

## Личностные особенности и карьера

*Притула Ольга Сергеевна*

*студентка*

*Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия*

*E-mail: olga2k@rbcmail.ru*

«Карьера» - это успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, научной и профессиональной деятельности. В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. В основном употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение». Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а так же ее самореализации является сознательное планирование карьеры. Планирование карьеры состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению.

Из различных классификаций типов карьер нас интересует: должностная (переход с одной должности на более высокую) и профессиональная (расширение своих знаний, соответствие в работе, мастерство) карьеры.

**Должностная карьера** – это переход по служебной лестнице от более низкой к более высокой должности. Для профессиональной карьеры характерны преобладание в трудовой деятельности человека профессиональной специализации, работа, преимущественно, в одной предметной профессиональной области, достижение им и признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

**Целью** же нашего исследования было выяснить, какие личностные качества способствуют выбору того или иного типа карьеры.

**Объектом** данного исследования выступили люди с разными типами карьеры.

**Предметом** явились личностные качества людей.

Нами была выдвинута следующая гипотеза: люди с разным типом карьеры обладают разными личностными качествами: у тех, кто выбирает должностную карьеру выше мотивация достижения успеха, склонность к риску и есть направленность на дело (заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели).

В данном исследовании приняли участие 28 человек в возрасте 20-25 лет. Из них 15 лиц женского пола и 13 – мужского. Им были предложены следующие методики: «Методика диагностики направленности личности» Б. Баса, «Методика диагностики степени готовности к риску» Шуберта, Тест – опросник А. Мехрабиана, направленный на измерение мотивации достижения (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) и анкета на определение карьерных планов.

Результаты анкеты о предпочитаемом типе карьеры показали, что планирующих карьеру больше, чем не планирующих, при этом мужчины планируют карьеру чаще, чем женщины (планируют карьеру 57,14% (из них мужчины – 35,71% и женщины – 21,43%) и не планируют карьеру 42,86% (из них мужчины – 10,71% и женщины – 32,15%)).

Не планирующие карьеру люди характеризуются следующими качествами: готовность к риску низкая (слишком осторожны), в мотивации достижения успеха доминирует стремление избегать неудачи, направленность личности на себя (ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность).

По результатам методик у мужчин, планирующих профессиональную карьеру (21,43%), средняя готовность к риску, в мотивации достижения успеха доминирует стремление к успеху, направленность личности на дело. У мужчин, планирующих должностную карьеру (14,28%), готовность к риску низкая, в мотивации достижения успеха доминирует стремление избегать неудачи, направленность личности на себя. Данные методики были обработаны с помощью метода непараметрической статистики U – критерия Манна – Уитни.

В личностных качествах мужчин, выбирающих разный тип карьеры, обнаружился ряд различий: во-первых, уровень мотивации достижения успеха у тех, кто выбирает профессиональную карьеру, значимо выше, чем у тех, кто выбирает должностную карьеру; во-вторых, люди с должностным типом карьеры направлены на себя и самореализацию, а с профессиональным – на дело; в-третьих, степень готовности к риску значимо ниже у людей, выбирающих должностную карьеру, чем у тех, кто выбирает профессиональную карьеру.

У женщин, планирующих профессиональную карьеру (14,29%), средняя готовность к риску, в мотивации достижения успеха доминирует стремление избегать неудачи, направленность личности на себя. У женщин, планирующих должностную карьеру (7,14%), готовность к риску низкая, в мотивации достижения успеха доминирует стремление избегать неудачи, направленность личности на дело.

Таким образом, в личностных качествах женщин, выбирающих разный тип карьеры, можно обнаружить ряд различий: во-первых, несмотря на то, что у всех женщин мотивация избегания неудачи выше, чем мотивация достижения успеха, уровень мотивации достижения успеха у тех женщин, которые выбирают профессиональную карьеру, значимо выше, чем у тех, которые выбирают должностную карьеру. По-видимому, избегание неудачи, является гендерным фактором, поскольку у мужчин преобладает мотивация достижения успеха. Во-вторых, женщины с должностным типом карьеры направлены на дело, а с профессиональным – на себя; в-третьих, степень готовности к риску значимо ниже у женщин, выбирающих должностную карьеру, чем у тех, кто выбирает профессиональную карьеру. Уровень значимости во всех случаях составил 99%.

Проведенное исследование показало, что личностные качества определяют тот тип карьеры, который в дальнейшем будет строить человек. Если человек направлен на расширение своих знаний, на профессиональную карьеру, он меньше заботится о достижениях и не боится рисковать, и, наоборот, люди, которые хотят подняться по служебной лестнице, ориентированы на себя, на власть, на достижение, но боятся рисковать, чтобы не потерять это. Наша гипотеза подтвердилась лишь частично. Действительно, для людей, выбирающих должностную карьеру характерна направленность на дело, но при этом у них ниже мотивация достижения успеха и склонность к риску. Это можно объяснить тем, что должностная карьера рассматривается, прежде всего, как способ заработка статуса, престижа, поэтому люди пытаются обеспечить ее гарантированно, проявляют осторожность в своих действиях. А профессиональная карьера обеспечивает больше уважения со стороны окружающих, поэтому, чем больше ты будешь рисковать и чем большего успеха достигнешь, тем больше достигнешь уважения. Данные особенности можно учитывать в психологической работе по оказанию помощи в планировании успешной карьеры сотрудников.

### Литература

1. Винокуров Л.В. (2001) Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов // СПб.: Питер, 2001.
2. Никифоров Г.С. (2003) Психология менеджмента // СПб.: Питер, 2003.

3. Райгородский Д.Я. (2004) Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие // Самара: Издательский Дом БАХРАХ – М, 2004.
4. Сидоренко Е.В. (2003) Методы математической обработки в психологии // СПб.: ООО Речь, 2003.