

ИССЛЕДОВАНИЯ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

RESEARCH OF CAREER ORIENTATIONS AND PERSONAL CHARACTERISTICS OF SPECIALISTS OF DIFFERENT PROFESSIONAL GROUPS

**M. Rensh
V. Mikhailova**

Summary. This article investigates the traits of determining the career orientations and their impact on the construction of the occupational concept. As important statistical indicators of the whole sample the work experience in the field of work, the level of education, the type of education, the change of place of work, the change of field of work, the attitude to the profession were considered. On the basis of the research done the author makes a conclusion that the allocated subgroups have differences between career orientations and personality characteristics, and that the perception of "self-real" and "self-ideal" is changing due to the professional activity.

Keywords: career orientations, professional groups, professional formation, professional competences, self-identity.

Реньш Марина Александровна

*К.ф.н., доцент, Уральский государственный аграрный университет
rensh@mail.ru*

Михайлова Валерия Анатольевна

*Старший преподаватель, Екатеринбургский государственный театральный институт
zazolka_5@mail.ru*

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности определения карьерных ориентации и их влияние на построение профессиональной концепции. В качестве важных статистических показателей у всей выборки рассматривались показатели по стажу работы в профессии, уровень образования, вид образования, смена места работы, смена профессии, отношение к профессии. На основе проведенного исследования автором сделаны выводы о том, что в выделенных нами подгруппах существуют различия в карьерных ориентациях и личностных особенностях, а представления о «Я-реальном» и «Я-идеальном» меняются в процессе профессиональной деятельности.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, профессиональные группы, профессиональное становление, профессиональные компетенции, «Я-концепция».

Сложность развития карьеры обусловлена её многофакторностью, прежде всего связанной как с особенностями личности работника, строящего карьеру, так и среды, в которой развивается карьера, а также особенностями развития общества, в котором взаимодействуют человек и среда. Для полного изучения механизмов воздействия на характер карьерных траекторий необходимо учитывать, как сложность элементов структуры карьеры, так и сложность построения траекторий личностного и профессионального развития.

В истории исследований карьерных ориентаций, структуры и траекторий карьеры прослеживается большое разнообразие подходов, методологических оснований, а также вариантов определения самого феномена карьеры и карьерных траекторий. Исследователи изучают взаимосвязь карьеры и карьерных ориентаций личности, факторы обуславливающие траектории построения карьеры, взаимосвязи карьерных ориентаций и структуры личности человека и другие явления, так или иначе объясняющие сущность изучаемого явления.

Однако, на наш взгляд, тенденции современного общественного развития определяют необходимость

дальнейшего изучения карьеры в ином аспекте, а именно в её динамическом развитии и специфических особенностях построения карьеры в профессиональном и трансперсональном аспектах. Немаловажную роль в контексте настоящего исследования играет аксиологический аспект рассмотрения карьерных траекторий как фактор определяющий источник их формирования и развития.

В нашем исследовании карьера рассматривается как процесс профессионального роста человека, роста его влияния, власти, авторитета, статуса в среде, развития квалификационной лестницы, ценностно-смысловой, трансперсональной и транспрофессиональной динамики человека.

Таким образом, карьера — это процессы самореализации личности, ее возможностей в профессиональной деятельности, сущностной характеристикой которых является продвижение, рассматриваемое как в широком смысле в виде последовательности этапов развития человека в основных сферах жизни: семейной, трудовой; так и в узком как взаимосвязь с динамикой социального положения, статуса и активности личности.

Постановка научной проблемы настоящего исследования рассматривается в контексте таких проблем современной психологической науки, которые осуществляют попытки разрешить противоречия между требованиями современных экономических, социально-политических и информационных директов и потребностью личности в самоопределении, мотивацией достижения успеха, потребностью приобретения осмысленности и ценностных ориентиров собственного развития, возможностями планировать и прогнозировать свою судьбу как в личностном, так и в профессиональном планах.

Задачу, которую предполагает решить настоящее исследование, можно определить как попытку исследования взаимосвязи карьерных ориентаций личности и особенностей карьерных ориентаций, а так же иных аспектов обуславливающих динамику развития человека. Особое внимание в исследовании уделяется факторам, влияющим на карьерные ориентации, таким как «Я-концепция», ценностно-динамические аспекты личности, профессиональная концепция личности и другие.

Данный подход к рассмотрению проблемы взаимосвязи личностных особенностей и карьерных ориентаций может быть использован в процессах направленных на социально-профессиональное воспитание личности, в деятельности связанной с профессиональной ориентацией, в процессах связанных с управлением в карьерном продвижении персонала и формирования кадрового резерва, которые на сегодняшний день рассматриваются как первоочередные в реформировании экономики, образования, молодёжной политики, социальных процессов.

Изучение общепрофессиональных свойств личности является актуальным, прежде всего, с теоретической стороны, так как это позволяет раскрыть научную основу свойств личности в целом и общепрофессиональных в частности. С практической стороны эти данные необходимы для разработки путей формирования общепрофессиональных свойств личности, универсальных компетенций, достижения профессионального успеха, а также для составления конкретной программы ее развития.

Материалы и методы

Исследование проведено в уральском регионе в период с 2014 по 2016 годы, в исследовании приняли участие работники промышленных предприятий, коммерческих организаций, служащие банка, работники образовательных организаций. Общая численность выборочной совокупности составляет более 200 человек.

Критериями для отбора в выборочную совокупность послужили следующие показатели стажу работы в про-

фессии (до 5 лет, от 5–10 лет, более 10 лет), различные уровни образования, фактор смены места работы, фактор изменения профессии и другие.

Для сбора необходимой информации и данных была сформирована батарея методик, включающая: методика диагностики карьерных ориентаций «Якоря карьеры» (Э. Шейн), «16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-ФЛО-105-С)» [1], классический семантический дифференциал Ч. Осгуда [2] и разработанная нами анкета.

Методом сбора информации был констатирующий эксперимент.

Для обработки и анализа информации были использованы методы: факторный анализ, непараметрический метод корреляционного анализа Спирмена, непараметрические критерии сравнительного анализа Манна-Уитни. Обработка данных производилась с помощью программы SPSS.

Исследуя теоретико-методологические основания заявленной проблемы, мы отмечаем различия в подходах к исследуемому феномену, при этом достаточно чётко можно выделить два. А именно социально-психологический и социально-профессиональный. В рамках первого подхода карьера трактуется как индивидуальный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, должностное продвижение, достижение определенного социального статуса, связанный с образом жизни, прошлым опытом и личностными качествами, реализующий призвание человека, предполагающий получение материального и морального вознаграждений. Сложность карьеры определяется обусловленностью ее множеством факторов, способствующих и препятствующих карьерному движению (И. Д. Ладанов) [3].

Обзор литературы

В исследованиях, основанных на данном подходе выделяются различные аспекты изучения этого феномена: формирование карьерной ориентации студентов техникума, как оптационной карьеры [4]; взаимосвязь креативности и карьерных ориентаций менеджеров [5]; особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения, как предпрофессиональной карьеры [6]; динамика карьерных ориентаций личности руководителя [7]; особенностей влияния карьерных ориентаций женщин на воспитание детей [8]; особенностей карьерных ориентаций специалистов различных профессиональных групп, включая соционамические, технические и иные [7,8,9,10,11,12,13].

В данном подходе, определенный интерес представляет исследование, изучающие карьерные ориентации как внутренний источник карьерных целей человека, взаимосвязанный с ценностно-смысловым основанием профессиональной деятельности. Карьерные ориентации представляют собой некоторый смысл, который человек хочет реализовать при выборе и реализацию своей карьеры. Сегодня «карьерные ориентации» можно смело соотносить с потребностями высшего уровня, которые являются устойчивым образованием и определяют профессиональный жизненный путь человека [14, 15].

С задачами настоящего исследования, согласуется подход Э. Шейна. В своей теории Э. Шейн уравнивает два понятия «карьерные ориентации» и «якоря карьеры». «Якорь карьеры» в свою очередь является важным составляющим элементом профессиональной «Я-концепции», который возникает в процессе социализации человека на основе и в результате накопления профессионального опыта и служит для управления и стабилизации индивидуальной карьеры и её интеграции в структуру личности [13].

В ряде современных исследований современных исследований особое место занимает проблема исследования внутренних и внешних факторов, оказывающих существенное влияние на проектирование индивидуальной профессиональной траектории (карьерного продвижения). В этом ключе выделяют мотивационные, познавательные и нравственно этические качества и свойства личности — мотивы, интересы, направленность, а так же способности, уровень знаний, личностный опыт, ценностные ориентации, определяющие процессы формирования и развития представлений о карьере и её построении как внутренние факторы.

К внешним факторам относят престиж профессии, её востребованность на рынке труда, высокую заработную плату, реальную возможность получить профессию, мнения и желания близких [1,3,11,16,17,18].

Внимание к вопросам карьерных ориентаций и факторов, определяющих развитие карьеры, привлекает и зарубежных исследователей. Методологию проблематики включают как универсальные концепции, определяющие фундаментальные основания карьерных ориентиров, так и операциональные концепции, выделяющие отдельные личностные или социальные аспекты карьерных ориентиров. Так нам представляется возможным выделить следующие подходы:

- ◆ психоаналитические концепции: психодинамическая модель выбора карьеры и теория происхождения профессиональных интересов, и личностная теория выбора карьеры (Personality Theory of

Career Choice) (A. Roe, 1957; A. Roe, M. Siegelman, 1964) [19];

- ◆ подход «развивающей перспективы» (E. Ginzberg, S.W. Ginsburg, S. Axelrad, J.L. Herma, 1951; D.E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, J.P. Jordaan, 1963; D.V. Tiedeman, R. P. O'Hara, 1963) [19];
- ◆ теории личностных черт — теория выбора карьеры (J.L. Holland, 1985; J.L. Holland, C.D. Gottfredson, H.G. Bacer, 1990) и теория «приспособления к работе» (G.W. Dewis, L. Lofguist, 1984; J.B. Rounds, G.W. Dawis, L. Lofguist, 1987; R.W. Rice, D.B. McFarlin, D.E. Bennet, 1989) [19];
- ◆ теория «подкрепления», или социального научения (A.M. Mitchell, G.B. Jones, J.D. Krumboltz, 1979; A. Bandura, 1977a; 1989; J.B. Rotter, 1966; 1975; 1982) [19].

Ряд зарубежных исследователей карьерных ориентаций в рамках социально-психологического подхода рассматривают возможность влияния на карьерные ориентации, характерологических особенностей личности. Так в своих работах Е. Г. Молл говорит о том, что на развитие карьеры могут оказывать влияние ситуационные, институционализированные (организационные и социальные) и индивидуальные факторы развития личности [20].

Некоторые авторы в своих работах рассматривают этот вопрос намного шире, объединяя в большую группу внешних факторов все «жизненные обстоятельства», рассматривающийся как факторы, которые неподвластны индивидуальной воле человека. Индивидуально-личностные факторы в такой дихотомической типологии можно назвать группой внутренних факторов. Например, в ряде исследований изучается явление профессиональной воли. Профессиональная воля, понимаемая как индивидуальная способность делать свободные карьерные выборы, включая выбор первой профессии и все последующие карьерные решения, является более важной детерминантой успешного карьерного развития, нежели внешние ситуационные переменные. Доказательством этой мысли являются теории, подтверждающие опосредующую роль внешних факторов [20].

В контексте второго подхода, социально-профессионального, карьерные ориентации исследуются в контексте взаимосвязи с профессиональным становлением личности. Фактически процессы профессионального продвижения и карьерного продвижения рассматриваются как параллельные, но не синонимичные. Однако и те и другие имеют схожие факторы внешнего влияния, к которым относятся нормативные события, изменяющие траекторию профессионального развития (например, обучение в, трудоустройство, повышение в должности и т.п.), и ненормативные (прекращение учебы в профессиональных образовательных организациях,

потеря трудоспособности, вынужденное увольнение и др.).

В целом анализируя основные подходы зарубежных авторов к исследованию проблем карьерного развития можно выделить несколько направлений в которых основаниями или источниками профессионального и карьерного выбора, а также развитие карьеры являются:

- ◆ в дифференциально-диагностическом направлении — индивидуальные особенности (свойства, качества) личности (Ф. Парсенсона, Г. Мюнстенберга) [21];
- ◆ психодиагностическое направление — потребности личности рассматриваются как основание профессионального выбора и развития (З. Фрейда, У. Мозера, Л. Зонди, Э. Роэ) [21];
- ◆ типологическое направление — самооценка личности рассматривается как основание профессионального выбора и развития Д. Холанда [21];
- ◆ теория решений — система ориентировок в профессиональных альтернативах рассматривается как основание профессионального выбора и развития Х. Томэ, Г. Рие, П. Циллера, Д. Тидемана, Р.П. О'Хара [21];
- ◆ теория развития — процессуальные характеристики онтогенетического развития рассматриваются как основание профессионального выбора и развития работавших Э. Гинсберга, Д. Сьюпера, У. Джейд [21, 22].

Иной подход к исследованию вопросов связанных с карьерным продвижением прослеживается в работах ученых Гринхауса и Д. Сьюпера. В широком смысле толкование карьеры, определяется как разбитый на определенные промежутки времени жизненный путь человека, связанный с его работой [23], или как последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни [24].

Так же Дж. Гринхаус выделяет семь групп характеристик, связанных с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности. Гринхаус Дж. [23].

Современные концепции карьеры направляют фокус исследований в область служебной деятельности. Проблемы карьеры рассматриваются в контексте служебных продвижений и факторов, влияющих или препятствующих ее развитию. Определенный интерес в этом аспекте представляет концепция поливариантной карьеры Д. Холла и Ф. Мирвиса [22]. Основа данного подхода заключается в том, что универсальная модель профессионального развития уходит на второй план, а на первое

место ставится именно уникальное развитие каждого. Карьерные циклы рассматриваются в качестве «мини-стадий» профессионального становления и развития, которые в свою очередь чередуются с интенсивными периодами обучения.

Основная идея строится вокруг того, что работник обладает не конкретными навыками и умениями, которые строго ограничены, а некими «метоумениями», которые рассматриваются как способность быстрой адаптации и резко изменяющимся социально-профессиональным условиям и способность к самообучению, приносящему эффект, что и будет являться ценностными ориентациями и источником карьерного продвижения. Исходя из вышесказанного, можно говорить о том, что личность в данной теории является ведущим фактором, а вот такие факторы как социальные, экономические и организационные уходят на второй план.

На основании систематизации подходов зарубежных авторов к проблеме профессионального развития можно констатировать сходство их методологических позиций в поисках детерминант профессионального выбора, к которым относятся как биологические предпосылки, так и социальные факторы, особенно социального окружения и воспитания, а также свойства, определяющие субъективную активность человека [19]. В этом смысле рассматриваемые концепции соответствуют направлениям исследований отечественных авторов. Отличительной чертой зарубежных теорий является поиск наиболее эффективных и универсальных характеристик личности, обеспечивающих профессиональное, а следовательно, и карьерное развитие, при учёте прочих факторов, влияющих на него.

Таким образом, можно говорить о том, что на успешность карьеры чаще всего влияют именно независимые друг от друга факторы, что влечет за собой сложность проведения любых карьерных исследований. При такой разрозненной многофакторной «картине» влияния на карьерный процесс роль исследователя заключается в вычленении взаимозависимых переменных для выстраивания комплексных карьерных моделей. Таким образом, можно говорить о том, что на построение успешной профессиональной траектории развития обязательно влияют индивидуальные личностные особенности, об этом в своих теориях говорит каждый автор, разводя лишь понимание личностных характеристик.

Результаты

Следуя задачам исследования проведён анализ полученных результатов. С целью определения особенностей выборочной совокупности нами проанализи-

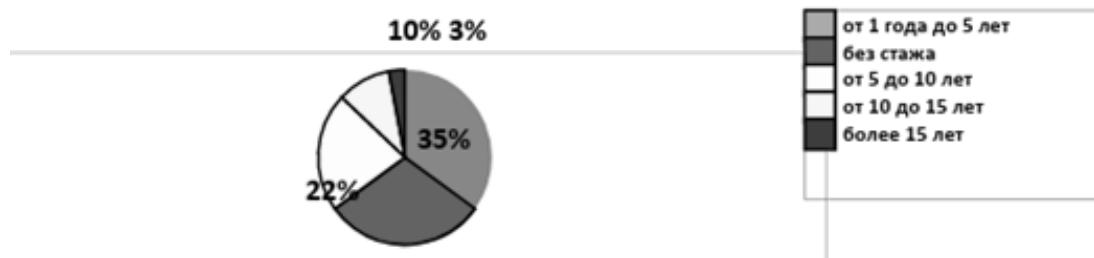


Рис. 1. Стаж работы по базовому образованию

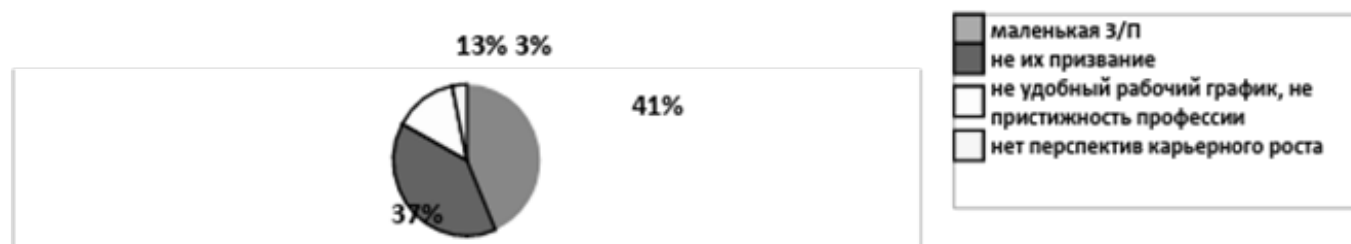


Рис. 2. Причины ухода из профессии

зированы данные дескриптивной статистики по ряду показателей.

1. Выборочная совокупность различается по стажу работы в соответствии с профессиональным образованием (рис. 1). 35% выборки составляют работники имеющие стаж работы от 1 года до 5 лет, 30% — не имеют стажа работы в соответствии с профессиональным образованием, 22% — имеют стаж работы от 5 до 10 лет в соответствии с выбранной специальностью, 10% — имеет стаж работы от 10 до 15 лет в соответствии с выбранной специальностью, 3% — имеют стаж более 15 лет по выбранной специальности.
2. Выборочная совокупность различается по фактору причин «ухода из профессии» (рис. 2). 41% опрошенных указали низкую заработную плату, 37% поняли, «что это не их призвание», 13% указали как причины ухода неудобный график работы, непрестижность профессии, 3% указали как причину ухода отсутствие карьерных перспектив.

Для выполнения задач исследования на основе анализа данных об особенностях карьерных построений вся выборочная совокупность была разделена на группы по видам карьеры: стремительная карьера (не обусловленная технологическими производственными процессами), медленный карьерный рост (обусловленная спецификой производства). В подгруппах проведён анализ методом семантического дифференциала. Нами проанализированы элемента профессиональной «Я-концепции» специалиста («Я-реальное») и профессиональных карьерных притязаний специалиста («Я-идеальное»).

По группе специалистов со стремительной карьерой мы получили следующие результаты: 1) в первой группе участников исследования не имеющих стажа профессиональной деятельности; 2) в первый фактор Я-реального, назовём его «Активность», объясняет 43,1% общей дисперсии. «Я-реальный» профессионал описывается как «хаотичный (,985) и быстрый (,982)». Второй фактор, составляющий 21% общей дисперсии, назван «оценка». Профессионал в данном случае «глупый (,947) и плохой (,941)». Третий фактор «сила», объясняющий 16% общей дисперсии, включает такие описания как «лёгкий (,945), дорогой (,945) и слабый (,945)».

На массиве данных оценивания «Я-реальное» в группе специалистов *со стажем работы от 1 года до 5 лет* первый фактор, объясняющий 31,3% общей дисперсии, условно можно обозначить как «активность», описывает идеального профессионала как «жизнерадостного (,981) и активного (,981)». Второй фактор (24% дисперсии) — «оценка». «Я-реальный» «тёплый (,965), влажный (,959)». Третий фактор — условное название «сила», объясняет 14,7% общей дисперсии. Оппозитом «лёгкого (,943) и большого (,880)» и является такая характеристика как «свежий (-,430)».

На массиве данных оценивания «Я-реальное» в группе специалистов *со стажем работы более 5 лет* мы так же ограничились трёхфакторным решением. Первый фактор (26,6% общей дисперсии) назван «сила». «Я-реальный» специалист характеризуется как «сильный (,986), лёгкий (,986) и большой (,986)». Второй фактор (21,3% общей дисперсии) условно назван «активность» включает такие описания как «быстрый (,953),

родной (.953) и лёгкий (.953). Третий фактор — «оценка» (17,6% дисперсии). Если объект «Я-реальный» «гладкий (.945), влажный (.806) и тёплый (.746)» то он уже не «жизнерадостный (-,425)».

Результаты факторного анализа оценок «Я — идеал». Рассмотрим полученные результаты в первой группе участников исследования — без стажа профессиональной деятельности.

Первый фактор — условное название «активность», объясняет 51,8% общей дисперсии. В описании образа молодых специалистов присутствуют такие характеристики как «острый (.943), радостный (.943) и простой (.943)». Второй фактор, составивший 16,6% общей дисперсии, назван «сила». Оппозитом «горячего (.897), гладкого (.897) и противного (.897) выступает родной (-,469) и глупый (-,469)». Возможно, профессионалы роднее если будут менее противными. Третий фактор — «оценка», объясняющий 13,1% дисперсии определяет «Я-идеал» как «родного (.796) и глупого (.796)».

На массиве данных оценивания объекта «Я-идеал», в группе специалистов *со стажем работы от 1 года до 5 лет*, первый фактор, объясняющий 35,4% общей дисперсии условно можно обозначить как «оценка», включает описания «родного (.993), влажного (.993), свежего (.993)» в представлениях «Я-идеальное» как профессионала. Второй фактор (29,3% дисперсии) — «сила». «Я-идеальный» «родной (.946) и злой (.934)». Третий фактор — условное название «активность», объясняет 17% общей дисперсии. «Я-идеальный» выступает «слабый (.961), легкий (.961) и мягкий (.961)».

На массиве данных оценивания «Я-идеал» в третьей группе (*стаж профессиональной деятельности более 5 лет*) мы так же ограничились трёхфакторным решением. На массиве данных оценивания «Я-идеальное» в группе специалистов со стажем работы более 5 лет мы так же ограничились трёхфакторным решением. В первый фактор Я-идеальное, назовём его «Оценка», объясняет 34,1% общей дисперсии. Оппозитом «глупый (.995), влажный (.995), чистый (.995)», является «быстрый (-,509)». Возможно профессиональное стремление быть быстрым специалистом условно исключает глупую и влажную позицию. Второй фактор, составляющий 20,4% общей дисперсии, назван «сила». Если профессионал «лёгкий (.966), мягкий (.965), то уже не «острый (-,434)». Третий фактор «активность», объясняющий 15,2% общей дисперсии, включает описание «хаотичный (.951) и злой (.949)».

По группе специалистов с медленным карьерным ростом мы получили следующие результаты:

1. Рассмотрим полученные результаты в первой группе участников исследования — без стажа

профессиональной деятельности. В первый фактор Я-реального, назовём его «Активность», объясняет 28,1% общей дисперсии. Оппозитом «радостного (.880), быстрого (.836), жизнерадостного (.822)», является «противный (-,572)». Возможно профессиональное стремление быть приятным специалистом условно исключает тяжёлую и напряжённую позицию. Второй фактор, составляющий 15,4% общей дисперсии, назван «сила». Если профессионал «чистый (.566), слабый (.663), мягкий (.778) то уже не «активный (-,693) и не большой (-,656)». Третий фактор «оценка», объясняющий 12,1% общей дисперсии, включает описание с одной стороны «гладкий (.708) и родной (.596), с другой хаотичный (-,574). беспорядочность молодых специалистов в их покладистости и близости.

2. На массиве данных оценивания «Я-реальное» в группе специалистов со стажем работы от 1 года до 5 лет первый фактор, объясняющий 39,6% общей дисперсии условно можно обозначить как «активность», так как оппозитом «гладкого (.938), родного (.815), слабого (.796)» в представлениях «Я-реального» как профессионала выступает «глупый (-,865), злой (-,845), лёгкий (-,746), радостный (-,746)». Второй фактор (30,4% дисперсии) — «сила». «Я-реальный» «дорогой (.858), хаотичный (.698) и быстрый (.694)», но при этом не «простой (-,932)», не «большой (-,831)», и не «расслабленный (-,817)». Возможно, профессионалы будут проще и расслабленнее если станут медленнее. Третий фактор — условное название «оценка», объясняет 13,8% общей дисперсии. «Я-реальный» выступает «противным (.601) и хаотичным (.592)» и при этом характеризуется как «свежий (-,523)».
3. На массиве данных оценивания «Я-реальное» в группе специалистов со стажем работы более 5 лет мы так же ограничились трёхфакторным решением. Первый фактор (31,1% общей дисперсии) назван «сила». «Жизнерадостный (.817), лёгкий (.792) и свежий (.782)» противостоит «слабому (-,835), плохому (-,768) и противоположному (-,746)». Второй фактор (14,6% общей дисперсии) условно назван «активность» включает такие описания как «горячий (.635), глупый (.629) и влажный (.594). Третий фактор — «оценка» (11,9% дисперсии). Если объект «Я-реальный» «расслабленный (.518), мягкий (.520), гладкий (.580) и глупый (.522)» то он уже не «влажный (-,522)».

Результаты факторного анализа оценок «Я — идеал»

1. Рассмотрим полученные результаты в первой группе участников исследования — без стажа профессиональной деятельности. Первый фак-

тор — условное название «оценка», объясняет 35,6% общей дисперсии. Оппозитом «жизнерадостного (,831) и активного (,784)» в описании образа молодых специалистов стал «противный (-,866)». Возможно профессиональное стремление быть активным и жизнерадостным специалистом условно исключает неприязнь. Второй фактор, составивший 15,5% общей дисперсии, назван «сила». Оппозитом «простого (,716) выступает большой (-,520)». Третий фактор — «активность», объясняющий 9,5% дисперсии определяет «Я-идеал» как «быстрого (,596), но при этом не «простой (-,554)».

2. На массиве данных оценивания объекта «Я-идеал» в группе специалистов со стажем работы от 1 года до 5 лет мы ограничились трёхфакторным решением. Первый фактор (45,5% общей дисперсии) назван «оценка». «Я-идеал» представляется как «мягкий (,995) и глупый (,995)», оппозитом при этом выступает характеристика «свежий (-,995) и активный (-,995)». Вторым фактор (22,4% общей дисперсии) условно назван как «активность». Оппозитом «злого (,841) выступает горячий (-,823)». Третий фактор — «сила» (14% дисперсии). Если объект «Я-идеал» «радостный (,686), то он становится любимым (-843)» в восприятии профессионалов.
3. На массиве данных оценивания «Я-идеал» в третьей группе (стаж профессиональной деятельности более 5 лет) мы так же ограничились трёхфакторным решением. Первый фактор, объясняющий 42,7% общей дисперсии, условно можно обозначить как «оценка», оппозитом «свежего (,952)», в представлениях об объекте «Я-идеал» как профессионал выступает «противный (-,900)». Вторым фактор (20,2% дисперсии) — «сила», шкалы получившие максимальную нагрузку — «острый (-,690), глупый (,803)». Третий фактор — условное название «активность», объясняет 10,9% общей дисперсии. «Я-идеал» выступает жизнерадостный (,677)» и при этом данной оценки является «злой (-,576)».

Анализируя полученные результаты можно определить следующую закономерность: чем больше сотрудник получает позитивную оценку результатов своей профессиональной деятельности, чем более позитивны смыслы этих результатов, чем более ценны для него продукты его деятельности, чем меньше препятствий и напряжений вызывает у него процесс труда, тем более он ориентирован на построение карьеры в данной профессиональной группе. Кроме того, чем больше стаж работников профессии, тем большее значение они придают наличию оценки профессиональных и карьерных достижений.

Кроме того, анализ полученных результатов позволяет утверждать о том что, инвариантом идеального образа карьеры являются наличие ее быстрого темпа построения, возможность осуществления профессиональной деятельности по заранее выстроенному плану и получение высоких доходов от деятельности. Но, имеются различия в представлении идеального образа карьеры для работников, не имеющих стажа работы (выделяется фактор динамичного построения карьеры), и работников, имеющих длительный стаж работы (выделяется фактор планирования карьеры).

Таким образом, на формирование реального и идеального образа карьеры влияет наличие позитивной оценки результатов профессиональной деятельности и смыслов труда.

Кроме того, фактором влияния на специфику построения карьерных траекторий является стаж работы. Люди с большим стажем работы ориентированы на внутренние факторы построения профессиональных траекторий, такие как оценка профессиональных достижений как условие формирования позитивной «Я-концепции».

Далее, мы отмечаем особенности взаимосвязи образа «Я-идеальное» с карьерной ориентацией. Идеальный карьерный образ связан с быстрой, легкой карьерой, отсутствие которой в реальности может служить фактором смены профессии.

Далее для изучения вопроса о причинах смены работы и изменения профессиональной траектории нами проведён сравнительный анализ подгрупп, разделённых по показателям уровня и вида профессионального образования, показателем привлекательности труда, отношения к содержанию труда.

Проведённый анализ полученных результатов позволяет утверждать, что сотрудники, имеющие профессиональное образование по гуманитарным специальностям более ориентированы на индивидуальные профессиональные траектории, независимую карьеру и рассматривают карьеру именно как способ самореализации и самовыражения, достижения высокой степени свободы. Свободный выбор в карьерном построении рассматривается как ценность профессии.

Сотрудники с экономическим «(+)-общительность — (-)-замкнутость» (30,75 при $p=0,002$), В «интеллект» (30,17 при $p=0,016$) и Е «(+)-доминантность — (-)-подчинение» (28,42 при $p=0,044$).и техническим профессиональным образованием («(+)-мечтательность — (-)-практичность» (19,56 при $p=0,020$), О «(+)-тревожность — (-)-спокойствие» (19,33 при $p=0,050$) и Q4 «(+)-напряжённость — (-)-расслабленность» (19,73 при $p=0,042$)) больше ориен-

тированы на стандарты и нормы построения карьеры установленные конкретной организацией, упорядоченный способ организации труда. Поэтому рассматривают карьеру не как процесс проектирования собственной профессиональной траектории, а как заданный плановый процесс профессионального развития. Поэтому они ориентированы на организационные формы построения карьеры.

Обсуждения результатов

Обсуждение полученных результатов позволяют говорить о наличии особенностей построения карьерных ориентаций обусловленных рядом факторов. А именно факторы труда и факторы стажа, которые можно отнести к ведущим в определении карьерных ориентаций. Так при осмыслении собственной карьеры работники ориентированы на получение позитивной оценки результатов своей деятельности. Это в свою очередь формирует определенную ценностно-смысловую базу для дальнейшего развития человека в профессии. Карьерная траектория при этом рассматривается как возможность продуктивной самореализации.

Стаж работы при осмыслении реальной карьерной траектории воспринимается работником как значимый вклад в собственную карьеру, что так же придаёт ей некоторый аксиологический смысл.

При планировании карьеры и построении идеальной траектории, которой уже задан позитивный смысл, работник организации ориентирован на возможность управлять своей карьерой или хотя бы сохранять уверенность в её возможности.

Особый интерес, на наш взгляд, представляет обсуждение вопроса о различиях в карьерных притязаниях работников, отнесённых к разным профессиональным группам (социологическим, гуманитарным и инженерно-техническим). Фактором различия в данном контексте является наличие свободы в карьерном самоопределении.

Дальнейшее развитие проблема исследования может получить в систематизации факторов карьерных притязаний, более детальной проработки вопроса влияния психологических особенностей личности на особенности построения карьеры, а так же самой структуры карьеры ими определяемой. Затронутые в исследовании вопросы ценностно-смыслового наполнения карьерных ориентаций могут быть затронуты в контексте определения степени их влияния на профессиональную, организационную и личностную мобильность. Это в конечном итоге продолжит исследование проблем самоопределения личности, личностной компетентности, проблем самореализации.

Заключение

В выделенных нами подгруппах существуют различия в карьерных ориентациях и личностных особенностях у специалистов. Рабочие со стажем работы от года до пяти лет обладают более абстрактным мышлением, высоким уровнем общей культуры. При этом рабочие с большим стажем работы имеют более богатое воображение, что переориентирует их с практических суждений на «витание в облаках».

В карьерных ориентациях рабочие со стажем работы ориентированы на стабильность работы, в отличие от рабочих без стажа работы. Таким образом, работники уже получившие рабочее место в организации ценят его, держатся за него, для них наиболее важно задержаться в компании.

Рабочие без стажа находясь в поиске работы возможно ещё не успели познать насколько им важна постоянная работа, стабильность. Они пока не боятся потерять работу. Группы рабочих в зависимости от стажа работы имеют различные представления об «Я-идеальном» сотруднике. Если рабочие без стажа работы видят идеального специалиста как простого, быстрого, активного и жизнерадостного, то рабочие со стажем от года до пяти видят его мягким, злым и глупым, но не активным. Но в процессе увеличения стажа работы представления об идеальном сотруднике возвращаются к исходным как об активном и жизнерадостном.

Таким образом, можно говорить о том, что представления о «Я-идеальном» меняются в процессе профессиональной деятельности. Так как мы рассматривали работников профессиональной группы, у которой карьерный рост происходит достаточно медленно и зависит от стажа работы. Можно говорить о том, что чем выше карьерный статус у человека, тем радужнее и идеальнее у него представления о «Я-идеальном» сотруднике.

Представления об «Я-реальном» также изменяются в процессе накопления опыта работы. Без стажа работы рабочие себя как реального специалиста видят как радостного, быстрого, чистого и родного, но не противного, большого и хаотичного. Рабочие со стажем от года до пяти лет напротив себя реального видят как слабого, злого, хаотичного и противного, но не глупого и не ослабленного, а рабочие со стажем более пяти лет видят себя реального как жизнерадостного, лёгкого, свежего, расслабленного и горячего, но не плохого и противного.

Так как построение карьеры в данной группе долгий процесс, специалисты приходят в организацию с позитивными представлениями о «Я-реальном» сотруднике. В процессе работы представления ухудшаются. Это мо-

жет быть связано с разрушением представлений, с тем что, например, обещанное на собеседованиях при трудоустройстве не имеет место быть, с медленным карьерным ростом или его отсутствием.

В последствие образ «Я-реального» сотрудника обретает положительный окрас. В процессе обретения опы-

та у сотрудника появляется больше перспектив роста и ожидания оправдываются.

Поэтому можно говорить о том, что образ и «Я-реального» и «Я-идеального» в промышленных группах у рабочих положительно меняется с увеличением стажа работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Плешаков В.А., Воинова О. И., Плешакова К. А. Трансформация социального воспитания в XXI веке: о реализации идей В. А. Славстёнина и А. В. Мудрика в киберпедагогике // Сибирский педагогический журнал. — 2013. — № 2. — С. 32–37.
2. Огстуд Ч., Суси Дж., Танненбаум П. Приложение методики семантического дифференциала к исследованиям по эстетике и смежным проблемам // Семиотика и искусствоведение. — М.: Мир, 1972. — С. 355–359.
3. Кудрявцев Т.В., Шегурова В. Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. — 1983. — № 2. — С. 51–59.
4. Поминова О. Л. Формирование карьерной ориентации студентов техникума: дис. . . . канд. пед. наук. — СПб., 2001. — 181 с.
5. Андрухина Л.М. и др. Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования / Под ред. С. З. Гончарова, Е. В. Поповой. [Электронный ресурс] Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, — 2017. — 370 с. — URL: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0632-7>
6. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе обучения в вузе // Прикладная психология и психоанализ. — 2006. — № 2. — С. 65–73.
7. Гнедина Т.В., Невструева Т. Х. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. — Хабаровск: ДВГУПС, 2006. — 197 с.
8. Киселева Е. В. Особенности влияния карьерных ориентаций женщин на воспитание детей в семье: дис. . . . канд. пед. Наук. — Архангельск, 2006. — 198 с.
9. Соколова, А. С. Влияние социальноэкономических факторов на формирование и развитие карьеры // V Междунар. науч.-практ. конф. «Человек — образование — профессия». 6–8 июля 2009 г. / Под ред. Л. М. Митиной. — М.: ПИ РАО, МГППУ, 2009. — С. 126–128.
10. Бурмакова Ю.А. К вопросу о психологических основах подготовки специалистов рекламного дела // Альма Матер: вестник высшей школы. — 2006. — № 9. — С. 58–59.
11. Славстенин В. А. Образование как социокультурный феномен // Педагогическое образование и наука. — 2005. — № 6. — С. 4–14.
12. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе обучения в вузе // Прикладная психология и психоанализ. — 2006. — № 2. — С. 65–73.
13. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2008. — 336 с.
14. Почебут Л.Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие. — СПб.: Речь, 2002. 2–98 с.
15. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. — М.: Академия, 2008. — 320 с.
16. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности: основные психологические концепции профессионализма. — Курск: КГПИ, 1991. — 132 с.
17. Пряжников Н. С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения. — М., 1997. — 106 с.
18. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. — 1997. — № 4. — С. 28–38.
19. Глэддинг С. Психологическое консультирование. 4-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 736 с.
20. Молл Е. Управленческая карьера в России / Проблемы теории и практики в управления. — 1996. — № 6. — С. 93–99.
21. Глуханюк Н. С. Психология профессионализации педагога. — Екатеринбург: Рос. Гос. Проф.-пед. ун-т, 2005.
22. Hall D.T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. — 1995. — Vol. 35.
23. Greenhaus J. H. Career management. — N. Y.: Dryden Press, 1987.
24. Super D.E., Bahn M. Y. Occupational psychology. — L.: Tavistock. 1971. — 209 p.