

соревнованию, к победе над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек с карьерной ориентацией предпринимательства стремится создавать что-то новое, готов к риску, хочет иметь свое дело и т.д. Все эти три наименее выраженные карьерные ориентации требуют от человека высокой активности, напористости.

Таким образом, исходя из результатов исследования, мы можем говорить об адекватности профессионального самоопределения студентов первого курса института психологии. Мы видим, что профессиональные ценности начинают формироваться уже с самого начала профессионального становления.

#### *Литература*

1. Басаргин В.И. Формирование профессионального самоопределения // Профессиональное образование. 2002. № 9. С.15.
2. Бузмаков В.Н., Кропачева М.Н. Уровень профессионального самоопределения молодежи // Социально-профессиональное образование, 2004. №9. С.35-37.
3. Выборнова В.В., Дунаева Е.А. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи // СОЦИС. 2006. №4, С.98-105.
4. Потехина Н.В. Содействие личностно-профессиональному самоопределению выпускника школы в условиях довузовской подготовки// Акмеология. № 1. 2007. С.11-17.
5. Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования. М., 1993.
6. Черникова О.В. Исследование формирования профессионального интереса// Научное обозрение. 2005. №6. С.221-226.

*Н.В. ПОПОВА*

*г. Каменск-Уральский*

### ***ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ***

*Ценностные и карьерные ориентации.* Жизненный опыт формирует у каждого человека определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере в частности и к работе вообще. Поэтому в профессиональном плане человек рассматривается через систему его ценностных ориентаций, социальных установок, интересов, и других социально обусловленных побуждений к деятельности. Этим понятиям в американской психологии соответствует

понятие карьерных ориентаций. Л.Г. Почебут и В.А. Чикер считают, что это «есть некоторый смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры, это индивидуальное сочетание и последовательность аттитюдов, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни. Понятие карьерных ориентаций мы относим к диспозициям высшего уровня, которые являются устойчивым образованием и определяют профессиональный жизненный путь человека» [1. С.196]. Понятие успешной карьеры связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. По мнению Д. Сьюпера, профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос: «Кто я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу «Я-концепцию» и самооценку. При этом часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Американский психолог Д. Сьюпер выделил четыре типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека. Основанием этой классификации является показатель стабильности карьеры .

1) Стабильная карьера – характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.

2) Обычная карьера – наиболее распространенная – совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.

3) Нестабильная карьера – характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.

4) Карьера с множественными пробами – изменение профессиональных ориентаций происходит в течение всей жизни [1. С.197].

В процессе профессиональной деятельности человек проходит определенные этапы развития карьеры. Эти этапы различаются по своему внутреннему содержанию. Во многом они определены карьерными ориентациями. Э.Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей») [Там же. С.207-213]:

*Профессиональная компетентность.* Эта установка связана с наличием способностей у личности в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.п.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере,

но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно они ищут признания этих способностей, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими людьми в пределах своей компетенции, но при этом управление не представляет для них особого интереса.

*Менеджмент.* Первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Таким образом, человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

*Автономия.* Первичная забота для личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, форменная одежда, график работы). Он может работать в организации, которая предоставляет достаточную степень свободы, но при этом не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

*Стабильность.* Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Э. Шейн разделяет два вида стабильности – места работы и места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Личность второго типа, ориентированного на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пускает корни» в определенном месте, вкладывает деньги в жилье и меняет место работы и организацию только тогда, когда это не сопровождается сменой его места жительства. Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если это грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

*Служение.* Основными ценностями данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.п. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения и перевода на другую работу, если это не позволит достичь главных ценностей его жизни.

*Вызов.* Основные ценности карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша-проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие или вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и если все происходит слишком просто, то им становится скучно.

*Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом (где живет, как совершенствуется и т.п.), чем конкретную работу, карьеру или организацию.

*Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не хочет работать на других, а хочет иметь свое дело. Причем это не всегда творческий человек, для него главное создавать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было как бы продолжением его самого, «вложить душу». «Предприниматель» будет продолжать свое дело, даже если сначала будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

*Карьерные ориентации молодых специалистов.* Результаты исследования карьерных ориентаций 30 молодых рабочих и 30 молодых специалистов одного из крупных промышленных предприятий России с помощью методов психологического тестирования и математической статистики показали:

1. Проблема карьерного роста молодых работников, развитие их профессионального и личностного потенциала, профессиональной идентичности всегда была достаточно актуальной. В современном обществе декларируется образ уверенного в себе, самостоятельного,

решительного человека, ориентированного на карьеру и успешного в профессиональной деятельности. Поэтому в последнее время наблюдается усиление конкуренции среди молодых работников, которые претендуют быть на управленческих должностях, занимать ключевые позиции на предприятии. В этой ситуации важно определить, насколько личностные особенности работников соответствуют их карьерным ориентациям.

2) Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Это потребности в самоуважении, в самоутверждении, в признании, в самовыражении и др. Потребность в социальном статусе предполагает четко выраженное подчинение трудовой деятельности целям карьеры, которая выступает решающим мотивом поведения во взаимоотношениях с другими.

Сильно выраженная потребность приобретает устойчивый и доминирующий над всеми остальными характер и может характеризовать личность. Между мотивацией и свойствами личности имеется взаимная связь. Свойства личности влияют на особенности мотивации, а особенности мотивации, закрепившись, становятся свойствами личности. Важнейшим мотивом трудовой деятельности большинства работников, особенно молодых, является профессиональный и должностной рост.

3) Карьера – это успешное продвижение человека в какой-либо деятельности, которое обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение, самореализацию личности. Одним из важнейших факторов, обеспечивающих успешность карьеры работника, является наличие личностного потенциала: образованность, мотивы, уровень притязаний, самооценка, системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решений, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно; коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей; высокий уровень саморегуляции: умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость; деловая направленность: активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение

решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;

4) Карьера и профессиональная идентичность взаимосвязаны. Идентичность личности молодых работников – житейский и научный термин, означающий: тождество «Я» (сознания, разума), сознание личностью единство своего сознания в разное время и в разных местах; сохранение постоянного или продолжающегося единства деятельности (персоналы, индивидуальности, характера) в ходе изменения деятельности или поведения. Это предполагает: существование памяти; способность идентифицировать себя (свою самость); способность никогда не утрачивать знание, что случившееся произошло или происходит именно с тобой. И здесь выявляется существо проблемы идентичности личности: личность должна быть тождественна себе, иначе нечему будет удерживать воедино ее восприятие и поступки; личность не должна быть тождественна себе, иначе невозможны ее саморазвитие и отклик на изменяющуюся реальность.

5) Уровень развития интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств в целом в группе высококвалифицированных молодых рабочих средний. Тем не менее, высококвалифицированные молодые рабочие в сравнении с молодыми специалистами более осторожные, рассудительные, благоразумные, более практичные, реалистичные, с менее выраженным творческим воображением; более осторожные в отношении к новым идеям, взглядам и в то же время более устойчивые к традициям, авторитетам. Все типы карьерных ориентаций (профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство) являются достаточно значимыми для обследованных работников, кроме карьерной ориентации, связанной со стабильностью местожительства.

Различия в значимости карьерных ориентаций молодых рабочих и молодых специалистов проявляются в том, что молодые рабочие в большей степени ориентированы на стабильность местожительства, в то время как молодые специалисты – на преодоление препятствий в профессиональной деятельности, решение трудных задач, на победу в любом деле, а также на работу с людьми, помощь им, «служение человечеству».

В той и другой группе стабильность работы является ведущим типом карьерной ориентации. Молодые рабочие на второе место ставят интеграцию стилей жизни, что предполагает сбалансированность всех

сторон образа жизни: карьера, семья, саморазвитие. Третьей по значимости является установка на служение людям. Ориентация на профессиональную компетентность стоит на 4-ом месте у рабочих и на 7-м – у молодых специалистов. Эта ориентация достаточно значима, но не является приоритетной. Наиболее значимым мотивом трудовой деятельности для обследованных работников обеих групп является профессиональная карьера, признание и уважение окружающих. В меньшей степени и рабочие, и молодые специалисты ориентированы на власть и влияние. Достаточно выраженным для молодых рабочих является стремление избегать неприятностей. Тем не менее, зафиксирована достаточно высокая оценка мотивов достижений, что означает устремленность к достижению целей, а не уход от проблем.

б) Существуют корреляционные связи между карьерными ориентациями молодых рабочих и их личностными особенностями:

- ориентация на менеджмент связана с такими личностными качествами, как эмоциональная неустойчивость, высокая нормативность поведения, ответственность, настойчивость в достижении цели; доминантность, уверенность, подозрительность;

- ориентация на автономию (независимость) – с такими качествами, как робость, застенчивость;

- ориентация на служение – с высокими моральными качествами, ответственностью, развитым самоконтролем и стремлением к выполнению социальных требований;

- ориентация на конкуренцию, вызов – с особенностями интеллекта;

- ориентация на предпринимательство – с такими качествами как общительность, моральная нормативность, ответственность, сниженная эмоциональная устойчивость.

Диагностика психологических особенностей высококвалифицированных молодых рабочих и молодых специалистов позволила собрать большой объем информации, составить банк данных на данный контингент персонала, который можно использовать для составления карьерограмм на каждого конкретного работника, программ развития молодых работников, наиболее перспективных включать в резерв руководящих кадров, проводить управленческие тренинги и тренинги делового общения, т.е. содействовать профессиональному и карьерному росту, самореализации личности молодых работников, их профессиональной идентичности.

### *Литература*

1. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб., 2000.

*Ю.П. АНДРЕЕВ*

*г. Екатеринбург*

*В.М. ЗАХАРОВ*

*г. Асбест*

### **СУБЪЕКТНОСТЬ ОТНОШЕНИЙ СОБСТВЕННОСТИ**

В масштабах всемирной истории человечества, как и в реалиях его современного функционирования, достаточно четко проявляет себя социальный закон «притяжения», который выражает универсальную и вечную зависимость общественной и личной жизни людей от существующих отношений собственности. Объясняется это тем, что конкретно-исторический субъект присвоения предметов, условий, средств, результатов, а в некоторых случаях и самих субъектов труда, фактически монополизирует средства удовлетворения и защиты не только своих экономических, но политических и духовных интересов, задает и реализует свою систему ценностей. Вот почему во всемирной истории замена одних субъектов собственности другими означала и смену общественно-экономических формаций, существенно меняла соотношение экономических укладов и политических структур, т.е. знаменовала собой коренное, революционное преобразование всех сфер жизни общества.

Одним словом, в любом обществе основные детерминанты развития сфокусированы именно в отношениях собственности, так как прежде всего они определяют и «насыщают» мотивационную сферу субъектов деятельности, реализуясь через интересы или так называемые чувства хозяина.

В этой связи и актуализировались такие вопросы теории и практики, как специфика философского, экономического и правового содержания понятия «собственность»; структурные элементы и конкретно-исторические формы отношений собственности; субъекты собственности; направления и способы развития тех или иных форм собственности; соотношение объективных и субъективных, политических и экономических факторов функционирования и развития отношений собственности.

До недавнего времени в обществоведческой литературе господствующей была точка зрения универсализации и консервации общественной собственности, что привело к определенному