

тем, что уровень данного параметра не связан ни с биологическим, ни с социально обусловленным полом, и зависит от уникальных средовых влияний.

2. В результате обследования были выявлены и у женщин, и у мужчин высокие оптимистические ожидания, что отражает веру в собственную действенность и самоэффективность. Испытуемые являются уверенными в себе людьми.

Уровень несдержанности по данной выборке средний, что говорит о выражении вербальной агрессии через форму (ссора, крик), так и через содержание словесных ответов (грубых слов, оскорблений, проклятий, угроз).

3. В ходе проведенного исследования взаимосвязь между самооценкой личности и агрессивным поведением не была обнаружена. Мы склонны объяснять это тем, что объём выборки не достаточен для выявления взаимосвязи между самооценкой личности и уровнем несдержанности. Таким образом, обе гипотезы не нашли своего подтверждения.

В.А. Громова

Екатеринбург, РГППУ

Психологические особенности личности как фактор карьеры специалистов разных профессиональных групп

Современный кризис сферы труда и занятости, отражающий не только процесс становления рыночных отношений, но и снижения спроса на квалифицированный труд, кризис отечественного наукоемкого производства, кризис личности привел к тому, что произошла вынужденная переориентация мотивации молодежи на материальные ценности. Зарплата утвердилась на первом месте в мотивах труда, оттеснив такие ценности как характер и содержание труда, самоопределение в труде, возможности реализации своих знаний и умений через труд.

Проблема карьеры в последние годы активно входит в научный оборот. Именно сейчас, в период развития социально-экономических процессов, у людей появляется возможность выбора эффективной профессиональной траекто-

рии. За всей сложностью происходящих в России перемен прослеживается серьезная теоретическая проблема, которая привлекает внимание специалистов. Она заключается в том, что с одной стороны есть основные закономерности профессионального становления, обусловленные объективными факторами. А с другой, есть индивидуальная траектория профессионального развития, которая определяется для каждого индивидуально через личностные смыслы на уровне ценностных ориентаций.

Развитие рыночных механизмов и интенсификация темпа жизни актуализировала проблему планирования и развития карьеры сотрудников. На успешность карьеры влияют многие, зачастую не зависящие друг от друга факторы, что осложняет прогностическую способность любых карьерных исследований. Таким образом, актуальность данного исследования определяется необходимостью теоретического и эмпирического дополнения представлений о взаимосвязи личностных особенностей, карьерных ориентаций и карьерной мобильности с типами карьеры.

На современном этапе активного развития рынка недвижимости востребованной является профессия риэлтор. Особенностью риэлтерской деятельности является необходимость постоянного переобучения и применения нововведений в своей профессиональной деятельности в связи с изменениями в законодательстве.

В связи с этим проблема исследования заключается в противоречии: с одной стороны существуют различные характеристики карьеры в различных профессиональных группах, с другой стороны есть необходимость выделить некоторые типичные психологические предпосылки карьеры.

В работе использовался диагностический инструментарий карьерных ориентаций - методика «Якоря карьеры» Э. Шейна, личностных особенностей - 16 факторный тест Р. Кеттела, классический семантический дифференциал У. Осгуда и разработанная нами анкета.

Объект исследования: карьерные ориентации. Предмет исследования: взаимосвязь карьерных ориентации и личностных и профессиональных факторов.

Под личностными факторами мы понимаем «коммуникабельность», «интеллект», «эмоциональная устойчивость», «конформизм», «проявление эмоций», «нормативность поведения», «активность», «сензитивность», «открытость», «практичность», «дипломатичность», «тревожность», «самоконтроль», «стремление решать сложные интересные задачи», «самооценка».

К профессиональным факторам мы отнесли стаж работы по выбранной профессии (до риэлторской деятельности) и базовое профессиональное образование.

Поэтому внесенное в название обозначение «различных профессиональных групп» мы трактуем как «обращение к риэлторской деятельности специалистов, пришедших в риэлторство из разных профессиональных групп».

Были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Существуют значимые различия в карьерных ориентациях в связи с личностными и профессиональными факторами.
2. Карьерные ориентации различаются у специалистов с различным базовым образованием.
3. Карьерные ориентации различаются у специалистов с различным стажем работы.
4. Карьерные ориентации у специалистов с различной направленностью в работе, взаимосвязаны с личностными факторами.

Анализируя полученные данные анкеты мы увидели, что 76% опрошенных имеют высшее образование, 56% имеют гуманитарное образование, 30% опрошенных имеют техническое образование и 14 % имеют экономическое.

Стаж работы по базовому образованию у 35% составляет от 1 года до 5 лет, у 30% совсем не имеют стажа работы по специальности в дипломе, только 22% имеет стаж работы от 5 до 10 лет, 10% от 10 до 15 лет и только 3% имеют стаж более 15 лет.

На вопрос, почему ушли из профессии 41% опрошенных указал как причину маленькую заработную плату, 37% поняли, что это не их призвание, 13% указали как причины ухода не удобный график работы, не престижность профессии, и лишь 3% поняли, что у них в данной профессии нет перспектив карьерного роста.

В работе риэлтора 40% из опрошенных привлекло постоянное общение с большим количеством людей, 32% быстрый и легкий заработок, 19% удобный график и возможность работать на себя и 10% быстрый карьерный рост.

Для проверки выдвинутых гипотез и на основании полученных данных мы разделили нашу выборку на подгруппы: в первом случае мы получили три подгруппы разделенные по стажу работы риэлтором (1 подгруппа – со стажем работы более пяти лет, 2 подгруппа – менее пяти лет работы и 3 подгруппа без стажа работы).

Далее мы разделили выборку по базовому образованию, снова получив три подгруппы (1 подгруппа – с техническим образованием, 2 подгруппа – с гуманитарным и 3 – с экономическим).

Так же наша выборка делилась нами по привлекательности труда (1 подгруппа – ориентированные на содержание труда и 2 – на условия труда). Для выявления подгрупп нами были проанализированы ответы на вопросы, касающиеся причины ухода из профессии и причины прихода в профессию риэлтора. В подгруппу ориентированных на содержание труда вошли люди давшие ответы, связанные с заработной платой, карьерным ростом. В подгруппу ориентированных на условия труда вошли люди давшие ответы, связанные с постоянным общением и взаимодействием с большим количеством людей.

Для проверки гипотезы о наличии различий мы применили факторный анализ. Опираясь на работы Е.Ю. Артемьевой «Основы субъективной семантики» мы обработали полученные данные, выделив три основных показателя: «Сила», «Активность» и «Оценка». В факторном анализе нами было выделено так же три показателя, аналогичных первым.

В целом можно сказать, что восприятие реального образа карьеры, как и в идеального, несет позитивный характер во всех трех подгруппах, тем самым мы видим позитивный образ, привлекающий специалистов разных профессиональных групп в профессии риэлтора. Люди уходят в эту профессию, так как перед ними стоит образ сильного профессионала, с быстрым карьерным ростом, позитивно окрашенной профессиональной деятельностью, имеющей осмысленный характер, интересные задания.

Можно сделать выводы о том, что в реальном образе карьеры в зависимости от стажа работы меняется оценка. Если риэлторы без стажа работы и риэлторы с маленьким стажем работы в первую очередь оценивают карьеру риэлторы как активную, затем положительную и затем сильную. То риэлторы с большим стажем работы напротив сначала оценивают свою карьеру как сильную, затем как активную и потом только положительную.

Идеальный образ карьеры группой у риэлторов со стажем работы и группой риэлторов без стажа работы отличается.

Риэлторы со стажем работы более 5 лет в первую очередь оценивают карьеру как положительную, затем как сильную и потом как активную, риэлторы со стажем работы от года до пяти лет также в первую очередь оценивают карьеру как положительную, затем как активную и потом как сильную. Риэлторы же без стажа работы в идеале рисуют другой образ: в первую очередь они оценивают карьеру как активную, затем как сильную и потом как положительную.

Вероятно, различия в идеальных образах карьеры связаны с тем, что риэлторы без стажа работы еще не знакомы со спецификой работы риэлтора, с какими-то нюансами, перед ними стоит идеальный образ, ради которого они уходят из своих базовых профессий и идут в риторство для реализации себя и своего потенциала.

Для проверки гипотезы, о наличии различий в карьерных ориентациях и личностных особенностях у специалистов нами был проведен анализ в под-

группах со стажем работы от года до пяти лет, более пяти лет и совершенно без стажа для чего был применен статистическим критерий Манна-Уитни.

Риэлторы с большим стажем работы в карьере ориентированы на предпринимательство, они собраны, энергичны и напряжены в деятельности.

Риэлторы с маленьким стажем работы не отличаются ярко выраженными, присущими только для их подгруппы карьерными ориентациями, но как личность их можно охарактеризовать как ответственных, добросовестных, творческих, независимых, ориентированных на собственные решения экспериментаторов в большей степени.

Риэлторы без стажа работы напротив обладают карьерными ориентациями такими как менеджмент, предпринимательство, служение, автономия, индивидуальный стиль жизни и не имеют каких-либо ярко выраженных личностных характеристик.

Далее для проверки гипотезы о наличии различия в карьерных ориентациях и личностных особенностях был проведен сравнительный анализ в подгруппах с различным базовым образованием: гуманитарным, техническим и экономическим.

Опираясь на показатели анкетных данных о базовом образовании, можно утверждать о том, что большинство риэлторов имеют гуманитарное образование и данной категории лиц присущи определенные карьерные ориентации и личностные особенности, такие как автономия и «конформизм – нонконформизм». Также можно говорить о том, что риэлторы, ориентированные в работе на содержание труда обладают определенными личностными особенностями, а именно стремление решать сложные, интересные задачи.

На следующем этапе нашей работы для проверки гипотезы о взаимосвязи карьерных ориентаций с личностными факторами у специалистов с различной направленностью в работе.

В первом случае наша выборка нами поделена по привлекательности труда конкретно в работе риэлтора. В результате мы получили две группы: ориентированные на содержание труда и группа ориентированных на условия труда.

В процессе анализа нами не было выделено ни одного значимого различия, что говорит о том, что личностные особенности и карьерные ориентации никаким образом не связаны с привлекательностью труда по содержанию, ориентацией личности на внешнее или внутреннее содержание труда.

Далее подгруппы были поделены, учитывая еще и причину ухода из профессии до работы риэлтором. В результате мы получили также две подгруппы: ориентированные на содержание труда и группа ориентированных на условия труда.

В итоге можно сказать, что у людей ориентированных на содержание труда, преобладает больше энергетическая возбужденность, которая требует определенной разрядки; иногда это состояние может превратиться в психосоматическое нарушение: снижается эмоциональная устойчивость, нарушается равновесие, может проявляться агрессивность. Такие люди редко становятся лидерами.

Для изучения взаимосвязи и с целью выяснения взаимоотношений карьерных ориентаций и личностных особенностей был проведен корреляционный анализ. Были получены следующие взаимосвязи:

Чем больше человек доверяет людям, тем более он ориентирован на управление и решение сложных задач.

Чем больше показатель интеграции стилей жизни, тем больше показатель по фактору нормативность поведения, так как чем большая гармония между сложившейся личной жизнью и карьерой, тем больше человек ориентирован на нормы, правила, стереотипы, ритуалы.

Чем больше идеи служения в карьерных ориентациях, тем больше человек ориентирован к конформизму; чем больше человек конформен, тем больше он ориентирован на коллективные отношения

Чем в большей степени стабильна работа человека, тем меньше у него потребности в решении сложных интеллектуальных задач.

Чем в большей степени человек ориентирован в карьере на стабильность места жительства, тем менее он подозрителен.

Чем больше показатель шкалы стабильность места жительства, тем более он радикален в решениях.

В результате проведенного психологического исследования психологических особенностей личности как фактора карьеры специалистов разных профессиональных групп можно сделать следующие выводы:

По результатам математико-статистического анализа, видно, что выдвигнутая нами основная гипотеза о существовании значимых различий в карьерных ориентациях в связи с личностными и профессиональными факторами получила подтверждение.

Гипотеза о том, что карьерные ориентации различаются у специалистов с различным базовым образованием подтвердилась. Гипотеза о том, что карьерные ориентации различаются у специалистов с различным стажем работы, также подтвердилась. Гипотеза о том, что карьерные ориентации у специалистов с различной направленностью в работе взаимосвязаны с личностными факторами, получила частичное подтверждение.

Таким образом, мы можем сделать выводы:

Действительно существуют различия в карьерных ориентациях в выделенных нами подгруппах. Риэлтор с большим стажем работы в карьере ориентированы на предпринимательство, они собраны, энергичны и напряжены в деятельности.

Риэлторы с маленьким стажем работы не отличаются ярко выраженными, присущими только для их подгруппы карьерными ориентациями, но как личность их можно охарактеризовать как ответственных, добросовестных, творческих, независимых, ориентированных на собственные решения экспериментаторов в большей степени.

Риэлторы без стажа работы, напротив, обладают карьерными ориентациями, такими как менеджмент, предпринимательство, служение, автономия, индивидуальный стиль жизни и не имеют каких-либо ярко выраженных личностных характеристик.

Опираясь на показатели анкетных данных о базовом образовании, можно утверждать о том, что большинство риэлторов имеют гуманитарное образование и данной категории лиц присущи определенные карьерные ориентации и личностные особенности, такие как автономия и «конформизм – нонконформизм».

Можно говорить о том, что риэлторы, ориентированные в работе на содержание труда обладают такой ярко выраженной личностной особенностью как стремление решать сложные, интересные задачи.

М.К. Дерьяева, Е.Г. Лопес

Екатеринбург, РГППУ

Взаимосвязь личностных характеристик и компонентов психологической безопасности в профессиях группы риска

Современное развитие российского общества характеризуется ростом напряженности, обусловленным несоответствием достаточно высокого уровня интенсивности социальных, экономических, политических, духовных изменений возможностям людей адаптироваться к ним, а также низким уровнем качества жизни. В свете этого возникает потребность в безопасности, затрагивающая все стороны нашей жизнедеятельности.

Обеспечение психологической безопасности личности является одной из значимых проблем современности, решение которой необходимо с целью развития функциональных возможностей объекта деятельности, организации и совершенствования системы реализации личностного потенциала.

Изучение особенностей процесса формирования психологической безопасности позволит выявить совокупность устойчивых мотивов профессиональной деятельности, что необходимо для определения условий эффективного функционирования человека в профессии. Изучением проблемы безопасности в отечественной психологии занимались: В.А. Бодров, И.А.Баева, Г.В. Грачев, Н.С. Ефимова Т. М.А. Котик, С. Кабаченко, Т.М. Краснянская, Н.Л Шлыкova, др.