

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

Громова В.А., г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Ключевой фигурой реформирования российской экономики, ориентированной на развитие рыночных отношений, является человек, работник, профессионал как участник этих отношений. «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью» [из доклада Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»].

Современное течение жизни диктует новые требования к профессии, к карьере и личности в профессиональном мире. Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях, мотивах, индивидуальных особенностях и социально-экономических условиях.

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. Деятельность риэлтора включает такие действия как заключение договоров с клиентами, поиск покупателей, поиск вариантов покупки, совершение сделки. Кроме того, 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.

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 профессиональными факторами 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».

Гипотеза: Н0: Существуют значимые различия в карьерных ориентациях в связи с личностными и профессиональными факторами.

Н1: Карьерные ориентации различаются у специалистов с различным базовым образованием.

Карьерные ориентации различаются у специалистов с различным стажем работы.

Н2: Карьерные ориентации у специалистов с различной направленностью в работе, взаимосвязаны с личностными факторами.

Диагностическое исследование проводилось на базе трех риэлтерских агентств «Уральская палата недвижимости», «Новый адрес», «Корифей» в период с 01.02.2012 по 29.02.2012 в городе Екатеринбурге.

В исследовании приняли участие люди, пришедшие в риэлторство из разных профессиональных групп. До прихода в риэлторскую деятельность они имели стаж работы по базовому образованию: у 35% он составляет от 1 года до 5 лет, 30% совсем не имеют стажа работы по специальности в дипломе, 22% имеет стаж работы от 5 до 10 лет, 10% от 10 до 15 лет и 3% имеют стаж более 15 лет.

Стаж работы риэлтором у 38% составляет более 5 лет, 44% со стажем работы от 1 года до 5 лет и 17% без стажа работы.

В результате исследования мы видим, что действительно существуют различия в карьерных ориентациях в выделенных нами подгруппах. Риэлторы с большим стажем работы в карьере ориентированы на предпринимательство, они собраны, энергичны и в деятельности стремятся решать сложные, интересные задачи.

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 определенными личностными особенностями, а именно стремятся решать сложные, интересные задачи.

Выдвинутая нами основная гипотеза о существовании значимых различий в карьерных ориентациях у риэлторов в связи с личностными и профессиональными факторами получила подтверждение.

В процессе работы нами был создан образ карьеры риэлтора. Диагностическое исследование показало, что образ карьеры положительный, как и у уже работающих риэлторов, так и у тех которые еще только учатся и не знают всей специфики работы.

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 так же 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.

Список использованных источников

1. Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. [Текст] - Издательская группа URSS (Editorial URSS), 2007. - 136 с.

2. Гареева Н.А. Основные принципы оценки персонала // Управление персоналом в условиях реформирования экономики: проблемы и перспективы: Тез. докл. Всерос. науч.-практич. конф. [Текст] - Казань: Изд-во КФЭИ, 2007. - С. 149 - 152.

3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала. [Текст] – М., 2000.

4. Джамирзе Н.К. К проблеме самоорганизации и самоопределения взрослого человека в условиях современного российского общества [Текст] // Мир психологии. – 2005. - № 4. – С. 25-30

5. Елисеев О.П. Практика по психологии личности [Текст] — СПб.: Питер, 2001. — 560 с.

6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. [Текст] – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.

7. Молл Е. Управленческая карьера в России / Проблемы теории и практики в управления. [Текст] -1996. - №6. – С. 93-99.

8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. [Текст]: Монография / Е.А. Могилевкин. – СПб: Речь, 2007. – 336 с.