

Popova N.V.

**Взаимосвязь личностных особенностей и карьерных ориентаций молодых работников промышленного предприятия**

Данная статья посвящена вопросам развития персонала как необходимого условия профессионального роста молодых работников, а также взаимосвязи личностных особенностей и карьерных ориентаций молодых работников промышленного предприятия. Она содержит как теоретические аспекты по данной теме, так и прикладные.

В статье представлены результаты исследования психологических особенностей и карьерных ориентаций молодых рабочих одного из крупных промышленных предприятий России.

В практике управления карьерой работников имеет место противоречие. С одной стороны, молодые работники стремятся к карьерному росту, продвижению по служебной лестнице, с другой стороны, их психологические особенности не в полной мере соответствуют их ориентациям. В то же время есть и другая сторона проблемы: полная реализация личностного, профессионального и творческого потенциала молодежи на предприятии.

**Ключевые слова:** промышленное предприятие, развитие персонала, развитие личности, становление личности, профессиональное самоопределение.

---

Popova N.V.

**Interrelation of personal features and career orientations of young workers of the industrial enterprise**

Given article is devoted questions of development of the personnel as necessary condition of professional growth of young workers, and also interrelation of personal features and career orientations of young workers of the industrial enterprise. It contains both theoretical aspects on the given theme, and applied.

The article presents the results of psychological research special characteristics and career orientations of young workers, one of the largest industrial enterprises of Russia.

In the practice of career management of employees is contradictory-Chiyo. On the one hand, young workers are committed to career growth, advancement, on the other hand, their psychological characteristics do not fully meet their orientations.

**Key words:** industrial enterprise, staff development, personal development, personal development, professional identity.

---

Popova N.V.

**Өндірістік мекеме жас мамандарының тұлғалық ерекшеліктері мен карьералық бағытталуының өзара байланысы**

Аталмыш мақалада персоналдың дамуының сұрақтары сияқты жас жұмыскердің кәсіби өсуінің қажетті шартының, тұлғаның өзгешелігінің және индустриялық кәсіпорынның жас жұмыскер карьерын бағдарлау айтылады. Ол осы тақырыпқа байланысты теориялық аспектілер мен қатар тәжірибелік аспектілерді қамтиды. Мақалада Ресейдегі үлкен өндіріс орнындағы жас жұмысшылардың психологиялық ерекшеліктері мен карьералық бағыттарының нәтижесі көрсетілген. Тәжірибеде жұмысшылардың карьералық басқаруы қарама-қайшылыққа ие. Бір жағынан жұмысшылар қызметтік саты бойынша карьералық дамуға ұмытылады, екінші жағынан, олардың психологиялық ерекшеліктері олардың бағыттарына толығымен сәйкес келмейді, сондай-ақ, қарастырылып отырған мәселенің басқа жағы да бар: өндірістегі жастардың іскерлік және шығармашылық потенциалы, жеке тұлғаның толық қалыптасуы.

**Түйін сөздер:** өндірістік мекеме, персоналдың дамуы, жеке тұлғаның дамуы, жеке тұлғаның қалыптасуы, кәсіби өзін-өзі айқындау.

**ВЗАИМОСВЯЗЬ  
ЛИЧНОСТНЫХ  
ОСОБЕННОСТЕЙ  
И КАРЬЕРНЫХ  
ОРИЕНТАЦИЙ  
МОЛОДЫХ  
РАБОТНИКОВ  
ПРОМЫШЛЕННОГО  
ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Введение**

Серьезные изменения социальной ситуации в России предъявляют серьезные требования к уровню профессионализма работников любой сферы производства, развития и реализации их потенциала. Поэтому именно сегодня, как никогда, особенно остро стоит проблема психологического обеспечения индивидуальной карьеры человека. Проблема карьерного роста является значимой и привлекательной для всех, кто занимается вопросами организационного поведения. Накопленный к настоящему времени достаточно большой объем научных публикаций, касающихся темы карьеры, свидетельствует об увеличении научного интереса к ней. Данный интерес обусловлен еще и тем, что в обществе декларируется образ социально успешного человека как наиболее приемлемый и социально желательный. Эта тенденция в значительной степени сказалась на условиях формирования ориентаций и социального поведения молодежи. Образ уверенного в себе, самостоятельного, решительного человека, который хорошо выглядит и успешно продвигается по карьерной лестнице, особенно привлекателен для молодых людей.

Но, осознавая важность карьерного роста молодого работника, необходимо четко представлять, насколько может хватить внутренних ресурсов, способностей личности, ее возможностей для поддержания соответствующего имиджа, постоянного проявления социальной активности, высокой работоспособности. Тем не менее, не только работники, но и работодатели не уделяют должного внимания данному вопросу. Именно поэтому многие организации несут убытки, вкладывая средства и продвигая людей, психологические особенности которых, их внутренний ресурс не соответствуют должности. В то же время и сам работник имеет определенные психологические издержки.

В практике управления карьерой работников имеет место противоречие. С одной стороны, молодые работники стремятся к карьерному росту, продвижению по служебной лестнице, с другой стороны, их психологические особенности не в полной мере соответствуют их ориентациям. В то же время есть

и другая сторона проблемы: полная реализация личностного, профессионального и творческого потенциала молодежи на предприятии. Поэтому возникает острая необходимость изучения взаимосвязи личностных особенностей и карьерных ориентаций молодых работников промышленного предприятия России.

### Основная часть

Вопросы развития персонала в период омоложения коллективов промышленных предприятий в России являются особенно актуальными, поскольку учет возрастных особенностей молодых работников, их личностного и профессионального становления значительно повысит эффективность и результативность системы подготовки персонала и в конечном итоге скажется положительно на основных показателях деятельности предприятий.

Развитие – фундаментальная категория диалектики, выражающая процесс движения, изменения органических целостных систем – материальных и духовных. Выделяют следующие наиболее характерные черты развития: возникновение качественно нового объекта (или его состояния), направленность, необратимость, закономерность, единство количественных и качественных изменений, взаимосвязь прогресса и регресса, противоречивость, спиралевидность формы (цикличность), развертывание во времени.

Развитие личности – это процесс количественных и качественных изменений унаследованных и приобретенных свойств личности. Развитие личности происходит под воздействием целого ряда факторов: наследственность (задатки); среда; специально организованное воспитание и обучение; собственная активность личности (самовоспитание, самообразование).

При этом решающую роль в нем, по мнению В.Д. Симоненко, играет собственная активность человека. «Формирование личности – процесс ее развития и становления под влиянием внешних воздействий (социальной среды, специально организованного воспитания и обучения); процесс становления человека как субъекта и объекта общественных отношений и различных видов деятельности» [2, с.34].

Под становлением личности можно понимать приобретение человеком в процессе развития новых свойств и качеств личности, приближение к новому уровню развития. В частности, можно говорить о становлении мировоззрения, индивидуальности, мастерства, профессионализма и

т.д. Существует несколько известных периодизаций профессионального развития. Например, периодизация А.К. Марковой, которая предлагает следующие конкретные этапы освоения профессии – адаптацию человека к профессии, самоактуализацию человека в профессии, приспособление к профессии – «выработку индивидуальной профессиональной нормы», «планки» самореализации, гармонизацию человека с профессией (близко к уровню «мастерства» – по Е.А. Климову), преобразование, обогащение человеком своей профессии (это уровень творчества), свободное владение несколькими профессиями.

Еще в одной известной периодизации американского психолога Д. Сьюпера выделяются несколько иные этапы. Первый этап – этап роста, на котором предполагается развитие основных интересов и способностей (от рождения до 14 лет). Следующий этап «разведки» исследует собственные силы и устремления, апробирует в различных видах трудовой и учебной деятельности (от 14 до 25 лет). Третий этап – пробный. На этом этапе идет апробация себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с более опытными работниками (25-30 лет), т.к. конкуренция в стремлении к жизненному успеху (карьере) является важнейшим смыслом существования в цивилизованном обществе. Следующие этапы стабилизации и поддержания предполагают утверждение себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста (от 30 до 44 лет) и сохранение достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий) (от 45 до 64 лет). А далее идет спад, уход, уменьшение профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более) [3]. В качестве ведущих критериев профессионализации Сьюпер выделяет профессиональную продуктивность – эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям.

Как видим, наблюдаются различия в периодизации разных авторов, которые объясняются не только различием в теоретико-методологических взглядах, но и особенностями социально-экономического и духовного развития общества. Так, например, у Е.А. Климова профессиональное становление (стадия «оптанта») занимает период с 11-12 до 14-18 лет, а у американского психолога Д. Сьюпера аналогичная стадия (этап «разведки») – от 14 до 25 лет. В американском обществе человеку предоставляется больше времени на обдумывание выбора и на пробу своих сил в разных видах деятельности. Анализ этапов взрослых периодов различных авторов показы-

вает, что в качестве главного критерия перехода от одной стадии к другой выступает готовность человека переосмысливать свою жизнь и профессиональную деятельность. Для многих людей взрослые периоды жизни – это периоды максимальной самореализации именно в профессиональной и трудовой деятельности.

От успешного прохождения взрослых периодов жизни зависит развитие личности, которое можно представить через следующие виды: индивидуальный, личностный, профессиональный. В зависимости от соотношения темпов различных видов развития А.А. Бодалев выделяет сценарии развития взрослого человека.

Каждый этап профессионального развития личности сопровождается определенными противоречиями. На стадии профессионального образования движущей силой развития личности как профессионала является противоречие между требованиями общества и уровнем личностного и профессионального развития обучающегося. Разрешение противоречий приводит к развитию познавательных и профессиональных способностей, повышению уровня социально-профессиональной компетентности. На стадии профессионального становления противоречие проявляется между требованиями новой для личности социально-профессиональной ситуации, новой роли, трудового коллектива и уровнем социально-профессиональной квалификации и компетенции. Разрешение происходит в процессе психологической перестройки личности и выражается в профессиональном самоопределении, нахождении личностного смысла в выполняемой работе, в приобретении профессионального опыта. На стадии профессионализации основным является противоречие между «я – действующим» и «я – отраженным» в профессии, обусловленное потребностью специалиста в развитии карьеры. Разрешается это противоречие в процессе продвижения по квалификационным ступеням профессии и выработке индивидуального стиля деятельности. Переход на стадию мастерства происходит в процессе разрешения противоречия между потребностью личности в самореализации в профессии и профессионально-психологическим содержанием и техническими возможностями профессиональной деятельности, а именно: в устранении противоречия между «я профессиональным» и «я потенциальным». Его разрешение возможно путем самоактуализации личности. На начальных стадиях профессионального становления движущими силами выступают противоречия между внеш-

ними и внутренними факторами, на последующих стадиях – внутренние противоречия личности специалиста-профессионала.

Под развитием персонала можно понимать деятельность, проводимую организацией с целью оказания помощи в достижении профессионального успеха молодого работника, а именно: в его профессиональном становлении, в развитии трудового потенциала, карьеры, профессионально-квалификационного продвижения. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры молодых работников. Для эффективного решения задач организации требуются пригодные для этого люди, которые должны развиваться и как работники, и как личности.

Для успешного развития персонала необходимы поддержка способных к обучению работников, распространение знаний и передового опыта, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников, снижение текучести кадров. Помимо внутрипроизводственного значения в развитии персонала, играют важную роль профессиональное обучение, активизация потенциальных возможностей работника, поднятие общеобразовательного уровня, укрепление духа творчества и соревновательности в коллективе. При этом очень значимым фактором является понимание и учет индивидуальных особенностей молодых работников, а также особенностей, характерных для этого возрастного периода.

На профессиональное становление и развитие молодых работников оказывает влияние модель поведения, сформированная, в основном, учебным заведением. Она может быть индивидуально-карьерной, неопределенной, характерной для молодых людей, не определившихся в своей профессиональной жизни и не осознавших, чего они хотят, порой неадекватно оценивающих свои возможности; несамостоятельной, свойственной молодым людям, в большинстве случаев очень способным, но не ориентирующимся в требованиях современного рынка труда, не владеющим технологиями поиска работы.

Особенностями этого возрастного периода являются вступление в общественное производство; частичный отказ от собственных интересов и подчинение интересам производства и социальных групп, в которые входят молодые люди. На этом этапе заканчивается процесс адаптации в системе общественного производства к своей

профессии, формируется устойчивый трудовой потенциал. Профессионально определившаяся личность постепенно идентифицируется с профессией, с теми социальными ролями, в которые человек вступает в связи с их выполнением. Поэтому для развития личности молодого работника очень важен процесс профессионального самоопределения и становления его как профессионала. Профессиональное становление – процесс изменения личности под влиянием социально-профессиональной ситуации, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самореализацию в труде [2]. По мнению Э.Ф.Зеера [1], в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности необходимо учитывать социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Именно эти два фактора оказывают основное влияние на профессиональное становление личности. Он отмечает, что «профессиональное становление субъекта выражается в развитии его личности и индивидуальности за счет приобретения профессионализма и формирования индивидуального стиля деятельности» [1, с.50]. Процесс профессионального становления личности сопровождается возникновением ряда проблем, специфика которых зависит от стадии становления.

Важным условием профессионального становления личности является ее самоопределение. Самоопределение – это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Нередко согласование позиций затруднено. Профессиональное самоопределение, как правило, означает конфликт. Поскольку речь идет о самоопределении, то этот конфликт имеет внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений, и конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно. Сторонами внутриличностного конфликта самоопределения являются различные составляющие структуры личности.

Становление личности реализуется различными способами профессионального самоопределения. Анализ этих способов показывает, что профессиональное самоопределение предполагает проявление собственной позиции в проблемной ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Профессиональное

самоопределение неизбежно порождает столкновение различных целей, интересов, позиций, несовпадение потребностей в самоосуществлении и реальных возможностей, противоречия между «Я – реальным», «Я – отраженным» и «Я – возможным».

Особого рассмотрения требует вопрос о кризисах профессионального становления личности. О кризисе можно говорить, когда происходит нарушение гармонии в развитии личности и возникновение на этой основе противоречия между разными составляющими или разными линиями развития (физической, интеллектуальной, нравственной, гражданской). Главная проблема кризиса – осознание этих противоречий и грамотное управление этими противоречивыми процессами. Кратко можно обозначить следующие варианты противоречий самоопределяющейся личности: противоречие между половым, общеорганизмическим и социальным развитием человека (по Л.С. Выготскому); противоречие между физическим, интеллектуальным, гражданским и нравственным развитием (по Б.Г. Ананьеву); противоречие между разными ценностями, противоречие несформированной ценностно-смысловой сферы личности (по Л.И. Божович, А.Н. Леонтьеву); проблемы, связанные со сменой ценностных установок во взрослые периоды развития субъекта труда (по Д. Сьюперу, Б. Ливехуду, Г. Шихи); кризисы идентичности (по Э. Эриксону); кризис, возникающий в результате существенного рассогласования между «реальным Я» и «идеальным Я» (по К. Роджерсу); кризисы возрастного развития, основанные на противоречии мотивационной и операциональной линий развития (по Д.Б. Эльконину); кризисы собственно профессионального выбора, основанные на противоречии «хочу», «могу» и «надо» (по Е. А. Климову), и др.

Некоторые исследователи причины жизненных кризисов видят в биологическом развитии человека, другие большее значение придают социализации личности, третьи – духовному, нравственному становлению личности. На наш взгляд, необходимо акцентировать внимание на кризисах профессионального становления. В кризисах профессионального развития решающее значение принадлежит перестройке, изменениям в профессиональной деятельности личности.

В целом же профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации. Профессиональное становление обу-

словлено самостоятельным и осознанным согласованием профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности. Необходимым условием успешного формирования человека в сфере труда является его трудовой потенциал.

Трудовой потенциал работника – это мера его наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность. Необходимо отметить три структурных компонента трудового потенциала личности: психофизиологический потенциал (способности индивида, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость и т.д.); производственно-квалификационный (совокупность специальных и общих знаний, навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенной сложности); личностный (уровень гражданского сознания, социальной зрелости, ценностные ориентации, потребности и запросы в сфере трудовой деятельности) [4].

Развитие трудового потенциала осуществляется в результате обучения и профессиональной подготовки. Немаловажное значение имеет саморазвитие личности, под которым понимается и образование, приобретаемое человеком в процессе самостоятельной работы без прохождения систематического курса обучения в образовательном учреждении, и активная целенаправленная деятельность человека, связанная с поиском и усвоением знаний в интересующей его области [2, с. 357].

Одним из основных показателей профессионального роста работника, его профессионального развития является карьера. Карьера – это успешное продвижение в какой-либо деятельности, профессиональный или должностной рост работника, который заключается в последовательном прогрессе его социального статуса или заработка. Карьера обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации. Полноценная карьера – это сбалансированное соотношение внутреннего развития человека и его должностного продвижения на предприятии. Карьера структурирует трудовой и жизненный опыт человека, благодаря чему трудовая биография приобретает вид развития, упорядоченного ступенями карьеры. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его потребностей в самореа-

лизации, уважении и самоуважении, в успехе и власти. Она показывает конкурентоспособность человека на рынке труда.

Профессиональный и должностной рост является важнейшим мотивом в деятельности большинства работников. На карьеру человека могут влиять как внутренние, так и внешние факторы. Внутренними факторами являются мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. Внешние факторы карьеры – это социально-профессиональная среда, тип и размеры организации. Профессиональная карьера требует высокой профессиональной компетентности. Должностная карьера в большей степени требует социальной компетентности, хотя формальный статус может не означать реального лидерства в профессиональной среде.

Среди закономерностей карьерного продвижения существует ряд особенностей. Среди них: характер его протекания в зависимости от возраста, стажа работы в организации и в должности; стадия деловой жизни; определение оптимальной скорости продвижения работника; знание временной модели периодизации карьеры. Планирование карьеры – одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста. Управление карьерой специалистов в определенной степени является естественным продолжением и результатом всей деятельности службы управления персоналом. Организация работы по планированию и реализации карьеры работников включает в себя ознакомление работников с имеющимися в организации возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации, регулярное информирование и консультирование по открывающимся в организации возможностям обучения и вакантным местам, разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры, перемещение работников по трем направлениям: продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста, горизонтальное перемещение (ротация), понижение.

На наш взгляд, интерес представляют результаты исследования психологических особеннос-

тей и карьерных ориентаций молодых рабочих одного из крупных промышленных предприятий России.

Целью исследования явилось изучение психологических особенностей и карьерных ориентаций молодых рабочих промышленного предприятия. Были выдвинуты гипотезы исследования:

1. Имеются статистически значимые различия в психологических особенностях и карьерных ориентациях высококвалифицированных молодых рабочих и молодых специалистов.

2. Существует взаимосвязь между психологическими особенностями (качества коммуникативной сферы) и типами карьерных ориентаций высококвалифицированных молодых рабочих.

В исследовании приняло участие 25 молодых рабочих – членов резерва руководящих кадров – экспериментальная группа и 25 молодых специалистов – контрольная группа, всего 50 человек молодых работников в возрасте до 30 лет. Это тот возрастной период, когда происходит профессиональное становление личности, ее самоопределение, строятся планы карьерного роста и имеются первые профессиональные успехи. В контрольную группу вошли молодые специалисты, окончившие высшие учебные заведения и не имеющие опыта работы, поэтому они не могли пока реализовать свои карьерные ориентации. Однако, по мнению Э. Шейна, карьерные ориентации – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности, формирующийся в процессе социализации. Молодые специалисты, имеющие небольшой стаж работы, также обладают ими.

В выборку молодых рабочих попали работники в основном мужского пола, так как предприятие, на котором проводилось исследование, относится к группе промышленных предприятий металлургической отрасли. По профессиональной принадлежности – это вальцовщики, волочильщики, резчики, правильщики, нагревальщики высокой квалификации, то есть имеющие 5-е и 6-е квалификационные разряды. Группу молодых специалистов составляют молодые работники (в возрасте до 25 лет), имеющие стаж работы не более года, имеющие высшее профессиональное образование и в основном работают в должности специалиста.

Предметом исследования являлись:

1. Психологические особенности интеллектуальной, эмоционально-волевой, коммуникативной сферы высококвалифицированных молодых рабочих и молодых специалистов.

2. Локус контроля молодых работников: интернальность общая, интернальность в сфере

достижений и неудач, в профессиональной деятельности (профессионально-социальный и профессионально-процессуальный аспекты интернальности), отрицание активности, готовность к деятельности, связанной с преодолением трудностей и готовность к самостоятельному планированию, осуществлению деятельности и ответственности за нее.

3. Уровень экстраверсии-интроверсии и нейротизма испытуемых экспериментальной и контрольной групп.

4. Типы карьерных ориентаций молодых работников (высококвалифицированных рабочих и молодых специалистов): профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность (работы и местожительства), служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

5. Основные мотивы трудовой деятельности работников.

При проведении исследования использовались методы психологического тестирования и параметрический метод t-критерий Стьюдента. В исследовании использовались методики: 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (16PF), тест-опросник Г. Айзенка ЕРІ (адаптированный вариант опросника ЕРІ Шмелева А.Г), локус контроля. Новая модификация методики «Уровень субъективного контроля» (УСК) – версия для взрослых, опросник Эдгара Шейна «Якоря карьеры», методики «Парных сравнений» и «Мотивов достижений».

На основании результатов психологического тестирования высококвалифицированных молодых рабочих и молодых специалистов, использования методов математической статистики сделаны следующие выводы:

1. Уровень развития интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств в целом в группе высококвалифицированных молодых рабочих – членов резерва руководителей – средний. Тем не менее, наличие существенных различий по исследуемым факторам между двумя группами обследованных работников позволяет сказать, что высококвалифицированные молодые рабочие, в сравнении с молодыми специалистами, более осторожны, рассудительны, благоразумны, практичны и реалистичны, с менее выраженным творческим воображением. Они более осторожны в отношении новых идей, взглядов и в то же время более устойчивы к традициям и авторитетам.

2. В целом для группы молодых рабочих – будущих руководителей – характерен средний

уровень интернальности. Существенных различий по уровню интернальности между работниками двух групп не выявлено. На уровне средних арифметических значений более высокие показатели практически по всем шкалам опросника locus контроля зафиксированы в группе высококвалифицированных рабочих. Анализ показал, что количество интерналов превышает количество экстерналов в обеих группах.

3. По шкалам экстраверсия-интроверсия и нейротизм методики Г. Айзенка существенных различий не выявлено. На уровне средних арифметических значений уровень выраженности экстраверсии молодых рабочих незначительно ниже, чем у молодых специалистов, а уровень нейротизма – выше.

4. Все типы карьерных ориентаций (профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство) являются достаточно значимыми для обследованных работников, кроме карьерной ориентации, связанной со стабильностью местожительства.

5. Наиболее значимым мотивом трудовой деятельности для обследованных работников обеих групп является профессиональная карьера, признание и уважение окружающих. В меньшей степени и рабочие, и молодые специалисты ориентированы на власть и влияние.

6. Существуют корреляционные связи между карьерными ориентациями молодых рабочих и их личностными особенностями. Ориентация на менеджмент связана с такими личностными качествами, как эмоциональная неустойчивость, высокая нормативность поведения, ответственность, настойчивость в достижении цели, доминантность, уверенность, подозрительность. Ориентация на автономию (независимость) коррелирует с такими качествами, как робость, застенчивость, направленность на служение – с высокими моральными качествами, ответственностью, развитым самоконтролем и стремлением к выполнению социальных требований. Стремление к конкуренции и вызов связаны с особенностями интеллекта, ориентация на предпринимательство – с такими качествами, как: общительность, моральная нормативность, ответственность, сниженная эмоциональная устойчивость.

### Заключение

Диагностика психологических особенностей высококвалифицированных молодых рабочих и

молодых специалистов позволила собрать большой объем информации, составить банк данных на данный контингент персонала, который можно использовать для составления карьерограмм на каждого конкретного работника, программ развития молодых работников, проводить управленческие тренинги и тренинги делового общения, то есть содействовать профессиональному и карьерному росту, самореализации личности молодых работников.

Профессиональное обучение – важнейший компонент развития персонала. Основной целью обучения молодых работников является рост профессионализма, который может быть достигнут в процессе реализации следующих задач: мотивирование саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры; повышение компетентности (социальной, экономической, правовой, специальной, экологической и др.); развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекция профессиональных форм поведения; развитие аутокомпетентности (персональной компетентности) и корректировка профессионально-психологического профиля специалиста; формирование социальной, профессиональной и персональной компетенции; обеспечение условий саморазвития, самообразования и самоосуществления личности.

Для эффективного решения задач организации требуются пригодные для этого люди, которые должны развиваться и как работники, и как личности. Для успешного развития персонала необходимы такие условия, как: поддержка способных к обучению работников; распространение знаний и передового опыта; обучение молодых квалифицированных сотрудников; осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников; снижение текучести кадров. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие своих работников значительные средства – от 2 до 10% фонда заработной платы. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности. Обучение работников – многофункциональный процесс, оказывающий влияние на различные компоненты деятельности предприятий. Непосредственно от масштабов, хода и результатов обучения зависят текущие и будущие результаты деятельности предприятия; текущие и будущие

затраты, связанные с деятельностью предприятия; уровень риска в деятельности предприятий и организаций отрасли от некомпетентных действий персонала.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность предприятию, обеспечи-

вают преемственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников: повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

#### Литература

- 1 Зеер Э.Ф. Психология профессий. Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
- 2 Общая и профессиональная педагогика: учебн. пособие для студентов педагогических вузов/под ред. В.Д. Симоненко. – М.: Вентана-Граф, 2005. – 368 с.
- 3 Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профорентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников – М.: Издательский Центр «Академия», 2005. – 496 с.
- 4 Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Н.И. Шаталова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 1998. – 235 с.

#### References

- 1 Zeer E. F. Psychology professions E. F. Zeer. – M.: Academic Project; Fund, «World», 2005. – 336 p.
- 2 General and professional pedagogy: Educational. a manual for students of pedagogical universities /Ed. by C. D. Symonenko. – M.: Ventana-Earl, 2005. – 368 p.
- 3 Brazhnikova E. Y., Priajnikov N. With. Career Guidance: Textbook. book for students. the Supreme. the textbook. institutions / E. Y. Brazhnikova, N. With. Priajnikov. – M.: Publishing Center «Academy», 2005. – 496 p.
- 4 Shatalova N. And. Labor potential employee: problems of functioning and development N. And. Shatalova-Ekaterinburg: Publishing house of the Ural. GOS. Econ. University, 1998.