

Раздел 2. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Гвозденко Е.Г.

Особенности смысловой сферы личности молодых специалистов

Смысловая сфера личности, как особая психическая структура, подчиняется общей динамике развития личности. Свои особенности развития смысловая сфера носит у молодых специалистов – в период ранней взрослости – этап возрастного развития человека, на котором сосредоточен наш исследовательский интерес. Социальный статус молодого специалиста регламентируется нормативными положениями организации – работодателя. Как правило, молодым специалистом может быть признан сотрудник, получивший высшее профессиональное образование и начавший свою трудовую деятельность в рамках организации – работодателя. Также прописана и верхняя граница возраста молодого специалиста – в разных организациях от 30 до 35 лет.

Учет особенностей смысловой сферы личности молодых специалистов является необходимым компонентом психологического сопровождения персонала. Это связано с тем, что развитая смысловая сфера личности – одно из важных условий достижения профессионализма. Смысловая сфера личности оказывает действенную, побуждающую силу на человека. Учитывая конституирующую и регулирующую функции системы смысловых образований, развитие именно смысловой сферы молодых специалистов во многом способствует процессу достижения профессионального мастерства.

В смысловой сфере молодых специалистов нас интересовали прежде всего:

- основные смысловые ценности,
- основные жизненные сферы, в которых молодые специалисты стремятся реализовать свои ценности,
- мотивы, лежащие в основе деятельности,
- правильность постановки профессиональных целей, а также их достижение,
- состояние смысловой сферы (гармоничное или конфликтное) и др.

В связи с вышеизложенным в рамках реализации психологического сопровождения персонала нами было проведено психологическое исследование особенностей смысловой сферы личности молодых специалистов нефтегазовой промышленности (выборка составил 72 человека). В ходе исследования были получены следующие результаты.

1. Жизненные ценности молодых работников и жизненные сферы, в которых они реализуются.

Наиболее значимыми жизненными ценностями для молодых работников являются:

- 1) материальное положение (47%),
- 2) социальные контакты (35%),
- 3) креативность (32%).

Эти ценности с наибольшей вероятностью реализуются в следующих жизненных сферах:

- общественная деятельность (41%),
- профессиональная деятельность (35%),
- образование (29,4%).

2. Соотношение целей, средств и результатов деятельности.

Для того, чтобы понять, умеют ли молодые специалисты нефтегазовой промышленности достигать в жизни то, что для них представляет ценность, мы посмотрели правильно ли они ставят перед собой цели, подбирают средства для реализации целей и как они оценивают результаты. Анализ соотношения целей, средств и результатов деятельности применительно к молодым работникам показал следующее:

2.1. Целеполагание.

Целеполагание 6,5 % молодых специалистов сильно фрустрировано. Это выражается в невозможности ставить перед собой конструктивные цели, бессистемности и слабой иерархизации мотивов деятельности. У 87 % молодых специалистов целеполагание развито средне: ставящиеся цели не всегда обоснованы, неустойчивы. И лишь у 6,5 % молодых специалистов выявлено оптимальное целеполагание в деятельности. Они ставят перед собой реальные цели, настроены на достижение, мотивы целеобразования и деятельности в целом системны, иерархизированы.

2.2. Подбор средств для реализации целей.

20% молодых специалистов испытывают хронический недостаток средств достижения поставленных целей. Типичные проявления ограниченности в выборе средств: низкий энергетический потенциал, сильная зависимость от ситуации, от других людей внушаемость, обилие психологических комплексов, которые в том числе мешают полностью использовать внутренний потенциал. 69,5% молодых специалистов периодически встречаются с трудностями в выборе средств. 10,5 % молодых специалистов свободны в выборе средств, их поведение

настолько спонтанно, насколько этого требует ситуация. Достаточно хороший энергетический потенциал. Поведение не вызывающее, но и не блокируется комплексами, мнительностью, негативизмом.

2.3. Оценка результатов деятельности.

93,5% молодых специалистов независимо от характера постановки целей и выбираемых средств трезво и довольно адекватно оценивают результаты своей деятельности. То есть обладают достаточным уровнем саморефлексии. 6,5 % молодых специалистов склонны переоценивать результат своей деятельности.

Таким образом, как постановку целей, так и подбор средств молодые специалисты осуществляют с переменным успехом. В то время как оценка достигнутого результата у большинства адекватна.

3. Уровень дезинтеграции в смысловой сфере.

Помимо анализа основных ценностей молодых работников, мы обратили внимание на то, что ценно, является доступным – так называемый уровень дезинтеграции в смысловой сфере. Уровень дезинтеграции в смысловой сфере, под которым мы понимаем рассогласование между желаемым и действительным повышен у 24,7 % молодых работников. Для этих респондентов соотношение ценность – доступность нарушено. То, что наиболее ценно – зачастую недоступно, а тем, что есть в наличии они пресыщены. У 31,3% молодых работников наблюдается низкий уровень дезинтеграции в смысловой сфере (следовательно, низкая мотивация достижений). 44% попали в нейтральную зону – зону оптимального различия между ценностью и доступностью желаемым и действительным.

Наиболее сильно гармоничность смысловой сферы нарушает:

- высокая ценность и низкая доступность материально обеспеченной жизни;

- высокая ценность и низкая доступность здоровья (как психического и физического благополучия);

- высокая ценность и низкая доступность счастливой семейной жизни.

По этим показателям наблюдается внутренний конфликт – внутренняя неудовлетворенность.

А также:

- низкая ценность и высокая доступность активной деятельной жизни,

- низкая ценность и высокая доступность красоты природы и искусства.

По этим показателям наблюдается внутренний вакуум – внутренняя пресыщенность.

4. Мотивация успеха и неудачи.

Также важным для осуществления профессиональной деятельности является мотивация труда. В психологии труда выделяются два основных вида мотивации: мотивация успеха и мотивация неудачи, которые связаны с мотивацией достижения

Мотивация неудачи – это деструктивный вид мотивации, который необходимо корректировать с целью повышения уровня достижений в профессиональной деятельности. Мотивация неудачи в общем случае отражает установку на неудачное начинание какого-либо дела, решение производственных задач из боязни быть наказанным. Он выявлен у 45,7 % молодых специалистов нефтегазовой промышленности.

Противоположный ей вид мотивации – мотивация успеха. Мотивация успеха, следствием которой является уверенность в удаче своих начинаний, стремление к новому, а не боязнь ошибки и в конце концов позитивное отношение к труду выражена лишь у 17,1 % молодых специалистов нефтегазовой промышленности.

Исходя из данных полученных в ходе исследования смысловой сферы молодых специалистов, необходимо выделить основные направления специально психологического воздействия на смысловую сферу. В целях повышения профессионализма, увеличения внутреннего потенциала молодых работников, создания условий для достижения вершин профессионализма следует:

- повысить уровень мотивации успеха,

- нормализовать уровень дезинтеграции в смысловой сфере (различие между ценностью и доступностью),

- развить правильное целеполагание, повысить эффективность подбора средств для реализации целей.

Грищенко Д. Ю.

Парадоксы эволюции в контексте мотивации выбора помогающей профессии

Мотивация выбора той или иной профессии последние десятилетия стала предметом глубокого и всестороннего изучения большого количества специалистов в области психологии,

социологии, философии и других научных направлений.

На сегодняшний день большинство идей, касающихся мотивации выбора определенной профессии, можно объединить в ряд теорий.