении в профессии.

В своих изысканиях мы исходили из того, что в основании выбора любой профессии лежит ряд социальных мотиваций, которые предопределяют отношение студентов и курсантов к образованию в течение всего периода обучения, характер их профессиональной самореализации, вхождение в профессиональное сообщество и его приятие на уровне профессиональной субкультуры.

Полученные нами данные демонстрируют, что на понимание обучающимися сути профессии, её социальной значимости и желание профессиональной реализации в отрасли влияет ряд мотивирующих условий, которые проявляются в ходе деятельности и взаимодействия различных структурных подразделений морской и рыбохозяйственной отраслей: университет– предприятие/организация – Росрыболовство.

Представленные в монографии результаты исследований, проведенных в ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», расширяют научное и практическое знание о специфике профессиональных субкультур морской и рыбохозяйственной отраслей на современном этапе их развития.

СОКРАЩЕНИЯ

внешняя отрицательная мотивация – ВОМ;

внешняя положительная мотивация – ВПМ;

внутренние индивидуально-значимые мотивы – ВИЗМ;

внутренние социально-значимые мотивы – ВСЗМ;

внутренняя мотивация – ВМ;

учебно-парусное судно (УПС);

учебно-производственные комбинаты (УПК);

федеральное агентство по рыболовству – ФАР, Росрыболовство;

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» (Керченский государственный морской технологический университет, ФГБОУ ВО «КГМТУ», КГМТУ).

Научное издание

М.Л. Яковенко, М.А. Никонорова, О.В. Бабина, О.М. Озаркив

**Морская и рыбохозяйственная отрасли:
от выбора профессии до профессиональной реализации**

Монография

Учредитель: ФГБОУ ВО «Керченский государственный
морской технологический университет»

Редакция: 298309, Россия, Республика Крым, г. Керчь, ул. Орджоникидзе, 82,
ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет»

Научный редактор: М.Л. Яковенко

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС77-61808 от 18.05.2015 г. выдано
Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых
коммуникаций (Роскомнадзор)

Корректор *О.М. Озаркив*

Компьютерная верстка *О.В. Бабина*

Дизайн обложки и иллюстрации *М.С. Кильдыш*

Подписано в печать 21.09.2018 г.
Формат 70х100 ¹/₁₆. Усл. печ. л. 8,45.
Тираж 300 экз. Заказ 754.

Издательство: ФГБОУ ВО «Керченский государственный
морской технологический университет»
298309, Россия, Республика Крым, г. Керчь, ул. Орджоникидзе, 82

Отпечатано с оригинал-макета заказчика в
ООО «Керченская городская типография»
298300, Россия, Республика Крым, г. Керчь,
ул. Кирова, 13, офис 1