

**Чернова А.О.** (Научный руководитель – Богомаз С.Л.,  
канд. психол. наук, доцент)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

## **ФАКТОРЫ СМЕНЫ КАРЬЕРЫ В СРЕДНЕЙ ВЗРОСЛОСТИ**

**Введение.** Проблема карьеры в настоящее время активно входит в научный оборот. В наиболее ярких примерах карьерного роста всегда присутствует элемент неповторимости индивидуальной судьбы человека, осуществившего эту карьеру. Он заключается в том, что, казалось бы, при равных способностях и возможностях, лишь отдельные индивиды вдруг совершают стремительный взлет к «вершинам власти» и добиваются значительных успехов в своей профессиональной деятельности, становятся властителями судеб. В процессе профессиональной деятельности человек постоянно делает выбор в пользу той или иной ситуации, ставит приоритеты.

В отечественной психологии карьера в основном рассматривалась через такие понятия, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение». Успешная карьера связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Проблема профессионального самоопределения рассматривалась в трудах Е.А. Климова, А.Е. Голомшток, П.Г. Щедровицкого, С.Н. Чистяковой, Н.С. Пряжникова и др. [1; 2].

Период средней зрелости – это время больших опасностей и больших возможностей. Человек начинает осознавать, что любая роль, которую он выбрал и выбрал для себя, кажется слишком узкой, любая жизненная форма – ограничивает и сдерживает развитие, заветная цель или желание, казавшееся пределом мечтаний – лишь незначительное удовлетворение, какой-либо потребности. Выявление факторов, влияющих на карьерное продвижение, становится актуальной задачей, решение которой может помочь людям в достижении вершин профессионализма. Эти факторы чрезвычайно многочисленны, многообразны и разноплановы, еще более разнообразны их комбинации.

**Материал и методы.** Исследование проводилось в открытом акционерном обществе «Новополоцкбыт» (далее по тексту ОАО «Новополоцкбыт») – сфера бытового обслуживания населения. Особенности выборки: общее число участников – 20 человек, из них: мужчин – 10, женщин – 10. Возрастной состав испытуемых от 40 до 58 лет.

В эмпирическом исследовании применялись следующие методики: методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейна, В.Э. Винокурова «Якоря карьеры»; дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова; опросник А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУН).

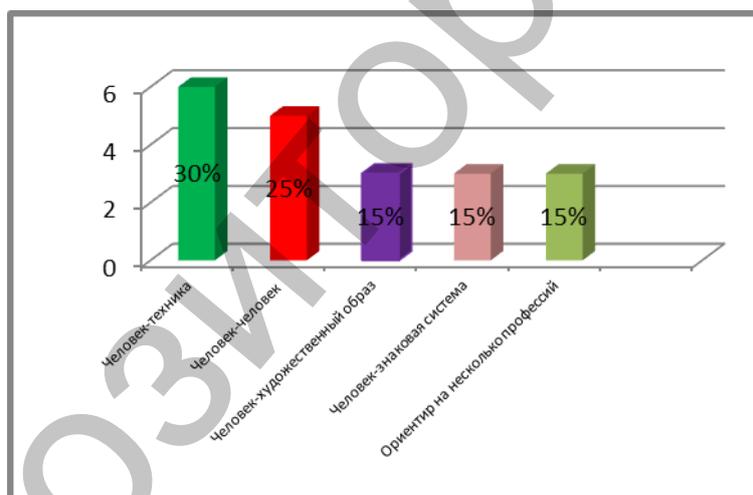
**Результаты и их обсуждение.** Результаты исследования с помощью методики диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейна, В.Э. Винокурова «Якоря карьеры» приведены в аналитической диаграмме (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Показатели ведущих карьерных ориентаций респондентов**

В результате исследования установлено, что ведущей карьерной ориентацией работающих ОАО «Новополоцкбыт» является «Стабильность работы», это означает, что изменение условий труда, социального пакета и гарантий, стабильности и надежности организации в худшую сторону могут стать факторами смены карьеры опрошенных работников (14 человек) ОАО «Новополоцкбыт».

Результаты исследования с помощью дифференциально-диагностического опросника (ДДО) Е.А. Климова приведены в аналитической гистограмме (рисунок 2).



**Рисунок 2 – Показатели выбора профессий**

В результате исследования установлено, что наибольшее количество респондентов (30% от числа опрашиваемых) ОАО «Новополоцкбыт» предпочитают профессии, связанные с техникой, что свидетельствует об их способностях в этой области. Предметом труда для представителей профессии типа «человек техника» являются: технические объекты (машины, механизмы); материалы, виды энергии. Среди опрошенных совсем не выделен такой тип профессии как «человек-природа». Это говорит о том, что респонденты скорее рассматривают этот тип как хобби (работа в саду, огороде, ухаживание за растениями, животными), нежели как профессию.

Результаты исследования с помощью опросника «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУН) А.А. Реана приведены в аналитической диаграмме (рисунок 3).



Рисунок 3 – Мотивация успеха и боязнь неудачи

В результате исследования установлено, что преобладающее количество испытуемых работников ОАО «Новополоцкбыт» мотивированы на успех (75% от числа опрашиваемых), в основе активности этих людей лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность. У 20% работников мотивационный полюс ярко не выражен, однако имеется тенденция на успех (надежда на успех). У 1 испытуемого работника (№9) имеется тенденция на неудачу (негативная мотивация), что свидетельствует о том, что активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. У него может наблюдаться повышенная тревожность, низкая уверенность в своих силах, при необходимости решения сверхответственных задач он может впасть в состояние близкое к паническому, все это может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу. В совокупности с методикой «Якоря карьеры» Э. Шейна, где карьерной ориентацией данного испытуемого выделена «Стабильность работы», это может говорить о том, что испытуемый испытывает повышенную потребность в безопасности, защите и будет искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения, так как любые изменения карьеры в худшую сторону могут привести к стрессу испытуемого, и соответственно способствовать развитию соматических заболеваний.

При помощи непараметрического критерия Манна-Уитни проведен сравнительный статистический анализ мотивации двух групп. Для обработки показателей были внесены результаты исследования по опроснику А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУН) в таблицу, которая содержит эмпирическое значение и р-уровень значимости. В результате статистической обработки данных, мы выяснили, что различия в уровнях выборок можно считать не существенными, то есть группа исследуемых мужчин не превосходит группу исследуемых женщин по уровню мотивации успеха и боязни неудачи.

**Заключение.** Таким образом, в ходе проведенного исследования, мы установили, что факторы смены карьеры напрямую связаны с мотивацией испытуемых. Опрошенные респонденты не рассматривают свою организацию как временную «площадку», а желают работать в ней длительное время. Люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования с минимальной вероятностью увольнения, а также отождествляют свою работу со своей карьерой, это значит, что изменение условий труда, социального пакета и гарантий, стабильности и надежности

организации в худшую сторону могут стать факторами смены карьеры опрошенных работников (70% от числа опрошенных) ОАО «Новополоцкбыт».

#### **Список использованной литературы:**

1. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е.А. Климов. – 4-е издание, М: издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.

2. Пряжников, Н.С. Игры и методики для профессионального самоопределения старшеклассников / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, М.: Издательство «Первое сентября», 2004. – 196 с.

**Шабловская С.В.** (Научный руководитель – Богомаз С.Л.,  
канд. психол. наук, доцент)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

### **ПОНИМАНИЕ ГОТОВНОСТИ ЛИЧНОСТИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ОПТИМИЗМА К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

На сегодняшний день можно наблюдать дефицит оптимистического настроения в обществе. Становится актуальной проблема исследования оптимизма личности, в особенности в сфере предпринимательства. Ведь, деятельность отечественного предпринимателя протекает в сложных, противоречивых, быстро меняющихся условиях. Высокий темп жизни и работы, необходимость принятия важных решений в условиях дефицита информации, неопределённость средовых факторов, непредсказуемость и изменчивость рыночных реалий, наличие кризисных ситуаций различной природы – эти и многие другие факторы предъявляют высокие требования к личностным и профессиональным характеристикам делового человека. Для того чтобы достичь успеха в своём бизнесе он должен не только обладать широким спектром знаний в различных областях, но также иметь психологическую готовность и позитивную ориентацию на успешное ведение своего дела [2].

В отечественной науке исследованием психологических особенностей предпринимательства занимались В.А. Бодров (1995, ред.), В.В. Новиков и В.В. Марченко (1998), А.Л. Журавлев и В.П. Позняков (1995, 2001, 2008), С.К. Рощин (1993), Е.Б. Филинкова (2002, 2007), О.И. Титова (2007) и др. Однако конкретных эмпирических исследований, посвященных социально-психологическому анализу личности предпринимателей, крайне мало. Это связано, прежде всего, с тем, что предприниматели являются чрезвычайно сложным и труднодоступным объектом для психологического исследования [1].

**Цель данной работы** – определение и анализ готовности к предпринимательской деятельности личности с разным уровнем оптимизма в современном мире.

**Материал и методы.** Материалом настоящего исследования послужили совокупность понятий, данные теоретических и эмпирических выводов, полученные в ходе изучения проблемы готовности личности с разным уровнем оптимизма к предпринимательской деятельности. При этом использованы методы: комплексного и системного, сравнительного, критико-рефлексивного анализа методологических подходов и научных концепций, категоризация, трангуляция. Тематический анализ, моделирование, сравнение, обобщение, интерпретация библио-