

ТУЖИКОВА Елена Сергеевна,
Российский государственный педагогический
университет им. А.И. Герцена,
г. Санкт-Петербург, Россия
tuzhikova@live.ru

TUZHIKOVA Elena S.,
Russian State Pedagogical University named
after A.I. Herzen,
St. Petersburg, Russia
tuzhikova@live.ru

**КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ У
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ
ПРОФЕССИЙ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ
ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ**

**CAREER ORIENTATION OF SOCIOMETRIC
PROFESSIONS REPRESENTATIVES ON
DIFFERENT LEVELS OF PERSONAL
MATURITY**

Статья отражает эмпирические результаты исследования изучения карьерных ориентаций у представителей социометрических профессий на разных уровнях личностной зрелости. Данные корреляционного анализа подтвердили предположение о взаимосвязи уровня личностной зрелости с карьерной ориентацией и ценностной структурой трудовой деятельности. У людей с высоким уровнем личностной зрелости сильнее проявляется профессиональная компетентность, а люди с низким уровнем личностной зрелости в большей степени связаны с такими ориентациями, как вызов и автономия. Также следует отметить, что высокий уровень самопринятия будет обуславливать желание человека занимать руководящую должность, а высокий уровень креативности будет обуславливать низкий уровень ценности себя как профессионала, а также отсутствие достижения карьерных целей. Статья актуальна, так как развитие «зрелости личности» выступает одной из основных ценностей нашего времени, поскольку гармонично и всесторонне развитая личность является основой современного общества. Кроме того, представляет весомый интерес изучение взаимосвязи личностной зрелости индивида и его карьерного развития как закономерного результата профессиональной деятельности индивида, направленной на максимальную реализацию личностного потенциала индивида, связанной с системой его жизненных ценностей.

This article presents the empirical results of the research study of career orientations of the representatives of sociometric professions at different levels of personal maturity. Data correlation analysis confirmed the assumption about the relationship to the level of personal maturity of a career orientation and structure of the value of work. A high level of personal maturity's people is more pronounced professional competence, and people with a low level of personal maturity is more connected with these orientations as a challenge and autonomy. It should also be noted that a high level of self-acceptance will be caused by a person's desire to occupy a leadership position, and a high level of creativity is causing the low level of value yourself as a professional, as well as the failure to achieve career goals. The article is actual, because the development of "mature person" acts as one of the basic values of our time, as harmoniously and comprehensively developed personality is the foundation of modern society. In addition, it is interesting to study the relationship of the individual personal maturity and career development as a natural result of the individual's professional activities aimed at maximizing the potential of the individual's personality, coupled with its system of values in life.

Ключевые слова: карьерные ориентации, личностная зрелость, самоактуализация, профессиональные мотивы.

Keywords: career orientations, personal maturity, self-actualization, professional motive

Изучение «зрелости личности» в психологии является актуальной задачей, так как ее развитие выступает одной из основных ценностей нашего времени, поскольку гармонично и всесторонне развитая личность является основой современного общества. А рассмотрение личностной зрелости в рамках профессионального мира человека, как одной из важнейших областей его жизни, представляет для исследователей значительный интерес. Зрелость является качеством личности, обуславливающим способы жизненной организации своего собственного пути, регулирующей сложную систему отношений личности с окружающим миром и самим собой. Проблемы личностной зрелости рассматривались в рамках акмеологии, психологии развития и психологии личности. Отечественным и зарубежным исследователям по данной проблематике удалось выделить следующие главные составляющие [4]:

- 1) личностная зрелость с точки зрения мотивационно-ценностной сферы, то есть принятия общечеловеческих ценностей, отражающихся в мотивации личности;
- 2) личностная зрелость с точки зрения сформированности смысложизненных ориентаций, проявляющихся в жизненных целях человека и являющихся основой для самостоятельного и ответственного построения личностью своего собственного пути;
- 3) личностная зрелость рассматривается как самоактуализация личности, то есть совокупность свойств личности, лежащих в основе активности человека и направленных на возможности своего развития.

Одним из центральных компонентов личностной зрелости является зрелость мотивационно-ценностной сферы, проявляющаяся в карьерных ориентациях человека, то есть смысл которых хочет реализовать человек при выборе и продвижении себя как профессионала, проявляющихся в индивидуальном сочетании и последовательности его аттитудов, связанных с личностным и профессиональным опытом на протяжении всей жизни. Каждый человек имеет свою определенную систему мотивов, ценностей, социальных установок по отношению к своей карьере и профессиональной деятельности. Именно поэтому представляется интересным

изучение взаимосвязи личностной зрелости индивида и его карьерного развития как закономерного результата профессиональной деятельности индивида, направленного на максимальную реализацию его личностного потенциала, связанного с системой его жизненных ценностей. В настоящее время большинство работ, посвященных проблеме личностной зрелости и карьерных ориентаций, делают упор только на один из аспектов, то есть рассматривают зрелость и якоря карьеры вне зависимости друг от друга. Разнообразие подходов к исследованию личностной зрелости, вопросы ее взаимосвязи с карьерными ориентациями, как с системой, которая содержательно определяет пути для саморазвития и личностного роста, остаются нераскрытыми. Таким образом, целью работы являлось изучение особенностей карьерных ориентаций представителей социономических профессий на разных уровнях личностной зрелости.

В проведенном исследовании приняли участие 100 представителей социономических профессий (по классификации Е. Климова) в возрасте от 22 до 54 лет, имеющих высшее образование с разным стажем работы. В выборку вошли специалисты со стажем работы до 5 лет (37 человек), специалисты со стажем работы от 5 до 10 лет (30 человек) и специалисты со стажем работы от 10 лет и более (33 человека). Респонденты были выбраны нами в случайном порядке, среди них практически в равной степени представлены как мужчины (45 чел.), так и женщины (55 чел.).

Для проведения эмпирического исследования был использован комплекс методик:

1) для диагностики карьерных ориентаций личности использовались:

а) методика «Якоря карьеры» (Э.Г. Шейна в адаптации Е. Могилевкина) [3]; б) шкала карьерной самооффективности (Н. Бетц в адаптации Д. Бондаренко, Е. Могилевкина) [3];

2) для диагностики мотивационной структуры использовалась: методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) [2];

3) для диагностики личностной зрелости был использован Самоактуализационный тест (САТ) (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз) [1].

Рассмотрим основные результаты. На первом этапе в ходе проведения кластерного анализа все респонденты были распределены на три группы в зависимости от уровня личностной зрелости. Группа 1, включающая в себя 22 человека, – уровень личностной незрелости. Группа 2, состоящая из 37 человек, – уровень личностной зрелости. Группа 3, включающая в себя 41 респондента, – высокий уровень личностной зрелости. Достоверность данных различий проверялась при помощи критерия Стьюдента для независимых выборок. Диагностика самоактуализации личности (см. табл. 1) выявила существование различий у обследуемых с разным уровнем личностной зрелости по таким характеристикам, как компетентность во времени, поддержка, ценностные ориентации, гибкость поведения и креативность.

Таблица 1 Результаты проверки достоверности различий между показателями эмпирических групп по методике САТ

Table 1 Results of validation differences between empirical groups indicators by self-actualizing test method

Шкала	НУЛЗ-СУЛЗ		НУЛЗ-ВУЛЗ		СУЛЗ-ВУЛЗ	
	t	p	t	p	t	p
Компетентность во времени	-5,62	0,000	-19,42	0,000	-15,94	0,000
Поддержка	-3,87	0,000	-22,22	0,000	-14,24	0,000
Ценностные ориентации	-5,87	0,000	-12,01	0,000	-6,27	0,000
Гибкость поведения	-4,07	0,000	-12,73	0,000	-9,03	0,000
Сензитивность к себе	-0,75	0,455	3,49	0,001	4,81	0,000
Спонтанность	1,37	0,175	3,05	0,003	1,38	0,172
Самоуважение	-0,15	0,880	-0,04	0,966	0,14	0,887
Самопринятие	-4,60	0,000	-5,15	0,000	-1,96	0,053
Представления о природе человека	-0,42	0,678	-1,50	0,140	-1,22	0,227
Синергии	1,31	0,197	0,98	0,330	-1,94	0,056
Принятие агрессии	-2,62	0,011	-2,35	0,022	0,26	0,799
Контактность	1,38	0,172	0,74	0,462	-0,61	0,547
Познавательные потребности	-0,04	0,972	-0,13	0,894	-0,12	0,903
Креативность	2,16	0,035	4,58	0,000	3,09	0,003

Условные обозначения: НУЛЗ – низкий уровень личностной зрелости; СУЛЗ – средний уровень личностной зрелости; ВУЛЗ – высокий уровень личностной зрелости.

Респонденты с высоким уровнем личностной зрелости характеризуются высокой способностью жить настоящим, а также способны воспринимать события прошлого, настоящего и будущего в целостности, что в целом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности, они стремятся руководствоваться в жизни собственными убеждениями, установками и принципами, но при этом они достаточно гибки и способны подстраиваться к групповым нормам и не проявляют враждебности к окружающим. Высокий уровень личностной зрелости находит отражение в сформированности ценностных ориентаций личности, которые отражают высокий уровень самоактуализации личности и способность реализовать данные ценности в своем поведении.

Респонденты с низким уровнем личностной зрелости характеризуются довольно низким уровнем самоактуализации, которая выражается в ориентации таких людей на определенный отрезок временной шкалы – либо на прошлое, либо на настоящее, либо на будущее. Они не способны рассматривать это в единой системе, что обуславливает дискретное восприятие своего жизненного пути. Им трудно придерживаться ценностей самоактуализирующейся личности, они спонтанны в своем поведении.

На следующем этапе – исследования карьерной самоэффективности обследуемых, работающих в системе «человек-человек» с разным уровнем личностной зрелости. На гистограмме (рис. 1) у обследуемых эмпирической выборки наблюдается достаточно низкий уровень профессиональной осведомленности, адекватный уровень самооценки, средний уровень выраженности карьерного целеполагания, планирования и способности решать карьерные проблемы.

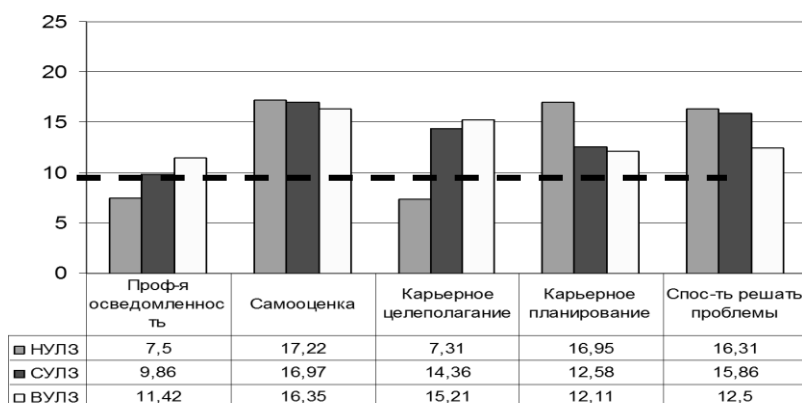


Рис. 1. Результаты диагностики карьерной эффективности у лиц с разным уровнем личностной зрелости

Fig. 1. Results of career effectiveness diagnostics in individuals with different levels of personal maturity

Исходя, из полученной диаграммы можно предположить существование различий в выраженности показателей карьерной эффективности у людей с разным уровнем личностной зрелости. Полученные результаты свидетельствуют о том, что у людей с высоким уровнем личностной зрелости наблюдается больший уровень карьерной осведомленности. В то время как людям с низким уровнем личностной зрелости более свойственны карьерные качества: они в большей степени владеют карьерным целеполаганием, планированием, в большей степени проявляют способность решать карьерные проблемы. Стремление к карьерному росту, которое наблюдается у обследуемых с более низким уровнем личностной зрелости, вероятно, обусловлено маленьким стажем профессиональной деятельности и более молодым возрастом обследуемых данной эмпирической группы. Они находятся на пути профессионального становления, для них характерно большее стремление продвинуться по карьерной лестнице, что и детерминирует большую выраженность карьерной эффективности.

Следующим этапом эмпирического исследования было изучение карьерных ориентаций обследуемых с разным уровнем личностного развития. Интересным является тот факт, что для всех обследуемых одним из ведущих мотивов профессиональной деятельности выступает стабильность работы, что иллюстрирует их потребность в безопасности, защите и возможности

прогнозирования, что в свою очередь будет детерминировать стремление обследуемых к поиску постоянной работы с минимальной вероятностью увольнения.

Диагностика карьерных ориентаций выявила существование различий (рис. 2) между обследуемыми с разным уровнем личностной зрелости: в процессе личностного развития профессиональные мотивы активности сменяются мотивами стабильности.

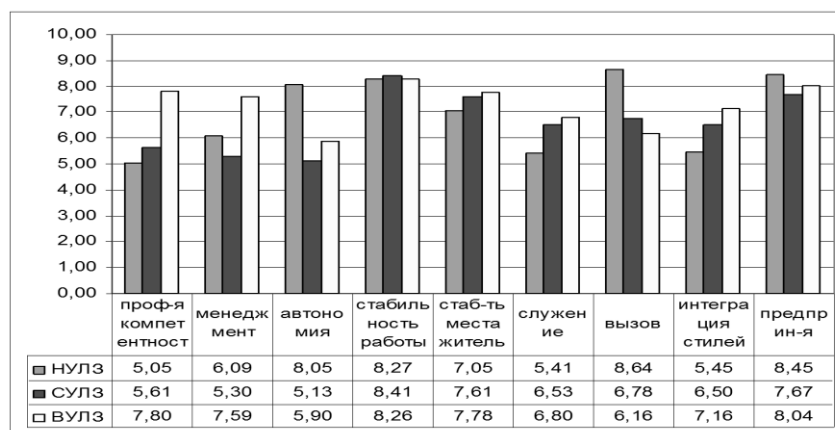


Рис. 2. Доминирование различных профессиональных мотивов у обследуемых с разным уровнем личностной зрелости

Fig. 2. Domination of various professional motives of surveyed with different levels of personal maturity

Однако также стоит отметить, что карьерная ориентация стабильности работы одинаково высока у всех трех групп. У респондентов с низким уровнем личностной зрелости ведущими карьерными ориентациями оказались: вызов, автономия и предпринимательство, – что в большей степени подтвердило нашу частную гипотезу. У людей со средним уровнем личностной зрелости ведущими оказались: служение, интеграция стилей жизни и предпринимательство, – что опять же частично подтверждает нашу частную гипотезу. У людей с высоким уровнем личностной зрелости ведущими оказались: профессиональная компетентность, менеджмент, стабильность, служение, интеграция стилей жизни.

В результате диагностики мотивационной структуры личности оказалось, что у людей с низким уровнем личностной зрелости преобладает общая активность и общественная полезность, они более социально направлены, стремятся развивать в себе креативность и коммуникабельность. А у людей с высоким уровнем личностной зрелости преобладает мотив комфорта, и они оказались менее эмоционально устойчивы. Возможно, это связано со спецификой профессии «человек-человек», а также с большим стажем в этой профессии. Корреляционный анализ подтвердил предположение о взаимосвязи уровня личностной зрелости с карьерной ориентацией и ценностной структурой трудовой деятельности. У людей с высоким уровнем личностной зрелости сильнее проявляется профессиональная компетентность, а люди с низким уровнем личностной зрелости в большей степени связаны с такими ориентациями, как вызов и автономия. Основными критериями, характеризующими обследуемых по уровню зрелости, являются такие черты личности, как: компетентность во времени, шкала поддержки, блок ценностей, сензитивность к себе, самопринятие, синергия и креативность. Компетентность во времени и шкала поддержки в большей степени связаны с такими шкалами карьерных ориентаций, как профессиональная компетентность, менеджмент, стабильность, интеграция стилей жизни, и в меньшей степени связаны с такими карьерными ориентациями, как вызов и автономность. Ценностная сфера оказалась тесно связана с профессиональной компетентностью и интеграцией стилей жизни, гибкость поведения также оказалась тесно связана с профессиональной компетентностью, и обе эти шкалы отрицательно связаны с такой ориентацией, как вызов. Также следует отметить, что высокий уровень самопринятия будет обуславливать желание человека занимать руководящую должность, а высокий уровень креативности будет обуславливать низкий уровень ценности себя как профессионала, а также отсутствие к достижению карьерных целей.

Таким образом, подход рассмотрения через личностную зрелость сотрудников организации позволяет выстраивать наиболее эффективную мотивационную систему в организации, что непосредственно будет влиять на производительность, удовлетворенность трудом, лояльность сотрудников и многие другие факторы. Взаимосвязь карьерных ориентаций и уровня личност-

ной зрелости является важнейшим источником личностных ресурсов для развития человека в профессиональной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987.
2. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., 1990. – С. 23-43.
3. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика. Технологии, тренинги: Монография. – СПб.: Речь, 2007.
4. Русалов В.М. Психологическая зрелость: единая или множественная характеристика? / В.М. Русалов // Психологический журнал. – 2006. – № 5. – С. 83-91.

REFERENCES

1. Total psychodiagnostics. [Obshhaja psihodiagnostika]. Under the editorship of A.A. Bodalev, V.V. Stolina. Moscow: Mosc. University press, 1987.
2. Milman V.E. Method for the study of motivational sphere of personality. Workshop on psychological diagnostics. Psychodiagnostics of motivation and self-regulation. [Metod izuchenija motivacionnoj sfery lichnosti. Praktikum po psihodiagnostike. Psihodiagnostika motivacii i samoreguljacji] Moscow, 1990. Pp. 23-43.
3. Mogilevkin E.A. Career growth: diagnosis. Technology training: Monograph. [Kar'ernyj rost: diagnostika. Tehnologii, treningi: Monografija] Sankt-Petersburg: Speech, 2007.
4. Rusalov V.M. Psychological maturity: single or multiple characteristics? [Psihologicheskaja zrelost': edinaja ili mnozhestvennaja harakteristika?]. Rusalov V.M. Psychological journal, 2006. No. 5. Pp.83-91.

Information about the author

Тужикова Елена Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра психологии профессиональной деятельности, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
г. Санкт-Петербург, Россия
tuzhikova@live.ru

Получена: 24.12.2015

Для цитирования статьи: Тужикова Е.С. Карьерные ориентации у представителей социомических профессий на разных уровнях личностной зрелости. Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль. 2015. Том 7. № 8. с. 122-126.
doi: 10.17748/2075-9908-2015-7-8-122-126

Информация об авторе

Tuzhikova Elena S., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Professional Activity Psychology, Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen, St. Petersburg, Russia

tuzhikova@live.ru

Received: 24.12.2015

For article citation: Tuzhikova E.S. Career orientation of sociometric professions representatives on different levels of personal maturity. [Kar'ernye orientatsii u predstaviteley sotsionomicheskikh professiy na raznykh urovnyakh lichnostnoy zrelosti]. Krasnodar. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'= Historical and Social Educational Ideas. 2015. Tom 7. No. 8 . Pp. 122-126.
doi: 10.17748/2075-9908-2015-7-8-122-126