

ГОТОВНОСТЬ К ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ У ЛИЦ С ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

DOI: 10.25629/НС.2021.01.15

Захарова Н.Л., Шлыкова А.П.

Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова

Аннотация. Изложены результаты теоретико-эмпирического исследования психологической готовности к построению карьеры и организационно-правовой осведомленности у лиц с временной занятостью, факторного анализа в структуре психологической готовности к построению карьеры. На основе анализа теоретических и прикладных работ по проблеме готовность к построению карьеры определяется как сложная система, затрагивающая когнитивную, волевую и мотивационную сферы человека, индивидуально-психологические особенности личности, результатом функционирования которой является индивидуально осознанная субъектом деятельности последовательность изменения во взглядах, позициях и поведении, связанных с опытом работы и трудовой деятельностью в течение жизни. Организационно-правовая осведомленность, представляет собой информированность субъекта труда об организационных условиях, кадровой политике, системе управления в конкретной профессиональной сфере деятельности, а также правовых аспектов, регламентирующих профессиональную деятельность. Выдвинуто и доказано предположение о том, существуют различия в структуре психологической готовности к построению карьеры у лиц с временной занятостью с разным уровнем организационно-правовой осведомленности. Представлены результаты эмпирического исследования, выполненного на выборке (N = 76, в возрасте от 22 до 48 лет) безработных граждан, с применением опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, методики «Якоря карьеры» Э. Шейна, теста «Организационно-правовая осведомленность» (Н.Л. Захаровой), описательной статистики, факторного анализа. Прикладной аспект исследуемой проблемы может быть реализован при разработке программ психологического сопровождения граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, связанной с временной занятостью.

Ключевые слова: готовность к построению карьеры, организационно-правовая осведомленность, лица с временной занятостью.

Введение в проблему

Во всем мире все большую долю в экономике имеют нестандартно занятые работники. Сотрудники организаций с временной занятостью (занятые по срочным контрактам, по контрактам на выполнение определенного объема работ, сезонных работников и т.п.) являются быстро растущим сегментом нестандартной занятости. Их численность непрерывно увеличивается, что вносит изменения не только в хозяйственно-экономическую структуру государства, но и в психологический облик субъекта профессиональной деятельности. При этом экономический кризис, связанный с неустойчивой позицией рубля в мировой экономике и многочисленными санкциями со стороны западных стран, отрицательно влияет на российский рынок труда, снижая активность работодателей. Соотношение спроса и предложений на вакантные места неравноценно и говорит о высоком уровне конкуренции в процессе трудоустройства. Работодатели, в свою очередь, заинтересованы в найме временных специалистов, способных применять свои профессиональные знания, умения и навыки для достижения целей организации. Помимо четкого карьерного определения и плана самореализации в профессиональной сфере важным для современного работника представляется информированность об организационно-правовых аспектах и нормах в профессиональной деятельности и конкретных ее отраслях. Знание законов и положений, регламентирующих определенный вид деятельности, этических принципов и осведомленность в области организационных условий труда и трудовых отношений

способствует более ясному пониманию будущей сферы профессиональной деятельности человека и ее особенностей. На наш взгляд, крайне важным представляется изучение и повышение уровня развития правовой грамотности и осведомленности об организационных положениях у временно занятых работников. Актуальность исследования обеспечивается наличием следующих положений. Во-первых, отсутствуют исследования, раскрывающие психологически особенности работников сферы неформальной занятости в целом, организационно-правовой осведомленности работников с временной занятостью, в частности. Во-вторых, существует потребность регионов в квалифицированных кадрах, готовых выстраивать стратегию карьерного и профессионального развития, при отсутствии целенаправленных действий организации по формированию психологической готовности к построению карьеры работника. Критериями для определения нестандартно занятых работников являются следующие показатели: наличие трудового контракта, заключенного на определенный срок или на выполнение конкретного объема работ; сезонность, случайность работы; наличие трудового контракта на неполное рабочее время; отсутствие трудового контракта (самостоятельная занятость) [2].

При этом отсутствие трудового контракта характерно для индивидуального предпринимательства, а также занятых по найму у физических лиц; в домашних хозяйствах населения; в формальном секторе на основе устной договоренности. Трудовые отношения в этом случае не являются предметом стандартного трудового законодательства, налогообложения, социальной защищенности или права на получение определенных трудовых льгот (предупреждение об увольнении, получение выходного пособия, ежегодный отпуск и отпуск по болезни и т. п.).

Проблемы временной занятости долгое время оставались предметом экономической или социологической науки [2,7,8]. Однако в связи с распространением данной формы занятости, с возрастающей значимостью нестандартно занятых работников в экономическом секторе страны возникает необходимость обращения к проблеме социальной, правовой, психологической адаптации населения к неформальному сектору экономики, одной из принципиальных сторон которой является формирование организационно-правовой осведомленности граждан и построения ими профессиональной карьеры. Изучение психологических особенностей лиц с временной занятостью является актуальными для решения задач качества жизни значительной части населения, определения совокупности мотивов субъекта труда, которые понадобятся ему для успешного осуществления своей трудовой деятельности.

Краткий обзор исследований

Проблема готовности к построению карьеры находится в рамках широкого круга вопроса психологической готовности. Изучение понятия и содержания психологической готовности берет свое начало с работ А.Г. Асмолова, А.С. Прангишвили, Д.Н. Узнадзе, В.А. Ядова и других классиков отечественной и зарубежной психологии. Рассматривают мотивационный, познавательный, эмоциональный, волевой компоненты психологической готовности [9,10]. Отдельно изучается психологическая готовность к трудовой деятельности. Так, в ряде работ отечественных ученых были выделены мотивационный, ориентационный, операциональный, волевой, оценочный компоненты структуры готовности к профессиональной деятельности [3,4,9]. Исследователи выделяют состояние временной готовности, которая характеризуется как актуализация, приспособление всех сил и создание психологических возможностей для успешных действий в данный момент [11]. На сегодняшний день в отечественной психологии существует три основных подхода к раскрытию феномена готовности к профессиональной деятельности: функциональный, личностный и личностно-деятельностный. Функциональный подход (Е.П. Ильин, Н.Д. Левитов, В.Н. Пушкин, А.А. Ухтомский и др.) рассматривает готовность с точки зрения мобилизации психофизиологических систем организма, необходимых для эффективного выполнения деятельности. Готовность – это определенное состояние психики, обеспечивающее достижение в определенной деятельности высоких результатов. В связи с этим, основные исследования готовности в рамках данного подхода направлены на изучение конкретных психических процессов и их актуальности выполняемой профессиональной деятельности. В рамках личностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев,

В.В. Столин и др.) феномен готовности рассматривается как неотъемлемая составляющая личности, включающая в себя убеждения, взгляды, отношения и мотивы. Готовность к деятельности выражается устойчивой системой качеств и направленностью сознания субъекта деятельности, настроенностью на выполнение определенного вида деятельности и определенного поведения. Личностно-деятельностный подход (Л.С. Выготский, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) к пониманию феномена готовности к деятельности включает в себя положения выше названных двух подходов, так как функциональный и личностный подходы отражают две взаимосвязанные стороны одного многообразного явления и по отдельности не дают полного понимания сущности рассматриваемого феномена. Исследователи, реализуя личностно-деятельностный подход к изучению проблем готовности к деятельности, выделяют в ее структуре определенные компоненты, опираясь на положение о том, что содержание и структура готовности зависят от функциональных обязанностей и конкретной задачи, а длительная готовность как устойчивая характеристика личности по своей структуре соответствует содержанию и условиям деятельности.

Проблема готовности к построению карьеры у лиц неформальных сфер занятости, по нашим сведениям, не рассматривалась. Следуя логике исследований проблемы готовности, можно заключить, что готовность к построению карьеры может быть представлена как сложная система, затрагивающая когнитивную, волевую и мотивационную сферы человека, индивидуально-психологические особенности личности, результатом функционирования которой является индивидуально осознанная субъектом деятельности последовательность изменения во взглядах, позициях и поведении, связанных с опытом работы и трудовой деятельностью в течение жизни.

Современные исследования о состоянии организационно-правовой осведомленности в большей степени посвящены медицинским специальностям и сфере юриспруденции [1,6,11,12]. Анализ исследований по проблеме позволил нам определить, что организационно-правовая осведомленность представляет собой информированность субъекта труда об организационных условиях, кадровой политике, системе управления в конкретной профессиональной сфере деятельности, а также правовых аспектов, регламентирующих профессиональную деятельность.

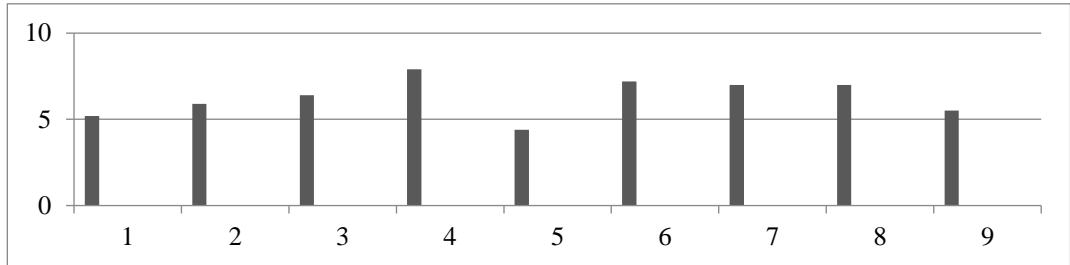
Методы

Целью нашего исследования явилось выявление особенностей психологической готовности к построению карьеры у лиц с временной занятостью с различиями в уровне организационно-правовой осведомленности. Для достижения цели использовались следующие методы: теоретический анализ проблематики психологической готовности к построению карьеры и организационно-правовой осведомленности; метод опроса (методика «Якоря карьеры» Э. Шейна, методика «Потребность достижения цели» Ю.М. Орлова, опросник «Стиль саморегуляции поведения – СПП-98» В.И. Моросановой); метод тестирования (тест «Организационно-правовая осведомленность»); методы математической статистики (описательная статистика с расчетом средних показателей; сравнение компонентов психологической готовности к построению карьеры у обучающихся с разным уровнем организационно-правовой осведомленности с помощью U-критерия Манна-Уитни; факторный анализ методом главных компонент для нахождения связей в структуре психологической готовности к построению карьеры и уровнем осведомленности). Статистическая обработка данных проводилась с применением пакета программ («Statistica 20. 0», «Microsoft Excel»). В исследовании приняли участие 76 лиц, имеющих временную занятость (из них 59 – женского пола и 17 человек мужского) в различных организациях г. Королева Московской области. Возраст участников исследования находится в диапазоне от 22 до 48 лет.

Результаты и их обсуждение

Анализ данных по изучению когнитивного компонента психологической готовности к построению карьеры продемонстрировал наиболее и наименее характерные карьерные ориентации испытуемых. Среди наиболее значимых выделены такие ориентации, как «Стабильность работы», «Служение» и «Интеграция стилей жизни». Наименее значимыми ценностями явля-

ются «Стабильность места жительства» и «Профессиональная компетентность». Данные результаты (рисунок) свидетельствуют о том, что работники с временной занятостью стремятся занять место в надежной организации, предоставляющей гарантии долговременного трудоустройства, стабильных и фиксированных выплат заработной платы. При этом деятельность в организации должна служить важной, социально-значимой цели. Важным моментом для работников является сохранение баланса между профессиональной и частной жизнью.



Условные обозначения: 1- Профессиональная компетентность; 2 - Менеджмент; 3 - Автономия; 4 – Стабильность работы; 5 - Стабильность места жительства; 6 - Служение; 7 - Вызов; 8 - Интеграция стилей жизни; 9 - Предпринимательство

Рисунок 1 – Средние значения карьерных ориентаций по всей выборке испытуемых

Значимость ценностей «Стабильность работы» и «Интеграция стилей жизни» подразумевает под собой, что ответственность за построение карьеры перекладывается на других лиц – на работодателя, ближайшее окружение, семью. Следовательно, можно предположить, что для данной категории лиц карьера не является значимой и первостепенной, она рассматривается только с точки зрения трудоустройства, гарантирующего стабильность во всех жизненных сферах. Данное предположение подтверждается низкими показателями по карьерной ценности «Вызов», что говорит об отсутствии стремления к конкурентной борьбе на трудовой арене, к решению проблемных профессиональных ситуаций, бросающих вызов самому субъекту труда и его знаниям, умениям и навыкам.

Изучение мотивационного компонента готовности показало, что большая часть испытуемых (82% респондентов) имеет средний уровень развития потребности в достижении цели, у 10% – диагностирован сниженный уровень потребности в достижениях и только у 8% – высокий уровень потребности достижения цели. Исходя из полученных данных, мы можем говорить о том, что большинство работников с временной занятостью склонны проявлять умеренную настойчивость в достижении цели, стремление переживать удовольствие успеха, однако могут останавливаться на достигнутом положении, не стремясь усовершенствовать деятельность и добиться больших показателей успеха.

Изучение регуляторного компонента показало уровень развития составляющих саморегуляции работников, что предполагает выявление слабых и сильных сторон и возможностей компенсации некоторых регуляторных функций. У большинства испытуемых средние показатели развития саморегуляции (60% респондентов), у 29% – диагностированы высокие показатели, свидетельствующие о сформированности осознанной системы саморегуляции произвольной активности; низкий уровень саморегуляции, позволяющий сделать вывод о несформированности данной системы, диагностирован у 11% испытуемых.

Изучение компонентов психологической готовности к построению карьеры позволяет сделать вывод о недостаточном развитии у лиц с временной занятостью таких компонентов как мотивационный и регуляторный, так как малый процент испытуемых продемонстрировали высокую потребность достижения цели и высокий уровень развития функций саморегуляции. Когнитивный компонент психологической готовности представляется сформированным, работники имеют четкое представление, какие ценности в профессиональной сфере и карьере им

важны, по каким ориентирам принимать решение о выборе той или иной должности. Исходя из этого, мы можем диагностировать средний уровень развития психологической готовности к построению карьеры у лиц с временной занятостью.

С помощью теста «Организационно-правовая осведомленность» было выявлено, что работники недостаточно осведомлены о дальнейшей трудовой жизни и регламентирующих ее документах. Вся выборка была поделена на две группы, отражающие уровень организационно-правовой осведомленности: уровень ниже среднего (набравшие 9 баллов за тест и менее) и уровень выше среднего (набравшие 10 баллов за тест и более). Критерием разделения выборки на два уровня послужило среднее значение уровня организационно-правовой осведомленности, рассчитанное по всей выборке и равное 9,5 баллам. 39 испытуемых (51%) продемонстрировали уровень организационно-правовой осведомленности выше среднего, 37 испытуемых (49%) – уровень ниже среднего.

Сравнение компонентов готовности к карьере у женской и мужской выборки показало статистически значимые различия по шкале «Стабильность работы» (при уровне значимости 0,01) и «Планирование» (при уровне значимости 0,05). Результаты расчетов представлены в таблице 1. Для женской выборки ценность стабильности работы представляется более значимой, чем для мужской. Также женщинам свойственен более высокий уровень развития регуляторной функции планирования. Данные результаты можно объяснить с позиции феминности/маскулинности. Женщины в меньшей степени склонны к риску и в большей – стремятся к стабильности и безопасности, отсюда и более высокая способность к планированию в различных жизненных сферах, в том числе и профессиональной, и желание испытывать чувство защищенности в виде гарантированных трудоустройства и выплат.

Таблица 1 – Расчет U-критерия Манна-Уитни по женской и мужской выборкам

| | Стабильность работы | Планирование |
|--|---------------------|--------------|
| U Манна-Уитни | 289,500 | 345,000 |
| W Вилкоксона | 442,500 | 498,000 |
| Z | -2,652 | -1,971 |
| Асимптотическая значимость (2-сторонняя) | ,008 | ,049 |

С помощью U-критерия Манна-Уитни было проведено сравнение компонентов психологической готовности к построению карьеры у испытуемых с уровнем организационно-правовой осведомленности ниже среднего и с уровнем выше среднего. Было выявлено, что для работников с уровнем организационно-правовой осведомленности выше среднего характерно более высокое развитие функций планирования и моделирования, а, соответственно, и общего уровня саморегуляции. Для них характерна более высокая потребность в достижении цели и мотивация достижений, чем у испытуемых с уровнем осведомленности ниже среднего. Относительно карьерных ориентаций можно заключить, что такие ценности, как «Автономия» и «Предпринимательство» в большей степени будут характерны испытуемым с более низким уровнем организационно-правовой осведомленности, в то время как ценность «Интеграция стилей жизни» предпочтительней для испытуемых с уровнем выше среднего.

Таким образом, у лиц с временной занятостью с более высоким уровнем организационно-правовой осведомленности в большей степени развиты мотивационный и регуляторный компоненты, обеспечивающие более высокий уровень развития психологической готовности к построению карьерного пути. А лица с более низким уровнем организационно-правовой осведомленности будут в большей степени стремиться к независимости от четких трудовых рамок, регламента и норм. Вызывающие интерес со стороны качественного анализа показатели представлены в таблице 2. Принятие решения о выделении показателей происходило путем сравнения данных в колонке «Средний ранг» для уровня осведомленности ниже и выше среднего. Чем больше разница между двумя числами, тем больше оснований мы имеем говорить о качественных различиях или тенденциях к ним.

Таблица 2 – Сравнение выборок испытуемых с разным уровнем организационно-правовой осведомленности

| Компоненты готовности | Осведомленность | N | Средний ранг | Сумма рангов |
|-------------------------------|-----------------------|----|--------------|----------------|
| Автономия | уровень ниже среднего | 37 | 41,64 | 1540,50 |
| | уровень выше среднего | 39 | 35,53 | 1385,50 |
| | Всего | 76 | | |
| Интеграция стилей жизни | уровень ниже среднего | 37 | 34,51 | 1277,00 |
| | уровень выше среднего | 39 | 42,28 | 1649,00 |
| | Всего | 76 | | |
| Предпринимательство | уровень ниже среднего | 37 | 42,49 | 1572,00 |
| | уровень выше среднего | 39 | 34,72 | 1354,00 |
| | Всего | 76 | | |
| Потребность в достижении цели | уровень ниже среднего | 37 | 34,57 | 1279,00 |
| | уровень выше среднего | 39 | 42,23 | 1647,00 |
| | Всего | 76 | | |
| Планирование | уровень ниже среднего | 37 | 34,14 | 1263,00 |
| | уровень выше среднего | 39 | 42,64 | 1663,00 |
| | Всего | 76 | | |
| Моделирование | уровень ниже среднего | 37 | 34,62 | 1281,00 |
| | уровень выше среднего | 39 | 42,18 | 1645,00 |
| | Всего | 76 | | |
| Общий уровень саморегуляции | уровень ниже среднего | 37 | 34,80 | 1287,50 |
| | уровень выше среднего | 39 | 42,01 | 1638,50 |
| | Всего | 76 | | |

Следующим этапом было проведение факторного анализа по двум выборкам – работники с уровнем организационно-правовой осведомленности ниже среднего (табл. 3) и работники с уровнем организационно-правовой осведомленности выше среднего (табл. 4) (значимые показатели отмечены жирным курсивом). Цель факторного анализа – изучить, какие факторы будут характерны для представителей разных уровней организационно-правовой осведомленности.

Таблица 3 – Расчет факторного анализа для выборки испытуемых с уровнем организационно-правовой осведомленности ниже среднего

| | Компонент | | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Программирование | ,747 | | ,326 | | -,121 | ,155 |
| Гибкость | ,738 | ,292 | | | | -,166 |
| Самостоятельность | ,730 | ,251 | | -,208 | | |
| Оценка результатов | ,639 | -,276 | -,105 | ,323 | | |
| Планирование | ,488 | | ,170 | ,440 | ,372 | ,366 |
| Предпринимательство | | ,750 | -,106 | ,319 | | -,256 |
| Менеджмент | ,180 | ,737 | ,275 | | ,132 | ,299 |
| Автономия | ,177 | ,666 | | | | -,463 |
| Вызов | ,228 | ,649 | ,276 | -,192 | | ,277 |
| Интеграция стилей жизни | | ,134 | ,892 | | | |
| Служение | | ,208 | ,823 | -,117 | ,232 | |
| Моделирование | ,109 | | -,168 | ,914 | | |
| Профессиональная компетентность | ,265 | ,146 | ,293 | ,160 | ,682 | |
| Стабильность жительства | | -,329 | ,467 | | ,601 | |
| Стабильность работы | ,123 | | ,302 | ,176 | | ,707 |
| Потребность в достижении | ,115 | | ,272 | ,338 | | -,576 |

а. Вращение сошлось за 13 итераций.

Таблица 4 – Расчет факторного анализа для выборки испытуемых с уровнем организационно-правовой осведомленности выше среднего

| | Компонент | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Программирование | ,789 | | | -,120 | |
| Оценка результатов | ,753 | ,317 | | -,137 | |
| Моделирование | ,689 | | -,145 | -,157 | ,466 |
| Планирование | ,675 | -,131 | | ,203 | |
| Предпринимательство | | ,900 | | | |
| Менеджмент | | ,816 | ,102 | | |
| Вызов | ,249 | ,712 | ,226 | ,382 | |
| Автономия | -,362 | ,585 | ,160 | ,184 | ,232 |
| Стабильность работы | -,134 | -,423 | ,690 | -,165 | ,304 |
| Интеграция стилей жизни | | ,138 | ,641 | ,605 | ,129 |
| Профессиональная компетентность | ,407 | ,244 | ,636 | | |
| Стабильность жительства | -,201 | ,150 | ,607 | | -,315 |
| Служение | ,305 | ,407 | ,494 | ,362 | ,247 |
| Потребность в достижении | | ,113 | | ,731 | ,147 |
| Самостоятельность | | ,160 | | ,674 | -,199 |
| Гибкость | ,181 | | | | ,918 |

а. Вращение сошлось за 9 итераций.

В результате факторного анализа методом главных компонент на выборке испытуемых с уровнем организационно-правовой осведомленности ниже среднего был выделен фактор, включающий в себя такие показатели, как «Программирование», «Гибкость», «Самостоятельность» и «Оценка результатов деятельности» (показатели измерялись с помощью опросника «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98» В.И. Моросановой). Совокупность данных показателей отражает автономный стиль саморегуляции, выделенный В.И. Моросановой [5]. Лицам с автономным стилем саморегуляции свойственно недостаточное развитие навыков планирования и моделирования трудовой деятельности, определения долгосрочных перспектив, которые могут быть компенсированы за счет достаточно развитой способности к самостоятельной оценке результатов и их своевременной коррекции.

В результате факторного анализа на выборке испытуемых с уровнем организационно-правовой осведомленности выше среднего был выделен фактор, включающий в себя такие показатели, как «Программирование», «Планирование», «Моделирование» и «Оценка результатов деятельности», которые характеризуют, согласно автору опросника, устойчивый стиль саморегуляции. Лица с устойчивым стилем саморегуляции отличаются осознанностью в постановке трудовых целей, в планировании путей их достижения, способны оценивать результаты деятельности и корректировать программу достижения цели за счет этого. Таким образом, можно заключить, что у лиц с разным уровнем организационно-правовой осведомленности присутствуют различия в составляющих фактора «Саморегуляции», а отсюда и различия в стилях саморегуляции.

По выборке испытуемых с более низким уровнем организационно-правовой осведомленности был выделен фактор, включающий в себя значения шкалы «Потребность в достижении цели» (с обратным знаком) и «Стабильность работы». Высокую ценность стабильности работы в сочетании с низкой потребностью достижения цели можно обозначить, как фактор пассивности. Человек не стремится к большему, предпочитая находиться в зоне комфорта, перекладывая ответственность за свое профессиональное развитие на организацию.

Выводы и заключение

Таким образом, гипотеза о различиях в структуре психологической готовности к построению карьеры у лиц с временной занятостью с разным уровнем организационно-правовой осведомленности была подтверждена. Сравнение когнитивных компонентов готовности показало, что автономия в большей степени ценится работниками с уровнем осведомленности ниже среднего,

у которых менее сформирован мотивационный компонент. Наибольшие различия выявлены в структуре регуляторного компонента – более высокий уровень развития саморегуляции наличествует у работников с уровнем организационно-правовой осведомленности выше среднего.

С применением факторного анализа было выявлено, что у лиц с разным уровнем организационно-правовой осведомленности имеются различия в стилях саморегуляции. Работники с более высоким уровнем организационно-правовой осведомленности, в отличие от работников с уровнем ниже среднего, обладают устойчивым стилем саморегуляции с развитой способностью к планированию цели и моделированию возможных условий ее достижения, что повышает уровень психологической готовности к построению карьеры. Данный результат можно объяснить тем фактом, что, имея более широкое представление об организационно-правовой стороне будущего трудоустройства, человеку проще планировать построение карьерного и профессионального пути, так как он располагает большей информацией для грамотного моделирования всех условий дальнейшего развития. Лица с уровнем организационно-правовой осведомленности ниже среднего, демонстрирующие автономный стиль саморегуляции, могут компенсировать недоразвитие навыков планирования и моделирования за счет развития других регуляторных функций, что позволит им повысить уровень психологической готовности к построению карьеры.

Библиография

1. Баринов Е.Х. Медико-правовая осведомленность медицинских работников. М.: ЮрИнфоЗдрав, 2011. 119 с.
2. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С.129-146.
3. Жуина Д.В., Попов Л.М. Изучение готовности студентов-психологов к построению карьеры в будущей профессиональной деятельности // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. 2017. №1. С.32-35.
4. Лисовская Н.Б., Трощина Е.А. Карьерная готовность выпускников педагогического ВУЗа // РГПУ им. А.И. Герцена. 2012. № 3. С. 43-50.
5. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 44 с.
6. Муслумов Р.Р. Диагностика правовой компетентности студентов // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2014. №2 (3). С. 12-18.
7. Притворова Т.П., Пестунова Г.Б., Бектлеева Д.Е. Специфика неформальной занятости как одной из форм нестандартной занятости в условиях постиндустриальной экономики // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2016. № 2. С. 154-161.
8. Попов А.В. От precarious занятости к прекариату // Социологические исследования. 2020. № 6. С. 155-160.
9. Попов Л.М., Пучкова И.М., Устин П.Н. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы ее формирования // Ученые записки Казанского университета. 2015. Т.157, кн. 4. С. 215-224.
10. Санжаева Р.Д. Готовность и ее психологические механизмы // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2016. №2. С. 6-16.
11. Селезнева О.В. Особенности правосознания современной студенческой молодежи // Амурский научный вестник. 2016. №3. С.120-125.
12. Харахаш В.В., Гарин Л.Ю. Проблемы правовой осведомленности медицинских работников // Медицина и право в современных условиях: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Нижний Новгород. 2019. С.202-207.
13. Ясюкова Л. А. Правовое сознание в структуре ментальности россиян. СПб: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2008. 167 с.

Захарова Надира Летфулловна. E-mail: nadlex@mail.ru

Шлыкова Анна Павловна. E-mail: adamanna3@mail.ru

READINESS FOR BUILDING A CAREER AND ORGANIZATIONAL AND LEGAL AWARENESS OF PERSONS WITH TEMPORARY EMPLOYMENT

DOI: 10.25629/HC.2021.01.15

Zakharova N.L., Shlykova A.P.

Technological University named after twice Hero of the Soviet Union,
pilot-cosmonaut A.A. Leonova

Abstract. The results of a theoretical and empirical study of psychological readiness to build a career and organizational and legal awareness in persons with temporary employment, factor analysis in the structure of psychological readiness to build a career are presented. Based on the analysis of theoretical and applied works on the problem, the readiness to build a career is defined as a complex system affecting the cognitive, volitional and motivational spheres of a person, individual psychological characteristics of the personality, the result of which is the sequence of changes in views, attitudes and behavior related to work experience and work activity during life. Organizational and legal awareness is the awareness of the subject of labor about the organizational conditions, personnel policy, management system in a specific professional area of activity, as well as legal aspects regulating professional activities. The hypothesis was put forward and proved that there are differences in the structure of psychological readiness for building a career among persons with temporary employment with different levels of organizational and legal awareness. The article presents the results of an empirical study carried out on a sample (N = 76, aged 22 to 48) of unemployed citizens, using the questionnaire "Style of self-regulation of behavior" V.I. Morosanova, the methodology "Anchors of a career" by E. Shein, the test "Organizational and legal awareness" (N.L. Zakharova), descriptive statistics, factor analysis. The applied aspect of the problem under study can be realized when developing programs for psychological support of citizens who find themselves in a difficult life situation associated with temporary employment.

Key words: readiness to build a career, organizational and legal awareness, persons with temporary employment.

References

1. Barinov E.Kh. *Mediko-pravovaya osvedomlennost' meditsinskikh rabotnikov* [Medical and legal awareness of healthcare professionals]. Moscow: YurInfoZdrav, 2011. 119 p.
2. Vankevich E.V., Zaitseva O.V. [Precarious work: nature, forms, scope, regulation]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal*. 2015. No 3. P. 129-146. In Rus.
3. Zhuina D.V., Popov L.M. [Studying the readiness of psychology students to build a career in future professional activity]. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sovremennoi psikhologii*. 2017. No 1. P. 32-35. In Rus.
4. Lisovskaya N.B., Troshchina E.A. [Career readiness of graduates of a pedagogical university]. *RGPU im. A.I. Gertsena*. 2012. No 3. P. 43-50. In Rus.
5. Morosanova V.I. *Oprosnik "Stil' samoregulyatsii povedeniya" (SSPM): Rukovodstvo* [Self-Regulatory Behavioral Style Questionnaire (SSPM): A Guide]. Moscow: Kogito-Tsentr, 2004. 44 p.
6. Muslumov R.R. [Diagnostics of the legal competence of students]. *Vestnik Tyumenskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov MVD Rossii*. 2014. No2 (3). P. 12-18. In Rus.
7. Pritvorova T.P., Pestunova G.B., Bektleeva D.E. [Specificity of informal employment as one of the forms of precarious employment in the post-industrial economy]. *Menedzhment i biznes-administrirvanie*. 2016. No 2. P. 154-161. In Rus.
8. Popov A.V. [From precarious employment to precariat]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2020. No 6. P. 155-160. In Rus.

9. Popov L.M., Puchkova I.M., Ustin P.N. [Psychological readiness for professional activity and methods of its formation]. *Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta*. 2015. Vol. 157, b. 4. P. 215-224. In Rus

10. Sanzhaeva R.D. [Readiness and its psychological mechanism]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo*. 2016. No 2. P. 6-16. In Rus.

11. Selezneva O.V. [Features of legal consciousness of modern student youth]. *Amurskii nauchnyi vestnik*. 2016. No 3. P. 120-125. In Rus.

12. Kharakhash V.V., Garin L.Yu. Problemy pravovoi osvedomlennosti meditsinskikh rabotnikov. *Meditsina i pravo v sovremennykh usloviyakh: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem* [Problems of legal awareness of medical workers. *Medicine and law in modern conditions: materials of the All-Russian scientific and practical conference with international participation*] Nizhny Novgorod. 2019. P. 202-207.

13. Yasyukova L. A. *Pravovoe soznanie v strukture mental'nosti rossiyan* [Legal consciousness in the structure of the mentality of Russians]. St. Petersburg: St. Petersburg University Publ., 2008. 167 p.

Zakharova Nadira Letfullovna. E-mail: nadlex@mail.ru

Shlykova Anna Pavlovna. E-mail: adamanna3@mail.ru