Тема: «Взаимосвязь карьерных ориентаций и личностных особенностей у школьников и студентов»

Оглавление

Введение

Глава 1. Понятие «личностные особенности» в отечественной и зарубежной литературе

.1 Личностные особенности в структуре свойств индивидуальности

.2 Личностные особенности и успешность обучения

.3 Исследование свойств индивидуальности у студентов и школьников

Глава 2. Программа и методы исследования

.1 Методы исследования

.2 Методы статистической обработки результатов исследования

Глава 3. Эмпирическое исследование взаимосвязи карьерных ориентаций и личностных особенностей у школьников и студентов

.1 Взаимосвязи карьерных ориентации с личностными особенностями у студентов

.2 Взаимосвязи карьерных ориентации с личностными особенностями у школьников

.3 Система принципов психологической поддержки студентов на завершающем этапе обучения в ВУЗе по проблеме построения карьеры

.4 Карьерные ориентации как структурный элемент профессиональной карьеры личности

Заключение

Список использованных источников и литературы

# Введение

Индивидуально - психологические свойства личности - своеобразные свойства психической активности личности, которые выражаются в темпераменте, характере, мотивационно-потребностной сфере и способностях. Считается, что темперамент и характер обозначают динамические и содержательные аспекты поведения, а способности - это такие особенности личности, которые являются условием выполнения той или иной продуктивной деятельности.

Акцентуации характера - это крайние варианты его нормы, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены, отчего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим (Личко А.Е.). Эти черты являются как бы заострением некоторых, присущих каждому человеку неповторимых, индивидуальных свойств, которые могут обнаруживаться только в определенных условиях. Особенности характера либо вообще не препятствуют удовлетворительной социальной адаптации, либо нарушения бывают преходящими. Эти нарушения чаще возникают под влиянием особого рода психических нагрузок или трудных ситуаций в жизни, а именно тех, которые предъявляют повышенные требования к «месту наименьшего сопротивления».

Попытки построения типологии характеров неоднократно предпринимались на протяжении всей истории психологии. Одной из наиболее известных и ранних из них явилась та, которая еще в начале нашего века была предложена немецким психиатром и психологом Э. Кречмером. Несколько позже аналогичную попытку предпринял его американский коллега У. Шелдон, а в наши дни - Э. Фромм, К. Леонгард и ряд других ученых.

Цель исследования: изучить взаимосвязь карьерных ориентаций и личностных особенностей у школьников и студентов.

Объект исследования: индивидуально-психологические особенности личности школьников и студентов.

Предмет исследования: особенности и взаимосвязи карьерных ориентаций и личностных особенностей у школьников и студентов.

Задачи исследования:

. Рассмотреть общее представление об индивидуально-психологических особенностях личности.

. Изучить карьерные ориентации и личностные особенности у школьников и студентов.

. Вывить взаимосвязь карьерных ориентаций и личностных особенностей у школьников и студентов и провести сравнительный анализ.

Методы исследования:

 Опросник «Якоря карьеры» Э.Шейна - цель опросника - диагностика индивидуальной иерархии карьерных ориентации студентов;

 «Сочинение о моей жизни через 10 лет» Т.П. Мараповой - цель сочинения -диагностика уровня осознанности карьерных ориентации;

 Многофакторный опросник личности Р. Б. Кэттелла (тест 16 PF)- цель опросника - исследование всех свойств личности, которые обуславливают поведение. Наименование и определение этих свойств вытекает из применения математически-статистических приемов и результатов факторного анализа;

 Методы математико-статистической обработки.

Глава 1. Понятие «личностные особенности» в отечественной и зарубежной литературе

.1 Личностные особенности в структуре свойств индивидуальности

В процессе онтогенеза личность формируется как индивидуальность, ею приобретаются специфические свойства, выражающие индивидуальное своеобразие человека, опосредуя проявления всех его когнитивных, регуляторных и коммуникативных процессов, все аспекты его социального поведения. К основным индивидуальным свойствам личности относятся темперамент, характер, направленность, способности [22, с.59].

Темперамент - это сочетание индивидуально-психологических свойств, которые определяют общую активность и динамику деятельности субъекта [8, с.202]. Согласно классификации Гиппократа-Павлова выделяются4основныхтипатемперамента: холерический, сангвинический, флегматический и меланхолический. По классификации К.Г. Юнга - Г. Айзенка выделяются также 4 соответствующих типа: эктраверты высокотревожный и малотревожный, интраверты малотревожный и высокотревожный. Каждый темперамент, по данным И.П. Павлова, имеет свой основной определенный тип высшей нервной деятельности, определяемый соотношениями в коре головного мозга характеристик двух нервных процессов: возбуждения и торможения. В соответствии с этим выделяются 4 типа нервной системы - основы определенных темпераментов: сильный неуравновешенный (холерик), сильный уравновешенный лабильный (сангвиник), сильный уравновешенный инертный (флегматик) и слабый тип (меланхолик).

Характер - это сочетание устойчивых свойств поведения, проявляющихся в отношении субъекта к окружающей социальной действительности [21, с.93]. Структура характера рассматривается, прежде всего, по сложившимся у человека типам отношений [6, с.105]:

к другим людям, коллективу (например, доверчивость - недоверчивость, сопереживание - безразличие, щедрость - скупость, общительность - замкнутость и др.);

к самому себе (самооценка и уровень притязаний, самокритичность, скромность, гордость и др.);

к своей деятельности (трудолюбие - лень, ответственность - безответственность, старательность и др.);

к обществу, социальным институтам, моральным ценностям (целенаправленность, принципиальность, убежденность и др.).

Если темперамент позволяет изменить динамическую сторону поведения, то характер позволяет определить его содержательную сторону, социальную активность, ценностные ориентации.

Характер является результатом развития личности в онтогенезе в связи с закреплением в поведении различных проявлений основных психических процессов: познавательных (когнитивных), эмоциональных, волевых. В соответствии с этим различают три группы черт характера [24, с.149]:

интеллектуальные (критичность, наблюдательность, мечтательность и др.);

эмоциональные (чуткость, честность, эмпатия, общительность, гордость, смелость и др.);

волевые (целеустремленность, решительность, настойчивость, принципиальность, дисциплинированность и др.).

По отношению к уровню нормы поведения характер может быть:

нормативным, сбалансированным, т.е. отвечать адекватными реакциями на различные воздействия;

акцентуированным, с чрезмерными проявлениями отдельных черт (например, экзальтированность, гипертимность, неуправляемость, тревожность и др.);

психопатическим, когда некоторые черты проявляются на уровне патологии.

Способности - это свойства личности, определяющие ее пригодность к успешному выполнению учебных и профессиональных задач [14, с.88].

Способности не являются врожденным даром для человека. В их основе лежит природная одаренность, но она превращается в способности только при благоприятных условиях обучения, тренировки, воспитания и самовоспитания личности. Способности можно определять только с помощью целенаправленно подобранного комплекса методов: анализа определенного вида профессиональной деятельности, профессиографии и психограммы, оценки успешности решения конкретных задач, целенаправленности, мотивации, тестовой психодиагностики.

Являясь необходимым условием выполнения определенной деятельности, способности в то же время развиваются в процессе этой деятельности в связи с условиями ее организации и тренировки при решении конкретных задач, в связи с формированием профессионально важных свойств личности специалиста.

Как личность человека в целом, так и присущие ей индивидуальные свойства являются результатом воспитания в социальной среде. Структура этой среды, а также формы взаимодействия с нею субъекта в онтогенезе являются определяющим фактором его социализации.

Менеджмент в настоящее время стал необходимой реальностью и к нему проявляется активный интерес. Менеджеры - это люди, которые добиваются реализации целей организации за счет других людей, т. е. это руководители или администраторы.

Менеджер - это тот, кто управляет другими людьми, отвечает за рациональное использование ресурсов (всех, которые ему даны), принимает управленческие решения и несет за них ответственность. Это специалист в области управленческой деятельности [2].

В конце 60-х гг. XX в. Г. Минтцберг выделил три роли менеджера:

коммуникационная (координационная) роль. В рамках нее менеджер организует взаимодействие своих сотрудников;

информационная роль, т.е. менеджер занимается приемом, передачей и обработкой информации, необходимой для работы предприятия;

руководитель принимает решения, которые ложатся в основу работы предприятия [28].

На данном этапе психологический портрет современных менеджеров рассматривается с опорой на эмпирические и экспериментальные данные отечественных и зарубежных исследователей Г. Минцберга [28], А.П. Егоршина [14], Е.И. Комарова [19] и др.

Индивидуальные качества менеджеров как управленцев объединяют в шесть групп:

физиологические характеристики (возраст, внешний вид, рост, вес);

особенности социального происхождения (образование, социально-экономическое положение);

способности, интеллект, рассудительность, знания, умение выражать свои мысли;

личные характеристики (приспособляемость, доминирование, независимость, оригинальность, уверенность в себе);

особенности отношения к задачам (трудовая мотивация, ответственность, инициатива, упорство, ориентация на производственные задачи);

социальные навыки и способности (готовность к кооперации с другими, популярность, навыки общения).

Умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения людей - цель менеджмента.

Исходя из этого менеджеры - субъекты управления. Они несут ответственность за выполнение определенных обязанностей. В зависимости от объема и сложности этих обязанностей менеджеры занимают различное положение в организационной иерархии. На самой вершине пирамиды находятся топ-менеджеры, несущие ответственность за деятельность организации в целом. Менеджеры среднего звена отвечают за деятельность подразделений и направлений, которые они возглавляют, готовят информацию для решений, принимаемых на высшем уровне, отвечают за реализацию принятых высшим руководством решений [22].

Рассмотрим структуру личности менеджера как управленца. В нее обычно включаются способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции, мотивация. Способности понимаются, как индивидуально устойчивые свойства человека, определяющие его успехи в различных видах деятельности. Темперамент включает качества, от которых зависят реакции человека на других людей и социальные обстоятельства. Характер содержит качества, определяющие поступки человека в отношении других людей. Волевые качества охватывают несколько специальных личностных свойств, влияющих на стремление человека к достижению поставленных целей. Эмоции и мотивация - это соответственно переживания и побуждения к деятельности [16].

Существует ряд общих психологических характеристик, с помощью которых можно описать стиль делового поведения любого работника, в том числе и менеджера и специалиста. Такие характеристики проявляются не в отдельных поступках работника, но именно по ходу его деятельности и имеют устойчивое проявление. Мы объединяем их в группу общих деловых характеристик, проще будет назвать эту группу «Общие характеристики деловой деятельности», термином «деловая» подчеркивается заказной характер деятельности, направленной на достижение ожидаемого результата.

К характеристикам этой группы относятся компетентность, деловитость, работоспособность и организованность. Компетентность или профессиональная компетентность - это термин, который может быть использован для оценки качеств, как рядового специалиста, так и руководителя любого уровня. В общем случае компетентный специалист - это знающий, осведомлённый, авторитетный в какой-либо области работник [19].

Деловитость - это еще одна универсальная характеристика, которая, как было нами уже оговорено, может проявляться лишь в устойчивой форме в процессе длительной деятельности. Деловитость рассматривается как общий аналог таких качеств как активность, инициативность, расторопность, толковость. В коммерческих компаниях аналогом этого качества выступает предприимчивость.

Работоспособность - это то качество, которое само по себе не имеет самостоятельного значения, однако выполняет важную обеспечивающую роль. Ни профессиональная компетентность и деловитость не могут быть в полной мере реализованы, если носитель этих качеств не обладает необходимой для этого работоспособностью.

В соответствии с энциклопедической трактовкой работоспособность - потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени [19].

Организованность - это качество, способное связать их в единую систему, обеспечив, таким образом, наиболее эффективное использование.

Организованность сама по себе является универсальной характеристикой, способной повлиять на успешность любой человеческой деятельности, однако будучи наложенной на уже перечисленные выше характеристики менеджера, она приводит к проявлению новых системных качеств личности, его труд становится более эффективным, расширяются возможности по увеличению количества решаемых задач [19].

Поскольку мы говорим о психологических характеристиках личности, то мы можем считать синонимами организованность и самоорганизованность. Эти способности могут найти свои проявление в длинном ряде таких деловых качеств менеджера, как: высокая исполнительность, пунктуальность, высокая степень личной инициативы; умение самостоятельно организовать свою работу; способность быстро принимать решения и действовать решительно без промедления; предельно рационально использовать свое рабочее время; умение координировать действия и процессы, сохраняя контроль над ходом нескольких дел одновременно, способность параллельно отслеживать изменение разнообразных факторов, оперативно реагировать на любое отклонение от плана.

И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий [23] пишут, что самоопределение, как профессиональное, так и личностное, становятся центральным новообразованием ранней юности.

Личностные изменения, происходящие в ходе профессиональной деятельности, приводят к становлению личности как субъекта деятельности.

Э.Ф. Зеер [18] под профессиональным становлением субъекта понимает движение личности в ходе профессионального труда. Профессиональное становление субъекта развёрнуто во времени и охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до финиша, который заканчивает активную профессиональную деятельность.

У каждого человека существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность или неуспешность.

Представляя нам сам термин успеха в профессиональной деятельности,

Н.В. Самоукина высказывается о нём следующим, вполне соответствующим Нашему пониманию, образом: "Успех в профессиональной деятельности проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели ". Н.А. Лаврова [2], анализируя влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек - человек» показала в своём исследовании, что требования, выдвигаемые авторами, как определяющие для успешной профессиональной деятельности, более чем разнообразны. Ею выявлено, что субъект трудовой деятельности как личность характеризуется определённой специфической совокупностью устойчивости личностных образований, в которую входят: мотивы, установки, иерархическая система сложившихся субъективных отношений, направленность, способы поведения и реагирования, характерологические особенности и другие структуры, определяющие своеобразие его индивидуально-психологических проявлений в профессиональной деятельности.

Мы принимаем утверждения всех вышеприведённых авторов по данной теме, так как они не противоречат друг другу, а, скорее, дополняют друг друга, способствуя лучшему пониманию факторов, от которых может зависеть успех в профессиональной деятельности.

1.2 Личностные особенности и успешность обучения

Изучение индивидуально-личностных особенностей в связи с успешностью обучения имеет достаточно широкие предпосылки в теоретическом плане. Н.С. Лейтес отмечает, что в основе одаренности школьников лежит особая умственная активность и качества, определяющие ее: целеустремленность, трудолюбие, упорство и настойчивость, инициативность, критичность, высокая самоценность [10]. З.И. Калмыкова подчеркивает, что под обучаемостью понимается сложная целостная система свойств личности и уровень умственного развития сложивщийся к моменту тестирования [30]. B.C. Мерлин, характеризуя не сводимость способностей к обучению к интеллектуальным свойствам, приводит данные исследований, согласно которым высокая академическая успеваемость коррелирует с большей самостоятельностью, меньшей комформностью и меньшей тревожностью [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

В современных отечественных эмпирических исследованиях изучение индивидуальных психологических особенностей в связи с успешностью учебной деятельности представлено достаточно широко. Большое количество работ посвящено связи успешности обучения и различных аспектов мотивации.

В исследовании Э.Л. Носенко выявлено влияние самооценки на эффективность учебной деятельности, обусловленное, по мнению автора, худшей адаптированностью подростков с низкой самооценкой к эмоциогенным ситуациям в учебной деятельности, (то есть, вероятно, вообще к учебной деятельности, эмоциогенной.по своей природе в традиционной системе обучения). Даже при одинаковом уровне развития интеллекта подростки с низкой самооценкой уступают сверстникам с более высокой самооценкой в успешности учебной деятельности. Аналогичные результаты получены в исследовании Л.В. Бороздиной и Е.С. Рощиной.

В исследовании Н.Б. Пасынковой выявлены связи между тревожностью, интеллектуальным развитием и успеваемостью. Чем выше тревожность, тем ниже интеллектуальное развитие и успеваемость. По приведенным Э.А. Голубевой данным, напротив, у школьников с более высокой тревожностью чаще встречается высокая успеваемость (особенно по некоторым предметам).

В работах О.А. Конопкина и Г.С. Прыгина доказана связь учебной успеваемости с особенностями саморегуляции деятельности. Эту линию продолжают исследования Н.Ф. Кругловой, В.И. Моросановой, А.К. Осницкого. Психическая саморегуляция рассматривается как средство повышения успешности учебной деятельности Н.И. Королюк.

В исследовании О.В. Цесаренко выявляются индивидуально - типологические особенности интеллектуально одаренных учащихся, выступающие природной предпосылкой их высокой обучаемости, делается вывод, что проявления силы и пластичности нервной системы могут рассматриваться как типологические особенности интеллектуально одаренных учащихся, обусловливающие их высокую работоспособность, гибкость и готовность к умственному напряжению.

Изучалось влияние на успешность учебной деятельности трудолюбия, самостоятельности, характерологических особенностей, особенностей общения. Рассматривалась связь учебной успешности со свойствами темперамента, делаются попытки найти и физиологические корреляты успеваемости.

В этих работах показана значимость влияния на успешность учебной и, уже, интеллектуальной деятельности (как отдельных элементах учебной), не интеллектуальных качеств и недопустимость их игнорирования. В ряде работ показано, что игнорирование идивидуально-личностных особенностей при построении учебных программ ведет к снижению продуктивности обучения, а эти качества обозначаются как индивидуально психологические факторы обучения.

Следует отметить, что представленные качества не существуют изолированно, а взаимодействуют друг с другом. Рассматривалась связь самооценки и волевой регуляции, самооценка школьника и его память, мотивационная основа волевой регуляции психической деятельности, взаимосвязь мотивации и способностей подростка в структуре регуляции его деятельности, взаимосвязь мотивации учебной деятельности, личностностных особенностей и самоотношения, взаимосвязь самостоятельности и тревожности личности и т.д.

Попытки интеграции ведутся и в рамках выделения «интегративных», «системных» качеств личности. Так, самостоятельность рассматривается как черта личности, являющаяся своего рода интегратором интеллектуальных способностей, воли и характера. Любознательность также рассматривается как «системное качество личности», включающее единство динамических, когнитивных, мотивационных, эмоциональных, регуляторных и продуктивных переменных, тесно связанных между собой и обеспечивающих готовность к усвоению новой информации. Аналогично понимается трудолюбие. Самоорганизация понимается как синтетическое свойство личности, в структуру которого входят интеллектуальные, эмоциональные и волевые компоненты. Саморегуляция подобным образом рассматривается как целостная интегральная психическая и поведенческая характеристика человека, содержательные характеристики которой включают целеполагание, самосознание, мировоззрение, убеждения, идеалы и характеризуют социальную активность и социальную зрелость человека [9].

Таким образом, интеллект рассматривается как способность, лежащая в основе обучаемости, но не являющаяся единственным фактором, обуславливающим успешность обучения. Мотивация и личность, вероятно, опосредуют переход интеллекта в обучаемость. В свою очередь, интеллект образует связи с психодинамическими, личностными, мотивационными особенностями. Можно сделать вывод, что интеллект и индивидуально-психологические особенности не являются независимыми характеристиками, но их взаимосвязь, вероятно, опосредуется различными факторами. Проявление интеллектуальных способностей в деятельности в значительной мере зависит от индивидуально-типологических особенностей человека и можно, вслед за С.Л. Рубинштейном и Б.Г. Ананьевым, говорить о преломлении интеллекта сквозь призму личностных черт [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Данные о соотношении креативности и успешности в учебной деятельности достаточно противоречивы и немногочисленны. Думается, что влияние креативности на успешность обучения зависит не только от ее количественной выраженности, но и от специфики ее связи с другими психологическими характеристиками, в частности, с интеллектом. В целом, креативность, вероятно, достаточно тесно связана с интегральной индивидуальностью и проявляется в успешности обучения не только через свое количественное, уровневое значение, но и через качественное своеобразие связей (симптомокомплексов), образованных ею с другими психологическими особенностями.

В отношении личностной опосредованности можно сделать вывод о связи успешности учебной деятельности практически со всеми индивидуально - психологическими характеристиками школьника. При этом, наибольшее число из доступных нам исследований указывает на связь успешности учебной деятельности с мотивацией, самооценкой и самосознанием, саморегуляцией. Однако, существующие исследования, в большинстве случаев фрагментарны и, описывая единственный аспект, не могут дать полной картины. Ряд авторов пытается дать более системное, комплексное описание через выделение «системных качеств личности». Но, в целом, как справедливо замечает Ю.Н. Кулюткин, проблема личностной обусловленности познавательной деятельности учащихся относится к числу проблем, теоретическое и практическое значение которых ни у кого не вызывает сомнений, но в разработке которых гораздо больше белых пятен, чем твердо установленных фактов.

1.3 Исследование свойств индивидуальности у студентов и школьников

В юношеский период происходит приобретение знаний о требованиях к специалистам в определенной области, формирование целей, проектов, планов и представлений, связанных с профессиональным и личностным путем развития. В современном быстро меняющемся, рыночном мире необходимо помочь молодым людям определить цели, смыслы, потребности, относящиеся к осуществлению профессиональной деятельности, осознать общественный и духовно-нравственный смысл профессионального труда. В этой связи особую значимость приобретает исследование особенностей ценностных ориентаций молодежи в области профессиональной деятельности (так называемых карьерных ориентаций). Нами была поставлена цель проанализировать и обобщить данные психологических и педагогических исследований последних лет, посвященных карьерным предпочтениям учащихся юношеского возраста, наметить перспективы дальнейших исследований.

Карьерные ориентации определяются как представления о своих способностях, ценностных ориентациях, мотивах, смыслах и потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности [15], рассматриваются в качестве важнейшей составляющей Я-концепции. Карьерные ориентации возникают в процессе социализации, актуализируются в ситуации выбора, ими субъект руководствуется при выборе и моделировании своего профессионального и в целом жизненного пути [5]. В структуре профессиональной Я-концепции индивида присутствует не одна, а определенная иерархия карьерных ориентаций, которая может незначительно меняться под воздействием жизненных обстоятельств при низкой степени изменчивости тех или иных доминирующих ориентаций [5].

Наиболее востребованной концепцией при изучении карьерных ориентаций стала якорная теория Э.Шейна, а его методика диагностики карьерных ориентаций, адаптированная и переведенная Л.Г. Почебут и В.А. Чикер (тест «Якоря карьеры»), нашла широкое применение в практике. Э. Шейн рассматривает карьеру как внутренний процесс раскрытия личностного потенциала, «карьерные якоря» - это ряд представлений сотрудника о себе, ключевые ценности, мотивы, навыки, определяющие выбор карьеры и способ жизни. Автор выделяет восемь таких «якорей карьеры»: 1) автономия: стремление к свободе и независимости и самостоятельности; 2) стабильность: карьерная ориентация, обусловленная потребностью в безопасности и стабильности, предсказуемости будущих жизненных событий, при этом различают два типа стабильности - стабильность места жительства и стабильности места работы; 3) предпринимательство: стремление работать на себя, а не на других, преодолевать препятствия, идти на риск; 4) вызов: ориентация на конкуренцию, победу над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач; 5) профессиональная компетентность: стремление быть мастером своего дела, развивать свои способности, добиться высокой квалификации, признания своего профессионализма (ориентация на горизонтальную карьеру); 6) менеджмент: ориентация на управленческую деятельность (вертикальную карьеру); 7) служение: стремление работать с людьми, служить человечеству; 8) интеграция стилей жизни: стремление к тому, чтобы в жизни было все сбалансировано (семья, работа и саморазвитие), и ничто не доминировало. Э. Шейн связывает карьерные ориентации с различными потребностями.

Несмотря на популярность использования опросника «Якоря карьеры» Э.Шейна в адаптации Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, рядом исследователей обоснована необходимость модификации методики для проведения исследований карьерных ориентаций учащейся молодежи [9], [10]. А.С. Новгородовым, Е.А. Могилевкиным предложена модификация методики («Якоря карьеры студентов»), обусловленная тем, что позволяет выявить карьерную установку на будущее, но не в полной мере отражает актуальную ситуацию карьерного самоопределения студента в вузе. Модификация заключается в специальном подборе тестовых вопросов, относящихся к реальным ситуациям повседневной жизни студентов [10]. Авторская версия методики была также разработана А.С. Мироновой-Тихомировой, поскольку анализ результатов привел к предположению об определённой декларативности выбора карьерных установок учащихся. Модификация состояла в переформулировании высказываний опросника с включением проективного механизма [9]. В работе А.А. Жданович доказывается несоответствие опросника Э.Шейна, адаптированного Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, некоторым из требований, предъявляемых к психодиагностическим методикам, и предлагается реадаптированная версия [5], [6]. Опросник, реадаптированный А.А. Жданович, представляется нам наиболее надежным, стандартизированным, валидным инструментом для изучения карьерных ориентаций, наряду с тем, что опыт применении модифицированных методик позволяет более глубоко проанализировать реальные и идеальные представления студентов о своих карьерных предпочтениях.

Российские исследования карьерных ориентаций с использованием теории Э. Шейна начались в 2000-х годах с работы Л.Г. Почебут, В.А. Чикер [15]. Авторы представили результаты исследования карьерных ориентаций в России. Карьерные предпочтения российской молодежи оказались таковы: у школьников доминировала ориентация на интеграцию стилей жизни, автономию и служение; у учащихся колледжа - на интеграцию стилей жизни, автономию, стабильность; у студентов - на служение, интеграцию стилей жизни, автономию [15]. Cходные данные по выборке студентов были описаны в работах А.В. Халудоровой [19; 20]. Молодежь ценит баланс работы и других сторон жизни, свободу, возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели, для многих значимы потребности в безопасности и защищенности, лежащие в основе выбора карьерного якоря «стабильность». Ведущие карьерные предпочтения учащейся молодежи носят социальный характер, в целом не связаны с профессиональной направленностью на конкретную специальность, на наш взгляд, могут отражать возрастные особенности.

Вместе с тем очевидна неоднородность интересующей нас выборки. Результаты исследований показывают значительные вариации карьерных предпочтений молодежи, зависящие от курса обучения, направленности обучения и рода деятельности, гендера и пола.

Так, О.Л. Поминовой было проведено исследование карьерных ориентаций учащихся Санкт-Петербургского техникума пищевой промышленности и ряда техникумов, сходных по отраслевому признаку (большинство в выборке были девушки). Наибольшее количество выборов получили карьерные ориентации «стабильность работы», «служение» и «интеграция стиля жизни», значительно реже выбирались «якоря карьеры» «предпринимательство» и «менеджмент», ориентации на «автономию» и «вызов» вообще не получили выборов. Сходные результаты по ведущим карьерным предпочтениям были получены Головневой И.В., Домбровской К.Ю. при проведении пилотажного исследования особенностей карьерных ориентаций 35 студенток старших курсов обучения, что авторами рассматривается как типичные выборы для женского пола, связанные с потребностью в безопасности и предсказуемости будущих событий, желанием помогать другим, стремлением к сбалансированности работы и других сторон жизни [19].

В работе А.С. Мироновой-Тихомировой были рассмотрены особенности карьерных ориентаций выпускников-железнодорожников [9]. Отмечались расхождения между декларируемыми и реальными предпочтениями в отношении ориентации на «служение», которое в реальности имеет несколько меньшее значение, чем декларируется. Результаты ранжирования реальных карьерных ориентаций оказались следующими: 1) «стабильность места работы», 2) «менеджмент», 3) «интеграция стилей жизни», 4) «служение» (при декларируемом выборе было на 3-м месте), 5) «автономия», 6) «вызов», 7) «профессиональная компетентность», 8) «предпринимательство», 9) «стабильность места жительства». Автором были выделены типы выпускников с разным уровнем карьерной готовности. Показана связь между карьерной готовностью и мотивацией достижения. Для студентов-железнодорожников значима стабильность, при этом часть из них ориентирована на вертикальную карьеру, для других учащихся карьера оказывается не важной. Характерно, что деловой успех не связывается с профессиональными компетенциями:

Карьерные ориентации студентов в целом соответствуют характеру будущей профессиональной деятельности, однако отличаются противоречивостью, слабой дифференцированностью, малоосознанностью, что особенно ярко отражено в исследованиях карьерных предпочтений студентов экономических, управленческих, педагогических и психологических специальностей.

Результаты независимых исследований карьерных ориентаций студентов-экономистов и менеджеров оказались сходны у ряда авторов: Могилёвкина Е.А., Новгородова А.С. [10], Чуркина С.Д., Дубовицкой Т.Д., Маслова Е.Б. [21], Цариценцевой О.П. [22]. Для студентов-менеджеров характерно доминирование карьерных ориентаций, соответствующих содержанию их будущей профессии. Лидирующей карьерной ориентацией для студентов этой специальности является «менеджмент», отмечается высокий уровень выраженности карьерных выборов «менеджмент», «предпринимательство», «интеграция стилей жизни», «автономия». Это свидетельствует о том, что будущая карьера связывается с управлением, предпринимательством, а также со сбалансированностью разных сторон жизни, свободой от организационных правил, предписаний и ограничений [10]. Представления о будущей карьере оказываются приукрашенными; у учащихся нет осознания, что деловой успех в будущем будет во многом определяться профессиональными достижениями (низкий ранг с существенным отрывом у «профессиональной компетентности») [10]. Карьерные предпочтения, желаемые в будущем, не совпадают с текущими выборами карьерных ориентаций [10]. Большинство студентов в будущем желают вертикальной управленческой карьеры, но в ситуации обучения показатели по карьерной ориентации «менеджмент» ниже, и студенты не развивают необходимые компетенции. На текущий момент значительно доминирует выбор «интеграции стилей жизни»: во время учебы студенты предпочитают баланс разных сторон жизни (учебы, творческой самореализации, отдыха). Хотя в будущем студенты готовы признавать важность элемента служения в экономической и управленческой профессии, однако на текущий момент ориентация на «служение» занимает последнее место в иерархии карьерных ориентаций. В учебной деятельности и общении студенты-экономисты и управленцы не ориентируются на социально значимые мотивы деятельности, а видят, прежде всего, личную выгоду и нацелены на прагматизм. В настоящий момент многие студенты готовы развивать профессиональную компетентность (значим карьерный якорь «профессиональная компетентность»), но в будущем не видят себя в выбранной профессии, не готовы совершенствоваться в конкретной профессиональной области и развивать горизонтальную (профессиональную) карьеру. Противоречия отмечаются и в отношении якоря «вызов». Если после окончания вуза студенты готовы ставить перед собой амбициозные карьерные цели, работать над неразрешимыми проблемами, то в настоящем не отмечается стремления отвечать на текущие «вызовы» внутренней образовательной и внешней профессиональной среды. Для снятия противоречий в карьерном целеполагании и карьерной мотивации между текущей и будущей карьерной ситуацией авторами разработана и успешно апробирована программа формирования профессиональных и карьерных компетенций студентов - «Карьерное самоопределение: личность и профессия» [10].

Особенности карьерных ориентаций студентов-педагогов первого и пятого курсов были описаны в работах О.П. Терновской (Цариценцевой) [17], [22]. Типичной карьерной ориентацией для большинства студентов-выпускников педагогического вуза оказалась «стабильность работы»; нехарактерными - ориентации на «вызов» и «автономию», предполагающие конкуренцию, свободу от ограничений и предписаний, что вполне соответствует будущей работе педагога, связанной с сотрудничеством и работой в стабильной организации. При этом у студентов-гуманитариев наиболее значимой оказывается ориентации на «служение», у студентов естественных специальностей - на «стабильность работы», у студентов математических специальностей - на «предпринимательство». Значимые различия между начальным и выпускным курсом обнаруживались в отношении карьерных ориентаций «профессиональной компетентности» и «предпринимательства»: у студентов первого курса выбор «профессиональной компетентности» был более выражен, для выпускников же становилась более значимой ориентация на «предпринимательство» [22]. Результат объясняется многочисленными исследованиями динамики представлений о профессии, согласно которым на I курсе наблюдается максимальная удовлетворенность профессией, поэтому чаще встречаются ориентации на стремление стать мастером своего дела; а в дальнейшем наблюдается тенденция к снижению удовлетворенности профессией, которое вызывается как объективными причинами (уровнем преподавания), так и субъективными (выявление теневых сторон будущей профессии). На завершающем этапе обучения у студентов обнаруживался низкий уровень осознанности карьерных ориентаций, наличие внутренних конфликтов, связанных с карьерными замыслами студентов. Самые низкие показатели осознанности карьерных предпочтений отмечалась у студентов психологического и экономического факультетов, что выражалось в постановке неопределенных целей («когда-нибудь», «как-нибудь»), желании одновременно достичь успеха по многим направлениям, порождая ситуацию неопределенности профессионального выбора.

Особенности карьерных ориентаций студентов-психологов отражены в работах Т.А. Тереховой [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], С.Д.Чуркина, Т.Д.Дубовицкой, Е.Б.Маслова [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]; А.С. Кужненковой [23], Т.Д. Барышевой [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Анализ независимых исследований показывает, с одной стороны, общие особенности карьерных ориентаций данной выборки, с другой - противоречивость данных, касающиеся выборов «профессиональной компетентности» и «менеджмента». В целом для студентов-психологов наиболее значимы ориентации на «интеграцию стилей жизни», «служение», «автономию». Другими словами, для учащихся важен баланс интересов семьи, карьеры, разных сторон жизни; ценности служения; свобода от организационных рамок. В исследовании Т.А. Тереховой карьерная ориентация «профессиональная компетентность» у студентов-психологов оказалась среди ведущих (хотя у выпускников отмечалось её снижение) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

В других выборках карьерное предпочтение «профессиональной компетентности» было средним по значимости или даже самым незначимым среди других групп, равно как низка профессиональная направленность. С одной стороны, студентами предпочиталась горизонтальная карьера, с другой - у многих психологов в числе ведущих оказывалась ориентация на «менеджмент», при этом были выявлены отрицательные связи этого предпочтения с профессиональной направленностью. В целом у студентов-психологов всех курсов обучения отмечалась недостаточная сформированность карьерных ориентаций. Было выявлено, что у большинства студентов сформировано положительное отношение к получаемой специальности, даже если учащийся и не планирует реализовывать именно в ней свои карьерные устремления. Учащимися и исследователями выделялись объективные и субъективные факторы, которые не позволяют студентам-психологам в полной мере самореализоваться в специальности: «повышенная ответственность в профессии и большая нагрузка» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]; реакция на первую пробу себя как профессионала во время прохождения производственной практики [16]; неразвитость психологической службы в стране, низкий уровень оплаты работы в социальной сфере при необходимости дополнительного образования по данной специальности и серьезных материальных затрат, помощи со стороны старших коллег, что может быть обеспечено только в психологических центрах и лабораториях, число которых в стране очень ограничено.

В исследовании Чуркина С.Д., Дубовицкой Т.Д., Масловой Е.Б. были получены данные по карьерным ориентациям студентов физико-математического факультета и студентов-юристов [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. У будущих юристов оказались самые высокие показатели по ориентации «профессиональная компетентность», высокие показатели по ориентации на «служение». Для них важно стать профессионалами высокого уровня, они готовы к постоянному совершенствованию в своей профессии, ориентированы на работу с людьми, желают «сделать мир лучше» и т.п., что соответствует профессии социономического типа. С профессиональной направленностью у студентов-юристов положительно коррелируют карьерные ориентации «профессиональная компетентность», «менеджмент», «служение» и «вызов». Другими словами, чем выше профессиональная направленность студента-юриста, тем больше выражено желание стать мастером своего дела, достичь управляющей должности, приносить пользу людям, конкурировать, бороться и побеждать. У студентов физико-математического факультета профессиональная направленность оказалась связанной с карьерной ориентацией «профессиональная компетентность», при этом самые высокие среди других групп показатели выбора «служение», что свидетельствует о важности для физиков и математиков возможности использовать свои умения и таланты для «служения человечеству».

В статье Э.Н. Ломакиной представлены результаты исследования карьерных ориентаций и профессиональной направленности выпускников инженерных специальностей [23]. В работе были выделены пять групп с различной направленностью на вид инженерной деятельности, для каждой из групп сложилась определенная иерархия карьерных ориентаций. При этом исключение составляют карьерные ориентации «стабильность работы» (1 ранг во всех группах) и «стабильность места жительства» (последний ранг во всех группах), что в целом характерно для молодежной выборки. Ориентации на «профессиональную компетентность», «интеграцию стилей жизни», «автономию» во всех группах оказалась либо в числе ведущих, либо в числе значимых. При этом учащиеся, направленные на проектно-конструкторский вид инженерной деятельности или не ориентированные на инженерную деятельность, чаще выбирают карьерный якорь «служение»; направленные на производственный и организационный вид инженерной деятельности и без выраженной направленности на определенный вид деятельности часто выбирают ориентацию «менеджмент». Таким образом, видно, что задачи и цели профессиональной деятельности накладывают отпечаток на иерархию карьерных ориентаций.

Вместе с тем специфические результаты исследования карьерных ориентаций студентов-инженеров первого курса факультета нефти и нефтехимии КНИТУ были получены Юртаевой Н.И. после прохождения курса «Технологии построения карьеры» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Ведущими карьерными ориентациями (по убыванию) оказались «автономия», «менеджмент» и «интеграция стилей жизни», в то время как карьерная ориентация «профессиональная компетентность» заняла последнее место. В данной группе по сравнению с предыдущей оказалось более выраженным стремление к самостоятельности, готовность к риску и конкуренции, стремление к руководству и меньшая ориентация на карьеру в пределах конкретной технической сферы. Особенности карьерных ориентаций этой группы оказались внутренне противоречивыми, результаты работы требуют более глубокого анализа.

Предметом исследования Ю.А. Бурмаковой стали индивидуально-личностные особенностей рекламистов разных специализаций и студентов первого курса, выбравших в качестве будущей профессии рекламную деятельность [10]. Установлены значимые различия по степени выраженности профессиональных ценностей и мотивов: у будущих менеджеров и маркетологов преобладает стремление координировать усилия других людей и организовывать их деятельность; дизайнеры и копирайтеры ценят независимость и автономию. Данные различия отражают особенности деятельности маркетологов и менеджеров в рекламе, являющихся представителями социономических профессий, а также дизайнеров и копирайтеров, ориентированных на творческое самовыражение. Полученные результаты показали, что выбор профессии в юношеском возрасте во многом обусловлен интересами, склонностями, способностями, индивидуальными особенностями, ценностями, что проявляется в особенностях карьерных ориентаций студентов первого курса.

Вклад в разработку проблемы был осуществлен в исследовании карьерных ориентаций студентов первого курса разной направленности обучения: управление, политология, инженерные специальности (110 человек: из них 60 девушек, 50 юношей в возрасте от 18 до 23 лет. Результаты оказались характерными для студенческой выборки в целом, получена следующая иерархия карьерных выборов студентов: 1) «стабильность работы»; 2) «менеджмент»; 3) «служение»; 4) «автономия»; 5) «интеграция стилей жизни»; 6) «предпринимательство»; 7) «вызов»; 8) «профессиональная компетентность»; 9) «стабильность места жительства». Отмечались индивидуально-типические варианты сочетаний карьерных предпочтений (отличающиеся между собой средними значениями и иерархией), которые были сопоставлены с основными параметрами учебной деятельности и профессиональной направленностью обучения.

Наиболее многочисленной оказалась группа студентов, для которых характерны максимальные средние показатели по всем изучаемым карьерным ориентациям (36,4% выборки). Иерархия ориентаций в данной подгруппе подобна групповым данным, описанных выше. Характерно, что половину этой группы составили студенты-менеджеры (50%), с большим отрывом от них оказалась часть инженеров (26,8%), и в меньшей степени - политологов (21,7%). Представители данной группы оказались карьерно-ориентированными максималистами, для них высока значимость достижений в совершенно разных сферах (или это декларируется), система карьерных ориентаций оказывается противоречивой (хотят объять необъятное, совместить несовместимое), что сходно с результатами других авторов. При этом в учебной деятельности они успешны, активны, с готовностью выполняют творческие задания.

Вторая по численности группа характеризовалась доминированием ориентаций на «менеджмент» и «предпринимательство» (27,3% выборки). Примерно в равной степени группа была представлена студентами-инженерами (29,3%), политологами (26,1%), менеджерами (26,1%). Представителей данной группы привлекает руководство и бизнес, они мало ориентированы на «стабильность» (гарантии, защищенность, предсказуемость будущих событий). Их отличала самая высокая активность на семинарах, инициативность, склонность решать учебные проблемы в «авральном» режиме, компенсируя недостаток систематичности посещения занятий и уровня выполнения контрольных работ. Следует отметить, что в работе Терновской О.П. [17] ориентация на «менеджмент» в большей степени оказалась характерна для личности маскулинного типа. В группу «управленцев-предпринимателей» вошло 46,6% юношей и 53,3% девушек, что дает нам основание предположить распространенность маскулинного типа личности у девушек, поступающих на инженерные специальности, политологию и управление.

В третью группу вошли студенты, у которых преобладают ориентации на «стабильность места работы», «интеграцию стилей жизни», «служение», малозначимы ориентации на «предпринимательство» и «менеджмент» (24,5% выборки). В этой группе преобладали девушки (59,2% девушек к 40,7% юношей). Примечательно, что эта группа была представлена в большей степени инженерами (34,1%), в меньшей степени - политологами (21,7%), и в еще меньшей - менеджерами (17,4%). Представители этого типа имели самый высокий процент посещений, уровень выполнения контрольных работ, частоту выполнения конспектов среди других групп при самой низкой частоте устных ответов на вопросы. При низкой вербальной активности на занятиях, они оказывались наиболее дисциплинированными, успешными в учебной деятельности, лучше усваивающими знания. Следует отметить, что низкие показатели по ориентации на «менеджмент» противоречили выбору специальности некоторых студентов-менеджеров, что может свидетельствовать о неадекватном выборе профессии.

Четвертая группа (условно можно назвать её «отклоняющиеся») оказалась самой малочисленной (11, 8% выборки). В данной группе значительно преобладали юноши (61,5% юношей к 38,5% девушек), по направленности обучения - студенты-политологи (30,4%). Для инженеров и управленцев данный тип оказался малохарактерным (7,3% и 6,5%). Здесь отмечалось преобладание минимальных (или близких к минимальным) показателей по выраженности карьерных ориентаций. Иерархия ориентаций и показатели учебной деятельности резко отличались от среднегрупповых данных: доминировала ориентация на «автономию», значимы «предпринимательство», «вызов», «интеграция стилей жизни». В группу вошло большинство неуспевающих студентов (все из них были представителя кавказского региона), исключение составили единичные российские студенты, в любом случае стиль учебной деятельности отражал свойственное типу стремление к свободе относительно организационных правил и предписаний. Предполагаем, что эти студенты склонны к независимости, готовы к риску, готовы отвечать на «вызовы» среды при слабой значимости карьеры. Не исключено, что подобные особенности могут проявляться и в «негативизме», желании «быть свободным» от требований общества. Специфичность выборки требует дополнительного исследования для более глубокого анализа результатов.

Таким образом, в результате данных исследований подтверждены и дополнены данные об особенностях карьерных ориентаций студентов: максимализм карьерных устремлений большой части учащихся при слабой их дифференцированности, наличие разных типов сочетания карьерных ориентаций, которые по-разному соотносятся с полом, гендером и направленностью обучения, проявляются в особенностях учебной деятельности.

Анализ и обобщение теоретических исследований карьерных ориентаций современной российской молодежи позволяет сделать ряд выводов.

. Личностные изменения, происходящие в ходе профессиональной деятельности, приводят к становлению личности как субъекта деятельности.

Под профессиональным становлением субъекта понимает движение личности в ходе профессионального труда. Профессиональное становление субъекта развёрнуто во времени и охватывает период от начала формирования профессиональных намерений до финиша, который заканчивает активную профессиональную деятельность.

У каждого человека существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность или неуспешность.

. В отношении личностной опосредованности можно сделать вывод о связи успешности учебной деятельности практически со всеми индивидуально - психологическими характеристиками школьника. При этом, наибольшее число из доступных нам исследований указывает на связь успешности учебной деятельности с мотивацией, самооценкой и самосознанием, саморегуляцией. Однако, существующие исследования, в большинстве случаев фрагментарны и, описывая единственный аспект, не могут дать полной картины.

. Карьерные ориентации отчасти могут быть связаны с полом и гендером, но в большей степени - с направленностью обучения и видом деятельности. При этом обнаруживаются индивидуально-типические варианты сочетаний карьерных предпочтений, по-разному соотносящиеся с направленностью обучения, проявляющиеся в поведении и особенностях учебной деятельности.

В результате данных исследований подтверждены и дополнены данные об особенностях карьерных ориентаций студентов: максимализм карьерных устремлений большой части учащихся при слабой их дифференцированности, наличие разных типов сочетания карьерных ориентаций, которые по-разному соотносятся с полом, гендером и направленностью обучения, проявляются в особенностях учебной деятельности.

# Глава 2. Программа и методы исследования

.1 Методы исследования

В исследовании участвовали две группы испытуемых: первая группа старшеклассников в возрасте 15-16 лет - 20 человек. Вторая группа студентов в возрасте 19-20 лет - 20 человек.

Для проведения данного исследования были выдвинуты следующие гипотезы:

Гипотеза 1: выбор сферы профессиональной деятельности человека связан с ценностной ориентацией его личности.

Гипотеза 2: выбор сферы профессиональной деятельности человека не связан с ценностной ориентацией его личности.

Основным методом исследования является констатирующий эксперимент. Обозначенные теоретические положения легли в основу нашего эмпирического исследования. Исследование проводилось в несколько этапов.

. Диагностический этап.

Исследование проводилось методом опроса с использованием следующих методик:

 Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна - цель опросника - диагностика индивидуальной иерархии карьерных ориентации студентов;

 «Сочинение о моей жизни через 10 лет» Т.П. Мараповой - цель сочинения -диагностика уровня осознанности карьерных ориентации;

 Многофакторный опросник личности Р.Б. Кэттелла (тест 16 PF)- цель опросника - исследование всех свойств личности, которые обуславливают поведение. Наименование и определение этих свойств вытекает из применения математически-статистических приемов и результатов факторного анализа.

) Опросник карьерных ориентации («Якоря карьеры») (Э. Шейн)

Назначение теста: опросник предназначен для выявления структуры карьерных ориентации личности и доминирующей ориентации в выборе карьеры и направлен на выявление предпочтения личности в выборе профессионального пути и построении карьеры.

Инструкция по прохождению теста: Вам предложено 41 утверждение. Сначала внимательно прочитайте первые 21 утверждение. Используя 10-балльную шкалу оценивания, определите, насколько каждое из предложенных утверждений важно для вас.

Если утверждение совершенно неважно, то Вы выбираете цифру 1, если исключительно важно, то - 10. Чем более важным для вас является утверждение, тем большую цифру Вы выбираете.

Затем внимательно прочитайте утверждения с 22 по 41, используя 10-балльную шкалу, определите, насколько вы согласны с каждым утверждением.

Если вы совершенно не согласны, то Вы выбираете цифру 1, если полностью согласны, то - 10. Чем больше вы соглашаетесь с содержанием утверждения, тем большая выбирается цифра.

Работайте быстро и внимательно, не пропускайте ни одного утверждения. Постарайтесь отвечать на предложенные вопросы как можно искренне. Ваши ответы не будут разглашаться.

Регистрируемые показатели -

Выраженность карьерной ориентации:

 профессиональная компетентность;

 менеджмент;

 автономия;

 стабильность работы;

 стабильность места жительства;

 служение;

 вызов;

 интеграция стилей жизни;

 предпринимательство;

 профессиональная мотивация.

) встает вопрос, все ли студенты стремятся стать психологами, какова их позиция по отношению к приобретаемой профессии, какие эмоции они испытывают, каков уровень их интереса к профессии психолога, уровень сензитивности по отношению к человеку? В соответствии с поставленными вопросами был подобран диагностический инструментарий для проведения исследования: «Сочинение о моей жизни через 10 лет» (В.Г. Маралова и Т.П. Мараловой)

) Многофакторный опросник личности Р.Б. Кэттелла (тест 16 PF).

Кэттелл исходит из представления о многофакторной структуре личности и отмечает необходимость исследования всех свойств личности, которые обуславливают поведение. Наименование и определение этих свойств вытекает из применения математически-статистических приемов и результатов факторного анализа. Поэтому Кэттелл говорит о факторах личности.

Первые версии опросника появились в 1949 году, в последующие годы они были переработаны на основании факторного анализа и анализа вопросов. В процессе усовершенствования шкалы также уточнялись отдельные факторы и их психическое понимание.

Стремление постичь личность в ее широте, т.е. зарегистрировать все формы поведения и все ситуации, в которых проявляются личностные свойства, привели Кэттелла к сбору большого количества понятий, касающихся личностных свойств, которые он сравнивал между собой, исключал и соединял, в результате чего, с помощью факторного анализа получил 15 личностных факторов, к которым добавил шестнадцатый - фактор интеллекта. Результаты тестирования отражают разные аспекты личности человека: особенности коммуникативной сферы, эмоционально-волевой регуляции поведения, степень социальной адаптации, склонность к ассоциативному поведению, наличие эмоциональных, личностных проблем, лидерского, творческого потенциала.

В настоящее время различные формы 16 PF - опросника являются наиболее популярным средством экспресс - диагностики личности. Они используются во всех ситуациях, когда необходимо знание индивидуально-психологических особенностей человека. Опросник диагностирует черты личности, которые Р.Б. Кэттелл называет конституционными факторами. Изучение динамических факторов - мотивов, потребностей, интересов, ценностей - требует применения других методов. Это необходимо учитывать при интерпретации, т.к. реализация в поведении личностных черт и установок зависит от потребностей и характеристик ситуации.

. Второй этап: обработка и описание результатов проведенного исследования карьерных ориентаций старшеклассников, студентов, сравнительный анализ.

.Третий этап работы - разработка направлений организации психологического сопровождения развития осознанной и непротиворечивой системы карьерных ориентаций юношей и девушек.

.2 Методы статистической обработки результатов исследования

Методы математической статистики в нашей работе использовались при обработке результатов видеонаблюдения соревновательных поединков борцов.

Были использованы методы первичной статистической обработки - описательная статистика.

Программа статистической обработки исследования в основном предусматривала вычисление значений среднего арифметического и процентов, также был посчитан t-критерий Стьюдента.критерий Стьюдента - общее название для статистических тестов, в которых статистика критерия имеет распределение Стьюдента. Наиболее часто t-критерии применяются для проверки равенства средних значений в двух выборках. Нулевая гипотеза предполагает, что средние равны (отрицание этого предположения называют гипотезой сдвига).

Все разновидности критерия Стьюдента являются параметрическими и основаны на дополнительном предположении о нормальности выборки данных. Поэтому перед применением критерия Стьюдента рекомендуется выполнить проверку нормальности. Если гипотеза нормальности отвергается, можно проверить другие распределения, если и они не подходят, то следует воспользоваться непараметрическими статистическими тестами.

# Глава 3. Эмпирическое исследование взаимосвязи карьерных ориентаций и личностных особенностей у школьников и студентов

.1 Взаимосвязи карьерных ориентации с личностными особенностями у студентов

В ходе исследования были получены результаты, в которых были выявлены ценностные ориентации в представлениях о карьере у студентов. Данные представлены в Табл.1

Таблица 1. Результат по методике «Якоря карьеры» у подростков

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Профессиональная компетентность | Менеджмент | Автономия (независимость) | Стабильность работы | Стабильность места жительства | Служение | Вызов | Интеграция стилей жизни | Предпринимательство |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Среднее | 8,0 | 6,1 | 6,1 | 7,5 | 4,9 | 8,1 | 5,9 | 7,1 | 3,6 |
| Мода | 8 | 6 | 8 | 10 |  | 8 | 8 | 8 | 3 |
| Медиана | 8 | 6 | 6 | 8 | 4 | 8 | 7 | 7 | 3 |
| Минимальное | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| Максимальное | 10 | 10 | 9 | 10 | 9 | 10 | 10 | 10 | 8 |
| Стандартное отклонение | 1,2 | 2,0 | 2,0 | 2,4 | 2,8 | 1,5 | 2,8 | 1,9 | 2,4 |

Данные представленные в таблице, находят свое наглядное отображение в Рис. 1.

Как видно из Табл.1 и Рис.1 у студентов наиболее выражены такие карьерные ориентации, как «Служение», «Стабильность работы» и «Профессиональная компетентность».

Рисунок 1 - Выраженность карьерных ориентаций у студентов

В ходе данного исследования были получены результаты, которые представлены в виде гистограммы на рисунке 2.

В ходе данного исследования изучения личности с помощью 16-ти факторного личностного опросника Кеттела было выявлено, что доминирующими факторами среди студентов являются факторы I и Q-3, так как 90% студентов обладают высокими показателями по данным факторам. Люди с высокими показателями по фактору I обычно настроены романтически, любят путешествия и новые переживания. Они обладают развитым воображением, для них важна эстетика. Личность с высокими оценками по фактору Q-3 имеет социально одобряемые характеристики: самоконтроль, настойчивость, сознательность, склонность к соблюдению этикета. Для того, чтобы соответствовать таким стандартам, от личности требуется приложение определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения. Этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности. Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности. Фактор характеризует осознанность человека в регулировании силы «я» (фактор С) и силы «сверх-я» (фактор G) и определяет выраженность волевых характеристик личности.

Рисунок 2 - Сводные результаты полученных данных по методике 16-ти факторного личностного опросника среди студентов

Самый маленький процент набрал фактор MD, так как только 10% опрошенных обладают высокими показателями по этому фактору. Фактор MD характеризуют адекватность самооценки личности, ее определенную зрелость. Для исследователя данные по этому фактору имеют большое значение, поскольку помогают оценить зрелость личности, также могут использоваться при индивидуальной работе с испытуемым.

Промежуточными факторами оказались:

Фактор G - 85%. Данный фактор характеризует особенности эмоционально-волевой сферы (настойчивость, организованность - безответственность, неорганизованность) и особенности регуляции социального поведения (принятие или игнорирование общепринятых моральных правил и норм).

Следующим фактором оказался фактор B. Данный фактор набрал 80% среди опрошенных. Он не определяет уровень интеллекта, он ориентирован на измерение оперативности мышления и общего уровня вербальной культуры и эрудиции. Следует отметить, что низкие оценки по этому фактору могут зависеть от других характеристик личности: тревожности, фрустрированности, низкого образовательного ценза. И главное, фактор В, пожалуй, единственный фактор методики, который не является строго валидизированным. Поэтому результаты по этому фактору являются ориентировочными.

Фактор С так же набрал 80%. Это говорит о том, что люди с высокой оценкой по фактору С чаще являются лидерами, чем те, чьи показатели по этому фактору ближе к полюсу С+. С другой стороны, у руководящего состава диапазон показателей по фактору С широк; некоторым из них присущи низкие значения по этому фактору (возможно, здесь сказывается реакция усталости и озабоченность при стрессе). Установлено, что людям с высокой и средней оценкой по фактору С свойственны и более высокие моральные качества.

Фактор M еще один фактор с показателем 80%. В основном личности с М+ имеют яркую внутреннюю интеллектуальную жизнь, с интенсивным проживанием идей и чувств. В поведении могут быть «богемны», нонконформны. Высокие оценки по этому фактору имеют художники, поэты, исследователи, экспериментаторы, руководители высокого ранга, редакторы и т.д. В целом фактор ориентирован на измерение особенностей воображения, отражающихся в реальном поведении личности, таких, как практичность, приземленность или, наоборот, некоторое «витание в облаках», романтическое отношение к жизни.

Фактор А набрал среди студентов 75%. Данный фактор характеризует интенсивное выражение аффектов (чувств). Эмоционально «вялая», «сухая» личность имеет склонность к осторожности при выражении чувств, она мало экспрессивна. Наиболее яркой особенностью аффектотимии является добродушие, веселость, интерес к людям, эмоциональная восприимчивость.

В целом фактор А ориентирован на измерение общительности человека в малых группах и способности к установлению непосредственных, межличностных контактов. Личность с А+ предпочитает работу с людьми, социальное одобрение, любит идти в ногу со временем. Существуют доказательства того, что личности с А+ общительны, могут быть лидерами в малых группах и часто выбирают работу с людьми; личности с полюсом А- могут быть художниками, учеными-исследователями и предпочитают работать самостоятельно, изолированно от группы.

Фактор H - 75%. Этот фактор - четко определенный. Он характеризует степень активности в социальных контактах. При этом надо учитывать, что этот фактор имеет генетическое происхождение и отражает активность организма и особенности темперамента. Люди с высокими оценками этого фактора имеют склонность к профессиям риска (летчики-испытатели), упорны, социабельны, Умеют выдерживать эмоциональные нагрузки, что часто делает их лидерами.

Фактор F - 70%. Данный фактор представляет собой компонент факторов второго порядка различных свойств личности. Интересен тот факт, что с годами проявление импульсивности и беспечности постепенно снижается, что можно рассматривать как свидетельство определенной эмоциональной зрелости. В целом фактор F ориентирован на измерение эмоциональной окрашенности и динамичности в процессах общения. Пример: актеры, эффективные лидеры имеют более высокие оценки, художники, последователи - более низкие.

Следующий фактор - фактор E, который набрал 65%. Этот фактор не очень существенно коррелирует с достижениями лидерства, однако связан с социальным статусом и выше у лидеров, чем у последователей. Существует предположение, что оценки по этому фактору с возрастом меняются и зависят от пола испытуемого. Фактор Е свидетельствует о том, что в своем поведении люди с высокими оценками (по этому фактору) испытывают потребность в автономии.

Фактор O - 55%. Личность с высокими оценками по этому фактору чувствует свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряет присутствие духа, полна сожалений и сострадания; для нее характерна комбинация симптомов ипохондрии и неврастении с преобладанием страхов.

Следующие факторы L, Q-1 и Q-2 набрали одинаковое количество процентов - 45%.

Полюс L - характеризует личность добродушную, открытую и, возможно, без амбиций и стремления к победе. В целом фактор L отражает эмоциональное отношение к людям. Очень высокие оценки по этому фактору говорят об излишней защите и эмоциональной напряженности, фрустрированности личности.

Фактор Q-1 определяет радикальное, интеллектуальное, политическое и религиозное отношения. В поведенческом рисунке человек с низкими оценками по этому фактору характеризуется как «консерватор», с высокими оценками - как «радикал».

Высокие оценки по фактору Q-2 имеют люди, которые часто разобщены с группой и по роду занятий являются индивидуалистами - писатели, ученые и преступники. Следует особо учитывать, что показатели по этому фактору могут характеризовать определенную социабельность личности и имеют постоянную связь с критериями реальной жизни.

Наименьшим фактором среди промежуточных является фактор Q-4, так как данный фактор набрал среди опрошенных 30%. Высокая оценка интерпретируется как энергетическая возбужденность, которая требует определенной разрядки; иногда это состояние может превратиться в психосоматическое нарушение: снижается эмоциональная устойчивость, нарушается равновесие, может проявляться агрессивность. Такие люди редко становятся лидерами.

Исходя из приведенного выше можно сделать вывод о группе в целом, как о коллективе с чувством ответственности, стабильности, с деловой направленностью. Группа общительна, присутствует способность к установлению межличностных контактов. Также обладает достаточно высокой эмоциональной стабильностью, в целом открыта и добродушна, с адекватной самооценкой. Люди в группе способны управлять своими неудачами, добиваются успеха и склонны к организаторской деятельности. Группа обладает оптимальным эмоциональным тонусом и стрессоустойчивостью.

.2 Взаимосвязи карьерных ориентации с личностными особенностями у школьников

В ходе исследования были получены результаты, в которых были выявлены ценностные ориентации в представлениях о карьере у лиц подросткового возраста. Данные представлены в Табл.2.

Таблица 2. Результат по методике «Якоря карьеры» у подростков

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Профессиональная компетентность | Менеджмент | Автономия (независимость) | Стабильность работы | Стабильность места жительства | Служение | Вызов | Интеграция стилей жизни | Предпринимательство |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Среднее | 6,7 | 6,7 | 6,4 | 7,6 | 6,3 | 8,3 | 6,8 | 7,3 | 6,8 |
| Мода | 7 | 6 | 7 | 10 | 7 | 10 | 5 | 8 | 7 |
| Медиана | 7 | 7 | 6,5 | 8 | 6 | 8 | 7 | 7 | 7 |
| Минимальное | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 |
| Максимальное | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Стандартное отклонение | 1,561 | 1,624 | 1,815 | 2,372 | 2,095 | 1,593 | 1,852 | 1,373 | 2,172 |

Данные представленные в таблице, находят свое наглядное отображение в Рис. 3.

Рисунок 3 - Выраженность карьерных ориентаций у подростков

Как видно из Табл.2 и Рис.3 у подростков наиболее выражены такие карьерные ориентации, как «Служение», «Стабильность работы» и «Интеграция стилей жизни».

Согласно интерпретации Э.Шейна, представленной в методике «Якоря карьеры» полученные результаты указывают на то, что подростки «группы риска» готовы работать, реализуя свои мысли и идеи, не ориентируясь при этом на свои способности. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Они могут быть ориентированы на служение, общительны и часто консервативны и не будут работать в организации, которая враждебна к их целям и ценностям.

Так как подростки чаще всего ограничены низким уровнем знаний и социальной дезадаптацией, для них важна безопасность, на что и указывает выбор таких ориентаций как «Стабильность работы» и «Стабильность места жительства». Большое значение имеет защита и постоянство. Так, их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

Данные, полученные по методике Кеттела, представлены на диаграмме (рисунок 4).

Рисунок 4 - Средние значения показателей по факторам

При выявлении личностных качеств, характерных для подростков, выяснилось, что наиболее представленными оказались факторы I, Q3 и D, т.к. средние значения по этим факторам по сравнению со значениями по другим факторам, значительно отклоняются в сторону увеличения или уменьшения от среднего балла по методике. Напомним, что каждый личностный фактор рассматривается как континуум определенного качества и характеризуется биполярно по крайним значениям этого континуума, при этом минимальное значение равно 1 баллу, среднее 5,5 баллам и максимальное 10 баллам.

Т.о. исходя из характеристик данных факторов, можно сказать, что подростки данной выборки характеризуются выраженностью следующих качеств: чувствительный, нежный, зависимый от других, сдержанный, флегматичный, обладающий высоким самоконтролем. Кроме того, они обладают богатым воображением, эстетическими наклонностями, они эмоционально уравновешенны, хорошо понимают социальные нормативы и успешно овладевают требованиями окружающей среды.

Все эти качества соответствуют особенностям подросткового возраста как этапа развития. Хорошо известно, что обучение в школе ведет к коренному изменению социальной ситуации развития ребенка. Он становится «общественным» субъектом и приобретает социально значимые обязанности, выполнение которых получает общественную оценку. Кроме того, в этот период качественно изменяется способность к произвольной регуляции поведения. Подросток теперь действует не непосредственно, а руководствуется сознательными целями, социально выработанными нормами, правилами и способами поведения.

.3 Система принципов психологической поддержки студентов на завершающем этапе обучения в ВУЗе по проблеме построения карьеры

Психологический настрой при построении карьеры - это постановления мысленной уверенности в то, что все получится. Но при этом необходимо не только об этом думать, но также уверено действовать. Окружающие люди не могут знать, как мы думаем и это прекрасно, поэтому все наши действия фразы должны быть настолько уверены, насколько желаем достичь успеха в карьере.

После того как молодой специалист определит для себя на какой карьерной ступени сейчас находится, следующим что нужно сделать это поставить для себя цель и выстроить идеальную модель будущего, понять для себя как этот мир должен выглядеть. Необходимо разработать цель и задачи они должны быть узконаправленные и конкретные. Следующие что необходимо сделать это разработать четкий план постарения карьеры в катаром должно быть отраженны все возможные благоприятные и неблагоприятные факторы, и также оценить риски и угрозы которые могут помешать при построение карьеры. Успешное построение карьеры заключается в том, чтобы существовал четко разработанный план постарение карьеры благодаря этому плану можно будет избежать ряд ошибок построение карьеры.

Классификация карьерного постарения осуществляется по че­тырем показателям [5]:

· скорость продвижения:

· последовательность должностей;

· перспективная ориентация;

· личностный;

Преобладание того или иного типа карьеры зависит от социально-экономической ситуации, формы собственности, отрасли производства, особенностей конкретной должности.

Многообразность и сложность явления карьеры отражается и в многообразии ее видов, разнообразии подходов к ее типологии. Для классификации карьерного постарения можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев:

. «Вершина». Подъем по служебной лестнице, когда человек достигает более оплачиваемой должности. Работник достигает данную должность, он ставит себе цель, долгое время удержатся на данной должности. Но при этом не планирует развиваться и передвигается дальше по карьерной лестнице, его всё устраивает. Эта модель очень характерна и применяемая на практике в России.

. «Экскаватор». В данном случи, работник передвигается по карьерной лестнице постепенно и время нахождения, на каком либо этапе достигает не более 5 лет. Движение данного экскаватора начинается в тот момент, если он становится профессионалом в своей области работы. После того как «экскаватор» поднимет работника на самую вершину, начинается обратный процесс. Происходит это, потому что руководителю становится старше и его уже готовы сменить более молодые. Сточки зрения психологии эта модель плохо, отражается на работнике. Данная модель применяется в зарубежных компаниях.

. «Горизонт». Данная модель предусматривает перемещение работника по горизонтали с одной должности на другую, и это происходит до тех пор пока работник не побывает на всех должностях этого уровня. Тем самым это позволяет работнику более тщательно изучить данную нишу. И только после того как работник изучил всю сферу где он находится в данный момент, его переводят на новый уровень руководящий. Теперь работнику легче управлять другим уровнем из того что он его изучил полностью. Данная модель больше всего похожа на японскую модель.

. «Квалификация». Здесь уже применяется следующий принцип. Когда через определенный период времени работник проходит квалификационную аттестацию. И если он подтверждает свою квалификацию, то его повышают в должности. Эта модель распространенная и применимая как зарубежным, так и в нашей стране.

Данные модели используется во многих предприятий, и при планировании карьеру просто необходимо знать, на чём базируется модели карьеры.

По скорости, последовательности прохождения карьерной траектории различают скоростную, нормальную, супер авантюрную, типичную, последовательно-кризисную и другие виды карьеры [5].

Супер авантюрная - очень высокая скорость движения с пропуском многих ступеней, иногда резкое изменение сферы деятельности. Такая карьера заканчивается крахом.

Авантюрная - пропуск двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенное изменение сферы деятельности.

Традиционная (линейная) - постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непро­должительным понижением в должности, позволяет руководителю овладеть необходимыми знаниями, накопить достаточный опыт.

Последовательно-кризисная - характерна для периодов преобразований, которые предполагают адаптацию руководителей к переменам. Невозможность адаптации снижает должностной уровень («по ступенькам вниз»), ори­ентирует на борьбу за сохранение занимаемой позиции и личные интересы.

Прагматичная - отдается предпочтение наиболее простым способам решения карьерных задач; характерно изменение сферы деятельности организации в зависимости от социально-экономических, технологических, технических и маркетинговых изменений; перемещения в рамках одного и того же ранга управления; преимущество отдается личным ин­тересам.

Отбывающая - вниз маловероятно, а вверх невозможно, задача удержать занимаемую позицию, преобладает ориентация на личные интересы.

Преобразующая - связывают с «завоеванием мира», сходна с авантюрным - высокая скорость постепенного или скачкообразного продвижения (расширения влияния), в новой области или сфере производства, либо в ее основе лежит выдающаяся идея.

Эволюционная - продвижение идет вместе с ростом организации.

Каждый человек строит свою карьеру исходя из особенностей своей психологии и типажа личности. Способ построения карьеры очень сильно зависит от уровня самооценки человека, веры в свои силы и профессионализм. Кто-то предъявляет к себе, окружающим и работе повышенные требования, а кто-то довольствуется синицей в руке. Уровень этих притязаний как раз и показывает, кто чего хочет добиться в жизни.

В реальном мире можно довольно точно выделить шесть способов построения карьеры:

Альпинизм. Это люди с высоким уровнем самооценки и внутреннего контроля, осознающие уровень своих притязаний. Как правило, отрабатывают все ступени в своей карьере - сверху донизу. Тщательно контролируется и обдумывается каждый шаг. Они решительны и готовы штурмовать вершину до полной победы. Этому способствует высокий профессионализм и прекрасная техническая оснащенность. В достижении цели им не требуется помощь, лучше просто не мешать. Всегда добиваются желаемого результата, даже если для этого потребуется нанять частный самолет.

Иллюзионизм. Обладают высоким уровнем самооценки и самоконтроля, но склонны использовать благоприятные ситуации и удачные обстоятельства для роста своей карьеры. Легко используют внешние признаки успешности (маскируются под солидных и серьезных дядек) для достижения цели. Легко может поменять место работы, если на новом будет прибыльней. Прекрасно умеет манипулировать окружающими и не стремиться быть в главных героях, но всегда контролирует «высокую волну», которая может вынести его на новые ступени карьеры. Для людей использующих этот способ имидж - главное.

Мастер. Довольно высокая самооценка при практически отсутствии притязаний. Здесь главное сам процесс познания, изучения чего-то нового, но достижение результата тут же выключает всяческий интерес. Собственно карьерой эти люди интересуются.

Коллекционер. Высокий уровень притязаний при почти полном отсутствии самооценки. Обучался очень много и всему чему только можно. Процесс обучения захватил его полностью, поэтому практика осталась в стороне. О карьере имеет весьма смутное представление, но начальником желает быть непременно. При этом его денежные притязания гораздо выше реальной стоимости его, как специалиста. Впрочем, если вы предоставите ему возможность обучаться на всевозможных курсах и определите под крыло грамотному наставнику, то неплохой специалист вам в будущем обеспечен.

Муравей. Самооценка и притязания на нуле, при этом может быть прекрасным специалистом. Не ждите от него рацпредложений, впрочем, все четко сформулированные задачи будут выполнены точно и в срок. Если он вас устраивает, как работник, постарайтесь не грузить его различными полномочиями и не заставляйте принимать ответственные решения, с повышением тоже не торопитесь - может испугаться и уволиться. Подробнейшие инструкции, отсутствие выбора и своевременная похвала шефа - все, что ему нужно.

Узурпация. Высокий уровень притязаний и самоконтроля при полном отсутствии самооценки. В этой жизни надеется только на себя и карьера растет за счет собственного самолюбия. Естественно не доверяет никому и пытается контролировать всех и вся в коллективе. Стабильная ситуация - его конек, но как только она выходит из под контроля, действия становятся хаотичными. Умеет принять ответственное решение, при этом переложив ответственность за его исполнение на плечи подчиненных. Решающее значение имеют перспективы профессионального и карьерного роста на фирме.

Таким образом, при постарении карьеры работник сам выбирает и планирует по какому способу строить карьеру. Но при этом нам нужно учитывать основные правила при подъеме по карьерной лестнице.

При продвижении по карьерной лестнице существуют условные правила, которые мы должны придерживается:

. Образование неотъемлемая часть любого человека. То какое образование мы получаем, будет, зависит наша карьера. Поэтому к выбору профессии нужно подходить осознано ведь полученное образования влияет на многое, с кем мы общаемся, какое положение в обществе занимаем, какую модель постарения карьеры мы выберем. На все это влияет выбор профессии.

. Постановка цели если хотим достичь карьерного роста нам просто необходимо правильно сформировать свою цель. Для достижения цели нам необходимо разработать подробный план по достижению:

· выполнять сваю работу на высоком уровне;

· умение дипломатически вести общение с окружающими;

· предложить новые разработки;

· усовершенствования своих навыков как работника;

· не оставаться в стороне от общественных дел фирмы;

· участие в разных проектов фирмы;

· выстраивания лояльных отношений с руководителем.

. Пиар при постарении карьеры работнику не обходимо пропиариться для того чтобы зарекомендовать себя с лучшей стороны, это можно сделать следящим образом:

· создания положительного имиджа;

· раскрытия себя с деловой стороны.

. Все выше, и выше, и выше любое предложение начальства о перемещении в должности должно быть воспринято с энтузиазмом. Не только вертикальная, но и горизонтальная карьера может сослужить хорошую службу: на новом месте можно получить дополнительные навыки и стать специалистом широкого профиля.

. Испытание, чем выше будет подъем по карьерной лестнице, тем большие испытаний будут, ждут карьериста. Здесь самое главное не испортить отношения с бывшими коллегами. Ведь, как известно только коллеги смогут поддерживать ваш положительный имидж. И не подаваться на разные провокации со стороны не доброжелателей, которые захотят подпортить ваш имидж.

. Каждого руководителя постоянно кто-то критикует, и карьеристу надо быть к этому быть готовым. В основной массе критика полезна для развития, руководителю критика поможет объективно оценить свои действия. Поэтому необходимо вести диалоги с людьми, которые вас критикуют, а не воспринимать все в штыки.

. Персональный менеджмент это эффективное использования своего времени на работе. Самое главное при постарение карьеры правильно управлять своим временим. Ведь если мы будем, не эффективно планировать сваё временя, то будем постоянно опаздывать. А при постарение карьеры самое главное это распланировать повремени так свою карьеру, чтобы не задерживаться намести из-за нехватки времени.

Оптимизация рабочего процесса важное правило при планировании успешной карьеры. Здесь самое главное ведения своих проектов с учетом полного контроля времени, если контролировать время, то мы сможем выполнить и в срок любую работу.

Без всякого потери времени, что самое главное, когда строишь карьеру.

. Стресса устойчивость при построении карьеры возникает масса разных стрессовых ситуаций, которые влияют на работника с не лучшей стороны. Необходимо быть всегда готовым к стрессам, когда начинаешь строить карьеру. Ото может произойти то, что когда достигнешь заветной цели, произойдет спад работа способности и тогда все труды будут насмарку. Чтобы это не произошло необходимо готовить себя с психологической точки зрения к стрессам, тогда нам будет проще справляться со стрессами, если мы будем подготовлены.

. Выполнения работы любой работник старается выполнять сваю работу тщательно, но тут самое главное не перестараться. Может произойти такая ситуация что если вы выполняете свою работу та блестяще что вас можно перевисит на более высокую должность. Работодатель просто может не найти замену на ваше места и это обратился для вас крахам карьеры, вы так и останемся на своём мести выполнять хорошо сваю работу. Чтобы этого не произошло, не надо становится не заменимым работником, просто необходимо грамотно вести свои рабочие дела. Так чтобы работодатель захотел вас повысит и сразу нашел бы на ваше место замену.

. Стиль работника, который планирует постарение карьеры просто необходимо уделять внимание не только работе, общению начальствам и т.д. Но самое главное следить за модной индустрией. Карьерист должен выгладить модным стильным для того чтобы его можно было выделить из толпы людей. Если вы достигни высот и будете выглядеть немного не от миро всего, то над вами станут смеяться подчиненные, а в том случи если вы выгладите эффектно то на вас будут, равняется ваши подчиненные.

И самое главное стильным, уверенным людям всегда легче построить карьеру, чем другим. Стиль всегда заметин и этих сотрудников чаще продвигают по карьерной лестнице.

Таким образом, молодому специалисту который желает построить карьеру, нужно для себя поставить цель чего он желает добиться. Самое главное при построение карьеры это иметь тщательно разработанный план своих действий для достижения карьерного успеха. Любая карьера неважно в какой области, она строиться будит имеет свои сложности, для того чтобы эти трудности избежать с наименьшими патерами специалисту нужно знать этапы прохождения по карьерной лестнице, виды карьеры, учитывать специфику своей профессии для моделирования карьеры. Мне кажется, что карьера играет важную роль в жизни современного человека, и когда мы начинаем задумываться о карьере, нужно помнить что карьера это сложный многоэтапный процесс который отнимает много времени сил.

.4 Карьерные ориентации как структурный элемент профессиональной карьеры личности

Рассмотрим соотношение результатов сочинений представлений о карьере среди подростков и студентов.

Таблица 3. Таблица данных по результатам контент-анализа представлений студентов и подростков о карьере

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории | % доли (студенты) | % доли (подростки) | Значения критерия ц\* - углового преобразования Фишера | Уровень значимости (p) |
| А. Расширенные возможности | 0,73 | 0,67 | 0,64 | 0,1 |
| А1. Деньги | 0,65 | 0,67 | 0,2 | 0,1 |
| А2. Престиж | 0,12 | 0,04 | 1,5 | 0,1 |
| А3. Статус | 0,36 | 0,1 | 3,18 | 0,001\*\*\* |
| А4. Признание | 0,24 | 0,12 | 1,56 | 0,05\* |
| В. Личностные характеристики | 0,95 | 0,91 | 0,78 | 0,1 |
| В1. Ответственность | 0,34 | 0,2 | 1,57 | 0,05\* |
| В2. Активность | 0,22 | 0,14 | 1,03 | 0,1 |
| В3. Целеустремленность | 0,67 | 0,53 | 1,41 | 0,1 |
| В4. Уверенность | 0,34 | 0,24 | 1,093 | 0,1 |
| В5. Коммуникабельность | 0,51 | 0,4 | 1,094 | 0,1 |
| В6. Ум | 0,24 | 0,14 | 1,27 | 0,1 |
| В7. Наглость | 0,06 | 0,06 | 0 | 0,1 |
| В8. Упорство | 0,18 | 0,2 | 0,25 | 0,1 |
| В9. Работоспособность | 0,08 | 0,08 | 0 | 0,1 |
| В10. Трудолюбие | 0,28 | 0,26 | 0,22 | 0,1 |
| С. Самореализация | 0.63 | 0,44 | 0,25 | 0,1 |
| С1. Самореализация | 0,55 | 0,36 | 1,89 | 0,05\* |
| С2. Развитие | 0,008 | 0,08 | 0 | 0,1 |
| С3. Самосовершенствование | 0,12 | 0,04 | 1.5 | 0,1 |
| С4. Личностный рост | 0,14 | 0,06 | 1,34 | 0,1 |
| D. Работа |  |  |  | 0,1 |
| D1. Работа | 0,2 | 0,3 | 1,14 | 0,1 |
| D2. Интересная работа | 0,02 | 0,16 | 2,66 | 0,001\*\*\* |
| Е. Карьерный рост | 0,1 | 0,06 | 0,73 | 0,1 |
| F. Будущее | 0,14 | 0,06 | 1,34 | 0,1 |
| G. Профессиональная подготовка | 0,2 | 0,24 | 0,47 | 0,1 |
| I.Успех | 0,24 | 0,2 | 0,47 | 0,1 |
| K. Цель | 0,2 | 0,22 | 0,24 | 0,1 |
| M. Профессиональная лестница | 0,28 | 0,24 | 0,45 | 0,1 |

Для выявления значимых различий нам необходимо использовать методы математико-статистической обработки. Для выбора метода обработки нами была проведена процедура проверки данных на нормальность распределения.

Далее проведем критериальный анализ представлений о карьере.

Рисунок 5 - Результаты проверки данных на нормальность (по шкале «Менеджмент»)

Так как данные подчиняются нормальному распределению, для установления различий между двумя независимыми выборками нами был использован t-критерий Стьюдента.

Таблица 4. Результаты t-критериального анализа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ср.зн. по 1 к. | Ср.зн. по 3 к. | t-критерий | Ур-нь знач. |
| Профессиональная компетентность | 8,00 | 7,20 | 1,99 | 0,051 |
| Менеджмент | 6,10 | 5,00 | 2,28 | 0,026\* |
| Автономия (независимость) | 6,10 | 5,90 | 0,35 | 0,727 |
| Стабильность работы | 7,50 | 7,70 | -0,38 | 0,705 |
| Стабильность места жительства | 4,90 | 4,50 | 0,58 | 0,563 |
| Служение | 8,10 | 6,60 | 2,88 | 0,006\*\* |
| Вызов | 5,90 | 5,80 | 0,16 | 0,873 |
| Интеграция стилей жизни | 7,10 | 7,30 | -0,44 | 0,663 |
| Предпринимательство | 3,60 | 3,60 | 0,00 | 1,000 |

Критические значения: \*\*\* при p<0,001; \*\* при p<0,01; \* при p<0,05.

В результате использования t-критериального анализа были установлены различия по шкалам «Менеджмент» (t=2,28\*) и «Служение» (t=2,88\*\*).

Так, показатели по шкале «Менеджмент» выше у подростков, чем у студентов. Это дает нам основание говорить, что подростки признают, что важно знать несколько функциональных областей. Можем предположить, что с одной стороны, это является оправданием разноплановости предметов ВУЗовского обучения, а с другой стороны, свидетельствует о том, что студенты не определились со специализацией обучения. При этом студенты обоих курсов уделяют большое внимание наемному труду, нежели, чем сами стремятся создать собственный бизнес.

Также различия зафиксированы по шкале «Служение». Так, подростки более ориентированы на служение, чем студенты. То есть подростки ориентированы в большей степени на принесение пользы людям, обществу, чем студенты. Для подростков видение результатов труда более важно, чем для студентов. Можем предположить, что студенты понимают, что результат профессиональной деятельности психолога не всегда явен, но это не умаляет ценности профессиональной деятельности психолога.

Далее мы установили различия в характеристиках карьеры в представлениях студентов и подростков. Различия были установлены с помощью t-критерия Стьюдента.

Таблица 5. Результаты t-критериального анализа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ср.зн. по 1 к. | Ср.зн. по 3 к. | t-критерий | Ур-нь знач. |
| Легкий | 1,5 | 2,7 | -4,11 | 0,000\*\*\* |
| Радостный | -2,1 | -0,7 | -2,98 | 0,004\*\* |
| Слабый | 2,5 | 2,4 | 0,50 | 0,619 |
| Плохой | 2,8 | 2,0 | 2,98 | 0,004\*\* |
| Большой | -2,4 | -1,9 | -1,26 | 0,213 |
| Темный | 0,7 | -1,1 | 3,09 | 0,003\*\* |
| Активный | -3,0 | -1,9 | -2,95 | 0,005\*\* |
| Противный | 2,0 | 1,3 | 1,54 | 0,130 |
| Горячий | -1,7 | -1,1 | -1,00 | 0,320 |
| Хаотичный | 2,7 | -2,1 | 21,81 | 0,000\*\*\* |
| Гладкий | 1,4 | 1,7 | -0,56 | 0,579 |
| Простой | 1,3 | 2,6 | -3,22 | 0,002\*\* |
| Расслабленный | 2,7 | 2,7 | 0,00 | 1,000 |
| Влажный | 0,4 | 0,3 | 0,17 | 0,866 |
| Родной | -1,1 | -0,4 | -1,19 | 0,239 |
| Мягкий | 2,3 | 1,9 | 1,67 | 0,101 |
| Дорогой | 1,5 | -2,3 | 10,42 | 0,000\*\*\* |
| Быстрый | 2,3 | -1,0 | 6,56 | 0,000\*\*\* |
| Злой | -0,6 | 1,2 | -2,93 | 0,005\*\* |
| Жизнерадостный | -0,5 | -0,9 | 0,60 | 0,552 |
| Любимый | -2,1 | -1,1 | -1,93 | 0,058 |
| Свежий | -1,7 | -1,3 | -0,83 | 0,411 |
| Умный | -2,6 | -2,3 | -0,99 | 0,325 |
| Острый | -1,4 | -1,1 | -0,59 | 0,556 |
| Чистый | -2,2 | -0,8 | -3,03 | 0,004\*\* |

Критические значения: \*\*\* при p<0,001; \*\* при p<0,01; \* при p<0,05.

Общими характеристиками карьеры являются следующие: тяжелый, радостный, сильный, хороший, большой, активный, приятный, горячий, шершавый, сложный, напряженный, влажный, родной, твердый, жизнерадостный, любимый, свежий умный, острый и чистый. Несмотря на схожесть большинства характеристик, часть из них являются разными по степени.

Так, в результате использования t-критериального анализа Стьюдента. Нами было установлено 9 различий в характеристиках карьеры между студентами и подростками по показателям: «Легкий» (t=-4,11\*\*\*), «Радостный» (t=0,004\*\*), «Плохой» (t=0.004\*\*), «Темный» (t=0,003\*\*), «Активный» (t=0,005\*\*), «Хаотичный» (t=0,000\*\*\*), «Простой» (t=0,002\*\*), «Дорогой» (t=0,000\*\*\*), «Быстрый» (t=0,000\*\*\*), «Злой» (t=0,005\*\*) и «Чистый» (t=0,004\*\*).

Так подростки представляют карьеру менее тяжелой и менее сложной, чем студенты. Подростки представляют карьеру как более радостную, более хорошую, более активную и более чистую. Подростки курса характеризуют карьеру как светлую, дешевую, злую и упорядоченную, а студенты как темную, дорогую, добрую и хаотичную.

Контент-анализ как метод первичной обработки текстовых данных позволил выделить категории исследования особенностей представлений студентов о карьере.

«Расширение возможностей» - первая выделенная нами категория, содержит в себе подкатегории «деньги», «престиж», «статус», «признание» и присутствует как в описаниях студентов, так и в описаниях подростков (73% и 67% соответственно.

Подкатегория «Статус» обнаружила значимые различия (при p<0,001) в показателях студентов (36%) и подростков (10%): студенты чаще говорят о положении, статусе, высокой должности при описании карьеры. Соответственно для подростков статус не является значимым фактором при построении карьеры.

Подкатегория «Деньги» не обнаружила достоверных различий, однако ее наполненность у студентов и подростков можно охарактеризовать как высокую (65% и 67% соответственно), что свидетельствует о значимости этого фактора для студентов в целом.

Подкатегория «Престиж» не обнаружила различий, ее наполненность в обеих группах достаточно низкая (12% и 4%), что свидетельствует о незначимости данного фактора для студентов.

Подкатегория «Признание» обнаружила значимые различия (при p<0,05) в ответах студентов (24%) и подростков, что говорит о том, что студенты больше, чем подростки связывают с карьерой признание.

Категория «Личностные характеристики» представлена в ответах студентов на 95%, в ответах подростков на 91%. Это самые высокие показатели по всей категориальной сетке, что объясняется формулировкой задания, где предлагалось перечислить качества, необходимые для построения карьеры. Она включает в себя следующие подкатегории «Ответственность», «Активность», «Целеустремленность», «Уверенность», «Коммуникабельность», «Ум», «Наглость». «Работоспособность», «Трудолюбие» и «Упорство».

Остановимся на подкатегории «Ответственность». Ее наполненность у студентов составляет 34%, у подростков курсов 20%, что говорит о среднем уровне важности этой характеристики для студентов. Однако значимые различия (p<0,05) свидетельствуют о том, что ответственность при построении карьеры все же более важна для студентов.

Подкатегория «Целеустремленность» отличается от других высокой наполненностью: студенты 67% и подростки 53%. Значимых различий не обнаружено. Можно сказать, что стремление к цели важно для обоих групп испытуемых при построении карьеры.

Подкатегория «Коммуникабельность» не обнаружила значимых различий, однако в ответах студентов (51%) и подростков (40%) встречается часто: студенты упоминают коммуникативные навыки, общительность, высокие социальные навыки как необходимые для построения карьеры, что можно объяснить тем, что в современном обществе приходится работать непосредственно с людьми.

Подкатегория «Уверенность» не обнаружила значимых различий между ответами студентов (34%) и подростками. Однако средняя частота ее упоминаний студентами свидетельствует о необходимости данной личностной характеристики для построения карьеры, с точки зрения студентов.

Подкатегория «Трудолюбие» также не обнаружила значимых различий, однако ее наполненность (28% в ответах студентов и 26% в ответах подростков) показывает нам важность данного качества для обоих курсов студентов при построении карьеры.

Показатели студентов и подростков по подкатегориям «Активность» (22% и 14%), «Ум» (24% и 14%), «Наглость» (по 6%), «Работоспособность» (8% и 8%), «Упорство» (18% и 20% соответственно) не обнаружили значимых различий. Средняя наполненность этих категорий свидетельствует о меньшей важности этих личностных характеристик по сравнению с другими, но о необходимости наличия их у человека для построения карьеры. В тоже время следует отметить сам факт того. Что некоторые респонденты отметили «Наглость», т.е. качество с негативным оттенком, как необходимое для построения карьеры.

Категория «Самореализация» представлена в ответах студентов и подростков на 63% и 44% соответственно. Она включает в себя такие подкатегории как «Самореализация» (55% и 36%), «Развитие» (по 8%), «Самосовершенствование» (12% и 4%), «Личностный рост» (14% и 6%). Высокая наполненность подкатегории «Самореализация» в рамках одноименной категории: студенты 55%, подростки 36%. Можно предположить, что для обеих групп испытуемых возможность самореализовываться неотделима от карьеры. По данной категории обнаружены значимые различия с уровнем значимости p<0,05, что говорит о высокой важности данной категории для студентов. Это подтверждают результаты, полученные в исследовании Любимовой представлений студентов о своей будущей профессиональной деятельности. По остальным подкатегориям не обнаружено значимых различий в ответах, и их невысокая наполненность свидетельствует о том, что они одинаково важны при упоминании студентов о карьере, однако есть более важные факторы.

Категория «Работа» представлена в ответах студентов на 48% и в ответах подростков на 59% и включает в себя такие подкатегории как «Работа» (2% и 3%), «Интересная работа» (2% и 16%). Следует отметить, что трудолюбие студенты обоих курсов отмечают как достаточно важное для построения карьеры качество. В то же время по подкатегории «Интересная работа» обнаружены значимые различия с высоким уровнем значимости (p<0,001), что говорит о том, что личная заинтересованность в работе играет важную роль при построении карьеры для подростков, в то время как из студентов по данной подкатегории получено всего 2% ответов.

В ответах студентов и подростков по категориям «Карьерный рост» (10% и 6%), «Будущее» (14% и 6%), «Профессиональная подготовка» (20% и 24%), «Успех» (24% и 20%), «Цель» (20% и 22%). «Профессиональная лестница» (22% и 24%) значимых различий не наблюдается, их наполненность приближена к средней, что говорит о примерно одинаковой их значимости при построении карьеры как для студентов, так и для подростков. Можно проследить тенденцию одинаковой внимательности студентов обоих курсов к ним как к составляющим карьеры.

Таким образом, мы можем в равной степени говорить как о различиях, так и о сходствах в описании студентами и подростками.

# Заключение

1. Социальные представления, будучи выработанными посредством интрагруппового взаимодействия и коммуникации, являются своего рода "теориями" или "способами мышления". Представления могут быть также определены как ментальные конструкции, имеющие когнитивную, символическую, образную и аффективную нагрузку, как знания, аттитюды, верования в отношении того или иного объекта. Причем объектом представления могут быть как объекты, события и явления, так и группы.

2. Карьера - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную. Многоаспектность карьеры выражается в ее наполненности различными составляющими. Карьера комбинирует в себе такие направления деятельности как совершенствование уровня профессионального, личностного, общего культурного развития, мероприятия по самопрезентации, саморекламе, формированию, укреплению и поддержанию необходимых связей. Все вышеперечисленное способствует тому, чтобы реальный внутренний рост был замечен и отражен в форме внешнего роста (повышения по службе, оплаты труда). Полноценное развитие карьеры невозможно без содействия карьерной среды, направленных на обеспечение необходимых условий для роста и реализации растущего потенциала личности.

. Для подростков ведущими ценностями при построении карьеры являются ценности служения на благо других людей и профессиональная компетентность. Подростки характеризуют карьеру как активную, хорошую, упорядоченную, напряженную и умную.

. Для студентов ведущими ценностями при построении карьеры являются ценности стабильности работы и интеграция стилей жизни. Студенты характеризуют карьеру как напряженную, трудную, сложную, сильную и умную.

. И подростки и студенты демонстрируют высокую готовность к смене места жительства при построении карьеры, а также низкую направленность на предпринимательскую деятельность. Различия в представлении о карьере у студентов и подростков зафиксированы по шкалам «Менеджмент» и «Служение». Так, показатели по шкале «Менеджмент» выше у подростков, чем у студентов. Это свидетельствует о стремлении подростков познать несколько функциональных областей. Также подростки ориентированы в большей степени на принесение пользы людям, обществу, чем студенты. Подростки представляют карьеру менее тяжелой и менее сложной, чем студенты. Подростки представляют карьеру как более радостную, более хорошую, более активную и более чистую. Подростки характеризуют карьеру как светлую, дешевую, злую и упорядоченную, а студенты как темную, дорогую, добрую и хаотичную.

Общими при описании карьеры студентами и подростками является их заинтересованность в высоком материальном положении, признании, высоком статусе, для них важна возможность самореализовываться, развиваться в личностном плане. Также важны возможность сделать карьеру, успешность деятельности, достижение цели. При этом небольшой процент студентов относит карьеру к категории «Будущее», что говорит о важности карьеры еще на этапе обучения.

карьера психологический обучение школьник

Список использованных источников и литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология /Г.М. Андреева. - М., Аспект Пресс, 2012. - 424с.

. Асмолов, А.Г. Психология личности /А.Г. Асмолов. - М.: ВЛАДОС, 2008. - 520с.

. Афанасенко И.В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-КОНЦЕПЦИИ [Текст] // Сборник материалов III всероссийского съезда психологов. СПб., изд-во Ленинградского государственного университета, 2011. - 250 с.

. Великий коммуникатор / Энциклопедии карьеры, [Электронный ресурс] / Портал «Онлайн-журнал» «HEADHUNTER», 2010 г.

. Бодалев, А.А. Психология личности /А.А. Бодалев. - М.: ВЛАДОС, 2008. - 346с.

. Борбот, А.Ю. Психология профессиональной деятельности /А.Ю. Борбот. - Мн.: Асвета, 2009. -179с.

. Бурлачук, Л.Ф. Словарь справочник по психологической диагностике /Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. - М.: Гардарики, 2009. - 562с.

. Барышева Т.Д. Мониторинг профессиональных установок и карьерных ориентаций студентов гуманитарных специальностей // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология. - 2012. - № 1. - С. 51-55.

. Бегичева О.Л. Социально-психологические характеристики карьерных ориентаций студентов, обучающихся по направлению «менеджмент»: Автореф. дисс.... канд. психол. наук. - М., 2012. - 24 с.

. Бурмакова Ю.А. Индивидуально-личностные предпосылки профессионального развития специалистов в рекламном деле: Автореф.дисс.... канд. психол. наук. - М., 2007. - 21 с.

. Введение в практическую социальную психологию. //Под. ред. Жукова Ю.М., Петровской Л.А., Соловьевой О.В.- М.: Инфра - М.: 2006. - 356с.

. Волкова, М.Н. Деятельностный подход и категория деятельности в психологии /М.Н. Волкова. - Владивосток: ИПК МГУ им.адм. Г.И. Нельского, 2007. - 456с.

. Братусь, Б.С. Аномалии личности /Б.С.Братусь. - М.: Просвещение, 1988. - 285с.

. Гальперин, П.Я. Лекции по психологии: учебное пособие для студентов вузов /П.Я. Гальперин. - М: Высшая школа, 2012. - 400с.

. Ганнушкин, П.Б. Избранные труды по психиатрии /П.Б.Ганнушкин. -Ростов-на-Дону.: Феникс, 2008. - 304с.

. Головнева И.В., Домбровская К.Ю. Особенности карьерных ориентаций личности студенток старших курсов обучения

. Егоршин А.П., Филимонова С.Г. Карьера одаренного менеджера. - М.: Логос, 2007. - 408 с.

. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Автореф. дисс.... канд. психол. наук. - М., 2008. - 20 с.

. Жданович А.А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал. - 2007. - № 4. - С. 4-19.

. Зеер, Э.Ф. Психология профессий /Э.Ф. Зеер. - М.: Фонд «Мир», 2009. - 336с.

. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2013. - 432 с.

. Иванов В.Ю. Карьера менеджера как объект исследования и управления. [Текст] / Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 3.

. Кужненкова А.С. Изучение карьерных ориентаций и учебной мотивации современной студенческой молодежи// Личность в Природе и Обществе: науч. труды мол. учёных. Серия «Психология и педагогика». Вып. 16 (по материалам межвузовских психолого-педагогических чтений, Москва, 25 апреля 2013 г. / сост. и науч. ред. А.В. Иващенко, Н.Б. Карабущенко, Е.Н. Полянская. - М.: Изд-во РУДН, 2013. - С.151-155.

. Ломакина Э.Н. Карьерные ориентации как ценностный компонент профессиональной направленности будущего инженера // Научно-теоретический журнал «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта». - 2011. - №7(77). - С.104-110.

. Леонгард, К. Акцентуированные личности /К. Леонгард. - СПб: Питер -2006. -348с.

. Личко, А.Е. Психопатия и акцентуация характера у подростков /А.Е. Личко. - М.: Просвещение - 1993. - 452с.

. Мещеряков Б., Зинченко В. Большой психологический словарь. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2014. - 672 с.

. Моросанова, В.И. Акцентуация характера и стиль саморегуляции у студентов /В.И.Моросанова// Вопросы психологии. - 2012. - №6. - С. 27 - 41

. Муталимова, А.М. Взаимосвязь свойств темперамента и особенностей межличностных отношений / А.М. Муталимова (кандидатская диссертация). М., 2010. - 120с.

. Миронова-Тихомирова А.С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза: автореф. дисс.... канд. психол. наук. - Хабаровск, 2006. - 24 с.