

Васина Н.В.
Бучацкая М.В.
Капранова М.В.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ КАРЬЕРНОМУ РОСТУ
СУБЪЕКТА ТРУДА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**
**CAREER ORIENTATION OF THE SUBJECT OF WORK IN THE SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL
ASSISTANCE TO THE PROFESSIONAL FORMATION OF THE PERSONALITY**



Справка об авторах: Васина Надежда Васильевна, кандидат психологических наук, доцент, Бучацкая М.В., кандидат психологических наук, Капранова М.В., кандидат психологических наук.

Контактная информация: Королёв, Россия e-mail: <vnv1805@mail.ru> т. 8 926 230 90 25

M.V. Buchatskaya, Ph.D. (Psychology), N.V. Vasina, Ph.D. (Psychology), M.V. Kapranova, Ph.D. (Psychology)

Аннотация. В статье обсуждаются возможности психологического сопровождения профессионального становления субъекта трудовой деятельности. Авторы поднимают вопросы о дифференцированном подходе к организации психологического содействия с учетом карьерных ориентаций личности.

The Article discusses possible providing psychological consultancies for beginners to ensure professional improvement in labor activity. The authors raise questions on a differentiated approach to the organization of psychological support with regard to career orientation of personality.

Ключевые слова: карьерные ориентации, психологическое сопровождение, психологическое содействие, профессиональное развитие.

Key words: career orientation, psychological support, psychological assistance professional improvement.

В настоящее время острая актуальность поиска новых направлений организации психологического содействия профессиональному

становлению личности выдвигает соответствующие исследования в ранг наиболее приоритетных с точки зрения общественной практики.

Современная система образования ставит перед собой задачи не только формирования базовых профессиональных

компетенций, но и личностного развития будущего профессионала, мотивационных и ценностных структур. В связи с этим процесс психологического сопровождения должен представлять собой систему, направленную на анализ профессионально-психологической культуры личности, состоящей из взаимосвязанных компонентов: интеллектуального, поведенческого и ценностно-смыслового, а также оказание воздействия на них.

Психологическое сопровождение отличается от психологического содействия своим подходом к личности, субъекту труда. При организации содействия делается акцент не на технологии работы, а на ресурсах самой личности, ее активности, характеристики самоотношения и возможностях проектировать свое профессиональное пространство, которое начинается с выбора профессионального и карьерного пути.

Определяя свой профессиональный путь, личность осуществляет тем самым не только выбор рода занятий, а совершает сложный акт самоопределения. Выбор здесь выходит за рамки решения проблемы предпочтительности той или иной трудовой сферы и ставит личность перед необходимостью решать для себя вопросы о человеческом предназначении, о своем месте в жизни. При этом именно начало трудового пути человека, по мнению многих исследователей карьеры, чаще характеризуется сменами места работы, чем более поздние и более стабильные ее этапы.

Профессиональная самореализация – это значимый аспект в жизни человека. Степень ее значимости отражает мотивационная сфера личности, являющаяся, по мнению психологов труда, важнейшей в становлении профессионала. Объективная сложность в изучении мотивации, указанная еще в работах Х.Хекхаузена [3], связана с индивидуальным характером иерархии мотивов, ее динамичностью, невозможностью прямого наблюдения. Однако эффективность психологического содействия становления профессионала однозначно связана с его соответствием мотивационным тенденциям личности. Поэтому диагностика мотивации профессиональной деятельности является неотъемлемой частью работы психолога в сфере труда.

Особое место в этом направлении занимает изучение карьерных ориентаций работника. Ведущий исследователь карьеры Э.Шейн [4] предложил рассматривать ее как результат взаимодействия индивида и организации. При этом ведущая роль в эффективности данного взаимодействия

принадлежит характеристикам восприятия индивидом самого себя и основных жизненных ценностей. Стабильные ориентации восприятия на ту или иную ценность Э.Шейн назвал «карьерный якорь» («якоря» предпринимательства, менеджмента, стиля жизни и пр.)

Карьерные ориентации начинают формироваться на начальных этапах профессиональной деятельности, это важно учитывать и использовать в ходе психологической поддержки в период адаптации молодых специалистов. Развитие личности в профессиональном плане подразумевает рост компетентности, профессионального статуса в конкретной сфере деятельности и движение в системе управления, достижение должностного статуса.

Э.Шейн связывал с карьерными ориентациями и возможность достижения личного успеха, когда карьерный путь, выстраиваемый в рамках организации, совпадает с карьерными якорями личности. Этот факт определяет целевую установку исследования карьерных ориентаций личности: выявить типологические особенности карьерных ориентаций в различных выборках работников с последующим определением соответствующих траекторий профессионального развития.

Исследуемая нами выборка составила 120 человек (60 молодых специалистов и 60 руководителей). Кроме того, при формировании выборки был учтен факт, что в настоящее время все больше и больше женщин занимают руководящие должности, однако, в связи с существующей двойной занятостью женщин ролевой конфликт женщины, в особенности женщины-руководителя, продолжает сохранять свою актуальность [1]. Поэтому в исследовании мы решили разделить исследуемую выборку не только на молодых специалистов и руководителей, но и учесть гендерный признак.

В качестве метода исследования взята методика «Якоря карьеры» Э. Шейна.

В результате нашего исследования мы выявили, что женщины-руководители и женщины, являющиеся молодыми специалистами (наглядные данные представлены на рис 1.) достоверно различаются по таким шкалам (различия являются значимыми на уровне 0,01), как «Профессиональная компетентность», «Менеджмент», «Автономия», «Вызов», «Интеграция стилей жизни».

У женщин-руководителей показатели по данным шкалам выше, кроме шкалы «Интеграция стилей жизни», чем у женщи-

ны, являющиеся молодыми специалистами. При этом у женщин-руководителей по данным шкалам наблюдаются наиболее высокие результаты. Это говорит о том, что женщины-руководители стремятся постоянно совершенствоваться в своей деятельности, для них важно самостоятельно принимать решения, руководить другими и держать все под своим контролем, такие женщины стараются построить свою собственную карьеру, а также ориентированы на решение сложных задач и конкуренцию. Для женщин, которые являются молодыми специалистами результаты по шкале «Менеджмент» являются одними из самых низких. Для женщин молодых специалистов наиболее важным является «Стабильность работы» и «Интеграция стилей жизни». Для молодых женщин важно уравновесить и семью и карьеру в своей жизни, а также подбор работы будет осуществляться по принципу стабильности.

Говоря о различиях между мужчинами, в целом мы можем наблюдать подобную картину, что у и женщин (данные представлены на рис. 2). Значимые достоверные различия получены по следующим шкалам «Профессиональная компетентность», «Менеджмент», «Автономия», «Предпринимательство». В данном случае, большая разница получена по шкале «Предпринимательство», что свидетельствует о том, что мужчины-руководители, в отличие от мужчин, являющихся молодыми специалистами, стремятся и способны создавать самостоятельные организации, новые товары и т. д. При этом для молодых мужчин предпочитаемыми карьерными ориентациями являются «Стабильность работы» (это также согласуется с предыдущими данными), а также «Автономия».

Таким образом, результаты диагностики показывают принципиально иные ориентации у субъектов, достигших карьерного успеха, нежели у лиц, находящихся в начале карьерного пути. Показательны результаты исследования, приведенные в работе Капрановой М.В., Костыря С.С. [2], свидетельствующие о том, что на начальных этапах карьеры мотивационные аспекты мужчин и женщин схожи, но в ходе карьерного развития они приобретают свою специфику. Возможно, нарастание указанных различий связано с выбором разных поведенческих стратегий, которые детерминированы множеством социальных факторов, в том числе, социальными ожиданиями.

То есть успех в карьерном становлении можно рассматривать как результат после-

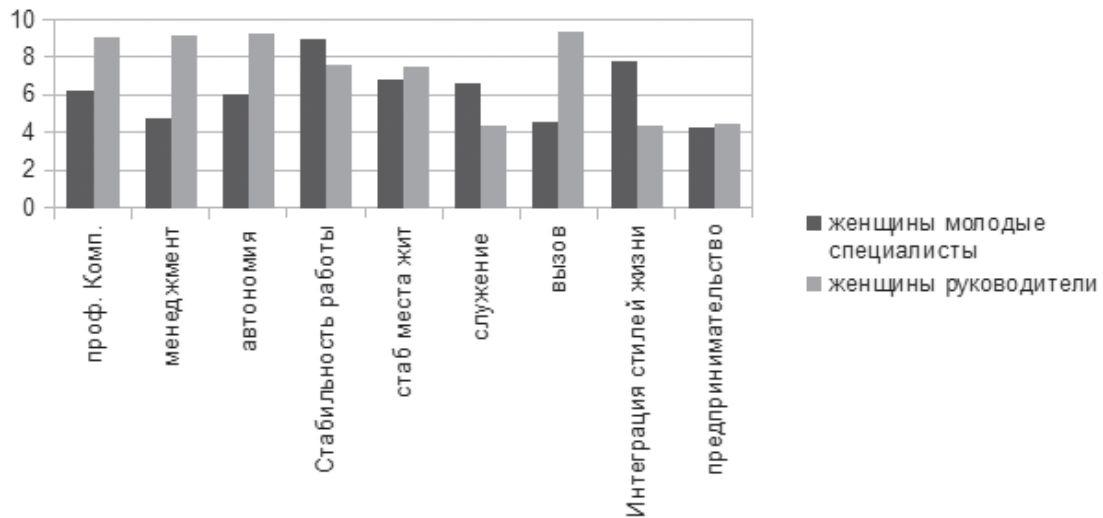


Рис 1. Сравнительный анализ карьерных ориентаций женщин-руководителей и женщин, являющихся молодыми специалистами

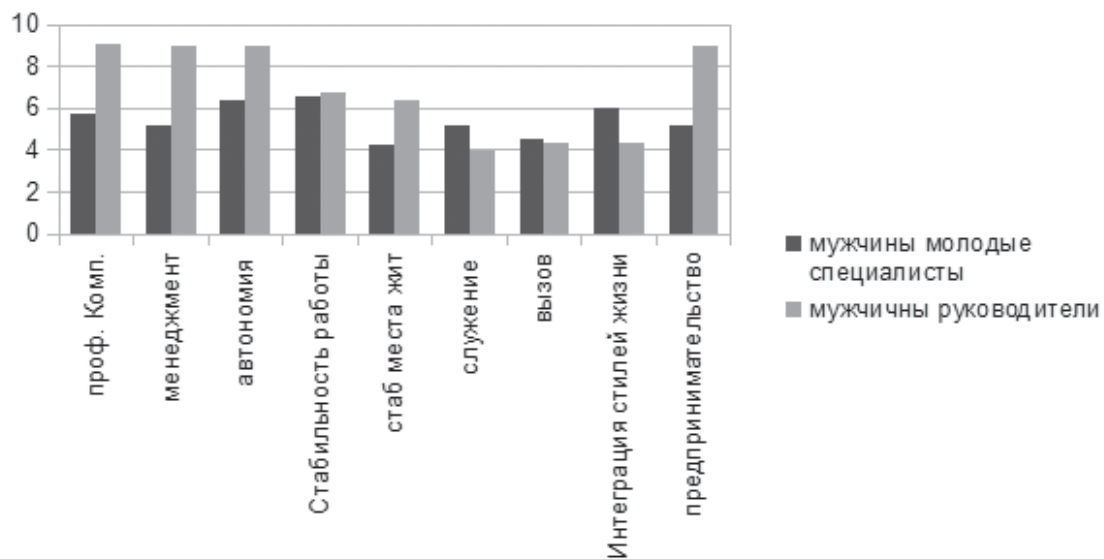


Рис 2. Сравнительный анализ карьерных ориентаций мужчин-руководителей и мужчин, являющихся молодыми специалистами

довательного сближения стимулирующего воздействия среды и личностных мотивационных тенденций. Поэтому грамотно организованное психологическое содействие профессиональному становлению может рассматриваться как залог и карьерного, и личного успеха.

Литература

1.Бучацкая М.В. Особенности ролевого набора работающих женщин / Россия и мир: вчера, сегодня, завтра: Актуальные проблемы образования, психологии и социологии. – М.: МГИ им. Е.Р. Дашковой, 2010. - 216 с.
 2.Капанова М.В., Костыря С.С. Психологические особенности профессиональной карьеры женщин-руководителей

бизнес-структур / Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. Научно-практический журнал. №3 (12) – М., 2011. – С.92 – 101.

3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер, 2003.

4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2013.