

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»

37.03.01 «Психология»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: **Смысложизненные и карьерные ориентации выпускников
ПСИХОЛОГОВ**

Студент(ка) Ю.Ю. Морозова _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Научный к.псих.н., доцент В.В. Пантелеева _____
руководитель (И.О. Фамилия) (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.псих.н., доцент Е.А. Денисова _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Тольятти, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ПРОБЛЕМА СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ	
1.1. Понятие «смысложизненные ориентации» и «ценностные ориентации» в психологии.....	7
1.2. Представления о карьере и карьерных ориентациях в психологии.....	18
Выводы по первой главе	27
ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ПСИХОЛОГИЯ»	
2.1. Организация и методы исследования.....	29
2.2. Результаты исследования смысложизненных и карьерных ориентаций у выпускников направления подготовки "Психология".....	40
Выводы по второй главе	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
БИБЛИОГРАФИЯ	56
ПРИЛОЖЕНИЕ	60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Жизненный путь личности – это процесс формирования и развития человека в определённом обществе, современника определённой эпохи и сверстника определённого поколения. Вместе с тем, этапы жизни датируются историческими событиями, разными способами воспитания, изменениями образа и стиля жизни, отношений, набором ценностей и жизненной программой – целями и смыслом жизни, присущими данному человеку. Исследование особенностей смысложизненных ориентаций стало в настоящее время актуальной темой для изучения. Однако, несмотря на популярность этого феномена, пока трудно говорить о методах развития ценностных ориентаций и способах коррекционного и формирующего воздействия. С вопросами смысла жизни сталкивается практически каждый человек. Особенно остро этот вопрос стоит в юношеском возрасте. Тема смысла жизни изучалась В. Франклом. Он писал, что с этой проблемой сталкиваются люди во всём мире. Смысл жизни может являться самостоятельной ценностью для человека, а может обуславливать систему ценностей, которыми руководствуется индивид в своей жизни. Существует три аспекта смысла жизни: прошлое, настоящее, будущее. Они по-разному воспринимаются людьми. [38]

Карьера занимает большую часть жизни человека и удовлетворяет основные потребности. Развиваясь в профессии, человек применяет свои способности и возможности, взаимодействует с другими людьми, ощущает свою значимость для общества. Все это способствует становлению личности человека.

Отражением развития человека в работе служит профессиональная карьера. Карьерный рост в современном обществе имеет первостепенное значение. Быстрый темп изменений в обществе сильнее всего отражается на профессиональной деятельности. Повышаются требования к личности как субъекту труда, изменяется его место в системе трудовой деятельности.

Меняется отношение общества к карьерному росту. Карьерный рост – это необходимое условие успешности. Главным параметром профессионального развития являются карьерные ориентации.

Практические исследования и теоретический анализ дают широкое представление о карьерных ориентациях. Эта тема довольно актуальна, но мало изучена. Поэтому необходим более подробный анализ. В этом состоит новизна темы.

Сейчас большинство работодателей при подборе персонала ориентируются на молодых специалистов. Именно поэтому особую актуальность имеет изучение карьерных ориентаций выпускников и молодых специалистов. Первые шаги профессионального становления являются наиболее важными в процессе карьерного развития. Они определяют дальнейший вектор профессионального развития, задают динамику.

Цель исследования: выявление особенностей карьерных и смысложизненных ориентаций и ценностей у выпускников направления подготовки «Психология».

Объект исследования: карьерные и смысложизненные ориентации и ценности.

Предмет исследования: особенности карьерных и смысложизненных ориентаций и ценностей у выпускников направления подготовки «Психология».

Гипотеза исследования: существует связь между смысложизненными и карьерными ориентациями у выпускников-психологов. Выпускники, для которых характерны ценности, связанные с профессиональной реализацией, ориентированы на ответственность и самостоятельный контроль своей жизни, принесение пользы обществу и людям.

Задачи исследования:

1. провести теоретический анализ таких понятий как «смысложизненные ориентации», «карьерные ориентации»;

2. разработать экспериментальный план и выявить особенности карьерных и смысложизненных ориентаций у выпускников направления подготовки «Психология»;
3. провести количественный и качественный анализ связей смысложизненных и карьерных ориентаций;
4. провести качественный анализ ценностной сферы выпускников направления подготовки «Психология»;
5. сделать выводы о связях смысложизненных и карьерных ориентаций у выпускников направления подготовки «Психология».

Методы исследования:

1. Теоретический анализ.
2. Констатирующий эксперимент.
3. Статистический анализ (коэффициент корреляции Пирсона).

Методики исследования:

1. Тест «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева.
2. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «якоря карьеры» Э. Шейна.
3. Ценностный опросник Ш. Шварца.

Теоретико – методологической базой являются: труды В. Франкла, Г. Олпорта, гуманистическая теория личности А. Маслоу, теория М. Рокича о ценностных ориентациях, труды Э. Фромма. Среди отечественных психологов вопросами ценностных и смысложизненных ориентаций занимались Д.А. Леонтьев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Б.С. Братусь, В.Э. Чудновский, К.А. Абульханова-Славская.

Практическая значимость исследования состоит в создании эмпирической основы для разработки программ адаптации и профессиональной ориентации на начальных этапах карьеры. Подробное рассмотрение и изучение карьерных ориентаций позволяет успешно использовать их для улучшения выполнения кадровых функций. Первая и важнейшая задача – это поиск оптимальных форм, методов нематериальной

мотивации работников на основе преобладающих карьерных и смысложизненных ориентаций. Другие задачи повышения эффективности деятельности:

- Отбор персонала. Здесь важно, насколько карьерные ориентации претендента на должность совпадают с особенностями организации в целом и вакантного места в частности;
- Адаптация персонала. Здесь важно облегчить адаптационный период. Для этого изучаются доминирующие карьерные ориентации работника и таким образом определяется направление адаптационной работы для каждого сотрудника или группы;
- Управление карьерой. Здесь важна поддержка карьеры, работа с кадровым резервом.

ГЛАВА I. ПРОБЛЕМА СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

1.1. Понятие «смысложизненные ориентации» и «ценностные ориентации» в психологии

Смысл жизни – тема междисциплинарная. Она изучается в философии и теологии, в литературе. Эти науки рассматривают тему смысла с содержательной стороны, ставя вопросы: в чем заключается смысл жизни, какой смысл жизни можно считать истинным, настоящим, достойным. Психология рассматривает феномен смысла жизни, придавая этому огромное значение. Но вопрос, в чем состоит смысл жизни, не входит в компетенцию психологии. Д.А. Леонтьев писал, что психология изучает влияние смысла жизни на человека, что происходит, когда человек утрачивает смысл, или находится в поиске. Для психологической науки важными являются факторы, влияющие на образование смысла жизни для каждого человека. А так же, интересно то, как наличие или отсутствие смысла влияет на судьбу человека, его осознание. [19]

Существует несколько определений смысла жизни с точки зрения психологии:

- «более или менее адекватное переживание интенциональной направленности собственной жизни»,
- «концентрированную описательную характеристику наиболее главной и обобщенной подвижной смысловой системы, отвечающую за общую направленность жизни субъекта как целого» [19],
- «основная линия жизни, определяющая высокую планку активной жизнедеятельности человека, помогающая ему не сломаться на крутых виражах судьбы, максимально использовать собственные ресурсы, направляя их на преобразование обстоятельств и собственной личности» [46].

Ю. Б. Гиппенрейтер определяет смысл жизни «как процесс, направленный на полную интеграцию и координацию мотивационной сферы личности».

С. Л. Рубинштейн даёт такое определение: жить осмысленно — быть источником света и тепла для окружающих людей, быть преобразователем жизни, выкорчевывать из нее всякую скверну и непрерывно совершенствовать жизнь. [37] Б. С. Братусь говорит о смысле жизни, как о ежедневной потребности. Эта потребность держится на основном противоречии между ограниченностью (смертностью) индивидуального бытия и универсальностью родовой сущности человека. [5]

Тема смысла жизни наиболее широкое распространение получила в теории В. Франкла. Он считал, что это врождённое стремление каждого человека. По Франклу, смысл – это основная движущая сила, мотивация поведения и развития индивида. Отсутствие смысла вызывает «ноогенный невроз», различные виды аддиктивного поведения, отклонения в развитии личности и даже психические заболевания. Смыслу жизни присущи две основные характеристики: уникальность и универсальность. Это проявляется в том, что для каждого отдельного человека существует свой, индивидуальный смысл, и в то же время есть универсальные ценности для многих людей. [43] В. Франкл считал, что человек всегда может найти смысл жизни, при любых обстоятельствах, в любом возрасте и положении. Пока у человека есть жизнь, у него есть смысл жить. Чтобы обрести смысл жизни, можно пойти любым из трёх путей:

- 1) заниматься социально значимым делом;
- 2) признать гуманистические ценности;
- 3) осознанно выбирать – как относиться к тем или иным обстоятельствам своей жизни.

Смысл – это нечто общее, объективное. Но при этом, реализуется через индивидуальность. Д.А. Леонтьев выделил три вектора направленности смысла:

- 1) будущее (цели, стремление, планы);
- 2) настоящее (ощущение полноты и гармонии жизни);
- 3) прошлое (удовлетворение достигнутым).

Ключевой момент в поиске смысла – не познание его умом, не изобретение нового, а признание чего-то важного и ценного в конкретных условиях и действиях. [19]

Безусловно, смысл жизни оказывает положительное влияние на жизнь человека и становление его личности. Значение смысла по В.Э. Чудновскому:

- суть, главное и основное в чём-либо;
- отношение человеку к этому значимому и важному;

Феномен смысла жизни – это сочетание и того и другого. Причём отношение человека первостепенно. [46] Поиск смысла жизни, это не только выделение главного, значимого. Это значимое должно способствовать росту и развитию человека. Смысл всегда идёт во благо личности. Поэтому В. Э. Чудновским выделены два признака адекватности смысла жизни:

1. «Реалистичность» смысла жизни. Смысл должен подходить под объективную реальность, в которой живёт человек, и под его возможности и способности.
2. «Конструктивность» смысла жизни. Смысл должен способствовать успешному развитию и реализации потенциала личности.

В. Франкл указывал, что сначала человек удовлетворяет свои базовые потребности, вслед за этим у него возникает потребность в поиске смысла жизни. Каждый человек сам определяет индивидуальный набор ценностей и целей, именуемый смысложизненными ориентациями. Главная их характеристика – уникальность понимания и осознания. Это создаёт трудности для изучения и развития.

Один из периодов активного становления личности – студенчество. Человек в этом возрасте заново осмысливает жизнь, социальные нормы и правила, происходит социализация. В результате вырабатывается индивидуальная система смыслов и ценностей.

В юношеский период формируются основные смысложизненные ориентации и мировоззрение. Они важны для того, чтобы успешно реализоваться в карьере и в жизни. Смысл жизни обретается в какой-либо

конкретной сфере жизни человека. При этом смысл должен быть связан не только с настоящим, и с прошлым, и будущим.

Смысложизненные ориентации это: наличие важной цели, полноценность и насыщенность жизни, удовлетворённость прошлыми достижениями. [21]

Система ценностей всегда должна подстраиваться под быстро меняющиеся тенденции в обществе. Это необходимо для адаптации к социальной среде. Смысложизненные ориентации – это ориентир, для каждого индивида и общества в целом. В.Франкл считал, что человек не сможет обрести счастья, не наполнив свою жизнь осмысленностью.[43] Наличие смысла жизни является показателем того, что человек является хозяином своей жизни и управляет ей. К.А. Абульханова-Славская определяет смысл жизни как ценность и переживание человеком этой ценности. [1]

Путь к смыслу жизни может проходить через всю жизнь человека. Юношеский и подростковый возраст – те этапы, в которых эта тема особенно актуальна. В эти годы происходит осознание, поиск себя, своего «внутреннего стержня», определение планов и целей.

На становление смысложизненных ориентаций влияют: жизненные планы, культурная жизнь общества, воспитание, обучение и отношения. [13]

Леонтьев Д.А. описывает смысловые структуры как превращенные формы жизненных отношений субъекта. Система ценностей и смыслов делает человека более адаптивным в жизненных обстоятельствах. И в тоже время, опираясь на собственную систему ценностей, человек имеет возможность делать выбор.[19]

Система ценностей понимается как:

- ценность как точка зрения;
- интересы и установки;
- мотивация и потребности.

Впервые поведение человека приобретает собственную логику и осмысленность в трёхлетнем возрасте. Появляются первые представления о устройстве мира, о справедливости и порядке. [19]

Новая точка развития мировоззрения наблюдается в подростковом возрасте. Внутренний мир меняется, человек чаще опирается на себя самого и свои убеждения. Зачастую, эти убеждения могут противоречить социальным нормам и общественному порядку. Поведение становится не адаптивным, а аддиктивным, антисоциальным. Таким образом, формируется и развивается конструкт психики, отвечающий за автономность. Подросток учится свободе выбора, принятия решения, получает опыт опоры на себя, как взрослая зрелая личность. Хотя, в силу индивидуальных особенностей, в поведении нередко закрепляются незрелые способы поведения, дезадаптивные реакции.

В 1960-е годы Джеймс Крамбо и Леонард Махолик работали над шкалой, измеряющей уровень осмысленности жизни. Авторы методики дали определение: цель в жизни – это ощущение человеком значимости своей жизни. Исследователи увидели связь клинических проблем и осмысленности жизни: у таких людей степень осмысленности низкая. Под клиническими проблемами понимались: неврозы, зависимость, шизофрения, и пр. В дальнейшем было проведено много исследований, подтверждающих эти результаты. А так же, было выявлено, что осмысленность жизни не зависит от пола, возраста, образования, уровня интеллекта, религиозных убеждений и материального состояния. Эти работы ещё раз подтверждают мнение Франкла о том, что смысл может быть найден любым человеком, в любых условиях.

М.В. Дмитриева исследовала проблему безработных. По результатам работы было выявлено, что те, кто справлялся с поиском работы успешнее, имели более высокие показатели осмысленности жизни. А так же Дмитриева отметила, что смысложизненные и ценностные ориентации взаимозависимы. [19]

Ещё недавно ценностная сфера изучалась в русле конкретно-научных исследований. Этой темой занимались: В. Франкл, Г. Олпорт, Л. Кольберг, А. Маслоу, М. Рокич, Э. Фромм и др. В России тему ценностей исследовали: В.А. Ядов, В.Н. Мясищев, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, В.П. Тугаринов и др. [2]

Многие исследователи указывали на то, что понятию «ценность» трудно дать определение. [7]

Е.М. Удовиченко даёт такое описание понятию «ценность»: основное понятие, обозначающее позитивную или негативную потребность отдельного индивида или группы людей. Цели, влечения и желания направлены на ценности. Ценными становятся не конкретные предметы и события, а то, какую оценку этому даёт человек. Тогда система ценностей становится смыслом жизни. Ценности можно разделить на материальные и духовные (относительно). [42]

По С.А. Лебедеву, ценности – основные универсальные цели и нормы. [17] По С.Ю. Головину, ценности – это результат жизнедеятельности групп и человечества в целом. Ценности существуют в трёх формах:

1. Социальный образец – сконструированное социумом предписание «долженствований», для регулирования жизни общества.
2. Общественные идеалы – универсальные воплощения ценностей в культуре и творчестве.
3. Общественные ценности и нормы принимаются человеком и трансформируются в индивидуальные, мотивируя поведение индивида. [11]

Э.А. Арутюнян, делит ценности социальные и индивидуальные. Когда личность включается в социум, взаимодействует, социализируется, общественные ценности переходят в индивидуальные. Малая группа, «микросреда», в которой живёт человек, транслирует определённые ценности этой группы. [4]

Л.П. Бучева описывает ценности, как связующее звено личности и коллектива. Человек принимает социальные нормы и ценности, участвуя в коллективной деятельности. Эти нормы помогают контролировать поведение людей, группы в целом, в соответствии с особенностями воспитания группы и её функционирования. А так же такие ценности помогают человеку адаптироваться и развиваться. [6]

В течение жизни человек «наживает» опыт и ценности, которые становятся неотъемлемой частью его личности. Эти ценности несут в себе эмоциональное и смысловое переживание, отражая отношения личности к жизни.

Личностные ценности играют роль социальной регуляции, определяют поведение человека. Связывают внутренний мир человека с духовной жизнью всего общества. Однако, переход социальных ценностей в личностные может вызвать обратный эффект: ценностный конструкт может сформироваться дезадаптивным, вызывая девиантное поведение. Это происходит потому, что самое большое влияние на формирование личности оказывает семья. Именно она транслирует основные программы поведения и способы адаптации в обществе. [48]

М.С. Яницкий описывает процесс формирования ценностной системы. На это влияют различные факторы: умственная и эмоционально-волевая сфера, особенности общества и отношений, особенности психического здоровья. На каждом этапе индивидуального психического развития формируются конкретные ценностные ориентации. Этим обусловлено различие в преобладании тех или иных ценностей у разных людей, разных возрастных групп. Это означает, что происхождение ценностей различно. [50]

В психологической науке ценности символизируют мировоззрение, убеждения, склонности и увлечения. Ценности проявляются через разные структуры личности, открывая их содержательную сторону. В различных исследованиях свойств личности проводится анализ ценностей. Б.Ф. Ломов

отметил, что во всех определениях личности основной упор делается на направленность. Именно направленность связывает все остальные психические структуры в единую систему. Направленность так же формирует взаимосвязанную систему из того, что человек берёт извне, в обществе и того, что отдаёт сам во внешнюю среду. [22] Значит, направленность выявляет ценностное отношение индивида к объективной реальности.

По В.Н. Мясищеву, личность – это структурированная подвижная система личных отношений, которая формируется в зависимости от воспитания и обучения. Направленность личности проявляется через отношение к чему-либо и связано с вопросом о смысле жизни. [27]

Л.С. Выготский ввёл термин «социальная ситуация развития». Это понятие отражает процесс развития с точки зрения влияния культуры и общения на человека. Значения, смыслы и ценности внешнего мира, общества, трансформируются в личные и индивидуальные через общение. Взаимодействуя с людьми, человек «впитывает» духовные ценности общества. [10]

Л.С. Выготский говорил, что когда люди общаются, между ними происходит «обмен переживаниями». Каждый человек становится уникальным сочетанием личных качеств и переработанных качеств других людей. [3]

А.В. Петровский указывал, что таким образом личность понимается как уникальная форма активности одного человека с другими. Важным здесь является то, что в этом взаимодействии индивид предстаёт в своём реальном бытии, а окружающие люди в идеальном, так выражаются аспекты индивидуальности и персонализации. На определённом этапе личность выступает как ценность, пример для понимания и реализации деятельности. [34]

О ценностных ориентациях пишет В.А. Ядов («диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности»). Ценностные

ориентации описываются им как высший уровень диспозиций индивида. При этом все диспозиционные образования составляют определённую структуру. Он пишет, что ценности человека зависят от ценностей общества, удовлетворяют социальные потребности и отражают потребности конкретного человека, его отношение к жизни. Ценностные ориентации, определяющие жизненно важные цели личности, проявляют то, что оказывается для него самым главным и располагает для него личностным смыслом [49].

Д.А. Леонтьев разделил ценности на 2 группы: терминальные и инструментальные. Терминальные ценности идут в диаде: конкретные – абстрактные, карьера – отношения, личные – межличностные, активные – пассивные. Инструментальные так же идут в паре: этически – межличностные – карьерные, индивидуальные – подчиняющиеся – служащие другим во благо, самореализация – принятие других, умственные – эмоциональные [18].

Определение ценности по М. Рокичу: «устойчивое убеждение в том, что определенная модель поведения или конкретная цель жизни предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем другая модель поведения, либо конечная цель жизни». М. Рокич выделил признаки ценностей:

1. Ценности зарождаются в культуре, жизни общества.
2. Ценностей, которые представляют собой достоинство человека, не много.
3. Набор ценностей у всех людей одинаковый, они отличаются только степенью важности.
4. Ценности образуют систему.

Терминальные ценности – это идеи о том, что всё цели и смыслы человека стоят того, чтобы к ним стремиться.

Инструментальные ценности – это убеждение, что выбранные способы поведения правильны и оправданы в любых ситуациях.

Ш. Шварц и У. Билски обобщили все определения ценностей из зарубежной психологии. Ими выделены ключевые факторы:

1. Ценности субъективны и эмоционально подкреплены.
2. Ценности детерминируют цели и способы поведения на пути к ним.
3. Для ценностей нет препятствий в обстоятельствах.
4. Ценности – это образец, с которым человек соотносит всё вокруг и оценивает.
5. Ценности имеют структуру, распределяются по возрастанию важности.

Ш. Шварц и У. Билски выделяют диады ценностей: ценности сохранения; ценности видоизменения; ценности самоопределения; ценности самовозвышения.

Э. Фромм выделяет, что личности свойственна необходимость находить ответы на вопрос о смысле жизни, определяя стандарты и ценности, по которым он должен жить. Теория Фромма отражает идею социализации и ассимиляции. Таким образом человек соединяется с окружающим миром. Эти процессы взаимосвязаны между собой и определяют направленность личности на систему ценностей. [44]

Центральным понятием в концепции Роджерса является «самость». Он определяет её как организованную, меняющуюся и последовательную модель познания свойств и отношений «Я», самого себя, а так же это система ценностей. В самость входят переживаемые и «непереработанные» ценности, которые человек принимает за свои. К. Роджерс уделял большое внимание организму, указывая на то, что ценности формируются под его влиянием. Ценности приобретаются человеком как способствующие сохранению и укреплению организма. [36]

А. Маслоу затрагивает тему ценностей в своей теории самоактуализации. Самоактуализация – это процесс разворачивания жизненного опыта человека, который доверяет своим эмоциям и убеждениям. Такой человек имеет свою уникальную систему ценностей, которая может сильно отличаться от общепринятых норм. [23]

Самоактуализирующаяся личность выстраивает систему ценностей, опираясь только на свой внутренний мир[24].

А. Маслоу расположил все ценности в определённую структуру по возрастанию значимости. А так же поделил их на две группы: высшие ценности бытия (истина, справедливость) и низшие ценности нереализованных потребностей (покой, стабильность, безопасность) [25].

Г. Олпорт пишет, что ценности человека формируются под воздействием нравственности социума. Этические эталоны и ценности появляются и сохраняются под внешним воздействием. При этом они являются средством и условием достижения внутренних ценностей, представляющими собой цели личности. Средства трансформируются в цели, ценности общества становятся ценностями личности. Олпорт называет это «функциональной автономией», означающей процесс видоизменения «категорий знания» в «категории значимости» [31].

Франкл писал, что индивидуальные ценности – это универсальные смыслы, присущие всем людям во всей истории человечества [43].

Л. Колберг выделил три группы моральных идей: предконвенциональный, конвенциональный и постконвенциональный. В первой группе нравственные ценности имеют внешний характер, основывающийся на принципе выгоды. Сначала маленький ребёнок подчиняется нормам и правилам, из страха наказания. Затем дети следуют нормам и правилам, чтобы получить награду или выгоду. Далее характерна социальная конформность, стремление сохранить определённый распорядок, традиции группы. Человек принимает безоговорочно нормы и ценности окружающих, переживая их как свои собственные потребности и желания.

Потом человек подчиняется нормам из желания «быть хорошим», стремления получить похвалу и нравиться окружающим. Затем человек начинает ориентироваться на ценности общества, его поведение регулируется избеганием осуждения и чувства вины.

Вторая группа идей характеризуется ориентацией на собственные морально-нравственные убеждения. Человек выстраивает свою систему ценностей, независимую от внешнего мира, иногда даже противоречащую им. В таком случае человек находит баланс между социальными требованиями и своими личными принципами. Постепенно формируются универсальные моральные принципы.

1.2. Представления о карьере и карьерных ориентациях в психологии

В настоящее время карьера является очень важным аспектом жизни человека. Общество поощряет становление личности как профессионала, построение карьеры. Особенно интересно то, как реализуется карьерный рост в разных профессиональных сферах. Наиболее ценны те специалисты, которые вкладываются в своё развитие, обладают ответственностью, целеустремлённостью, реализуют творческий потенциал, развивают способности и профессиональные навыки.

Карьера и профессиональный рост изучается в зарубежной психологии. Авторы, которые внесли свой вклад: Э. Шейн, А. Бандура, Н. Бетц.

В отечественной науке вопросами карьеры занимались: А.А. Бодалев, Н.С. Пряжников, Ю.К. Стрелков, Е.А. Могилёвкин, Т.Х. Невструева, И.П. Лотова.

Многие люди чётко планируют свою деятельность, ставят цели. На это влияет множество факторов, начиная от желаний и стремлений, заканчивая социальной ситуацией и уровнем экономики.

В профессиональной деятельности человек проходит несколько стадий роста. Постепенно он становится профессионалом, достигает поставленных целей. Изменения в карьере неизбежно влияют на внутренний мир человека. Меняется не только профессиональный уровень, но и характер человека.

Индивид получает признание, материальное благополучие, реализует свой потенциал.

Термин «карьера» с итальянского *carriera* - бег, жизненный путь, поприще, с латинского *carrus* - телега, повозка. Так же этому определению даётся различное описание:

- карьера - ряд событий, которые составляют жизнь, череда профессиональных занятий и других жизненных ролей.
- карьера - род занятий человека - синоним профессии, и путь к успеху, и достижение определенного положения в обществе, и движение человека в профессии.
- карьера - это уникальный путь личности в профессиональной деятельности, потенциально связанный с получением каких-либо должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному признанию [14].

Понятие карьеры рассматривается и в отечественной психологии. Приведём некоторые определения.

1) Карьера – это поле профессионального роста человека, способ реализовать себя. Карьера – это многоэтапный путь достижения должности или квалификации.

2) Карьера - это «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение». Успех в карьере связан с определением своего места в мире профессий.

Вопросы карьеры изучали Е.А. Климов, А.Е. Голомшток, П.Г. Щедровицкий, С.Н. Чистякова, Н.С. Пряжников и другие.

Ещё совсем недавно карьерный рост имел негативное значение. Карьера подразумевала смену должностей, адаптацию в обществе и профессии. Высокие должности и властные позиции обесценивались обществом. Восхождение по карьерной лестнице считалось безнравственным

и аморальным. Общественное мнение осуждало такое поведение, называя человека «карьеристом». В служебном повышении виделась только корысть и ущерб обществу [14].

Е.А. Климов в то время использовал понятие «карьера» как форму профессионального самоопределения. «Служебная лестница» стала пониматься как повышение не только должностей, а мастерства и профессионализма. Обществом перестали обесцениваться результаты роста в работе. [14]

В настоящее время построение карьеры подразумевает: реализацию потенциала, стремление к успешности, статусности, прилагая усилия и используя внутренние ресурсы.

Карьера – это динамичное и развивающееся явление. Причём карьера это не только определённая профессия, это может быть реализация и совершенствование любых способностей и сфер жизни (ведение домашнего хозяйства, воспитание детей, обучение школьников)[15].

Признаком успешной реализации в карьере служит признание собственной уникальности, ценности для себя и других.

Реализация непосредственно в профессии проходит в несколько шагов:

- 1) Подготовительный. Получение среднего образования и выше. Здесь работа выбирается по потребностям и возможностям, возможна частая смена деятельности. Завершается в 25 лет, когда человек находит ту среду, в которой он может полноценно развиваться и удовлетворять свои потребности. Реализуется потребность в самоутверждении и безопасности.
- 2) Становление. Непосредственное освоение выбранного рода деятельности, оттачиваются навыки и умения, профессиональная компетентность, квалификация. Реализуются потребности в самоутверждении, независимости. Потребность в безопасности несколько изменяется: она остаётся актуальной, однако приобретает другую специфику. Часто на этом этапе люди заводят семью, появляются дети, в связи с этим

потребность в безопасности и стабильности особо важна, здесь присоединяется ещё потребность в материальном достатке. Период длится около пяти лет.

- 3) Продвижение в карьере. Длительный период, около 15 лет. Квалификация, навыки и умения развиваются и совершенствуются. Часто повышается должность. Потребности в самоутверждении и независимости увеличиваются, становятся более зрелыми. Человек выражается как личность и как профессионал. Появляется собственный индивидуальный стиль работы. Потребность в безопасности и стабильности меньше, более актуальны материальные аспекты и состояние здоровья.
- 4) Сохранение. Длится около 15 лет. Квалификация, профессиональные умения совершенствуются, достигают пика. Наступает период сохранения достигнутых высот, квалификации. Человек выражает себя творчески в профессии, появляется потребность в передаче накопленного опыта. Потребность в самовыражении и независимости удовлетворяется полностью. Появляется самоуважение, признание собственной ценности, значимости и уникальности как личности и как профессионала. Человек на этом этапе заинтересован в новых способах получения материальных благ.
- 5) Завершение. Этот период длится около 5 лет. Человек реализован как профессионал, теперь появляется потребность в поиске кандидата на замену. Кризисный период, человек готовится к выходу на пенсию. Но несмотря на появляющиеся сложности, в этот период человек испытывает максимальное чувство уважения и принятия себя и других профессионалов. Появляется тревога по поводу будущего материального состояния, человек заинтересован в разных способах получения достатка, чтобы обеспечить достойный отдых на пенсии.
- 6) Пенсионный возраст. Завершается карьера, стабилизируется отношение к себе и окружающим. Появляются новые перспективы для творческого самовыражения в других сферах деятельности.

В зарубежной психологии есть концепция, которую принято считать основополагающей в данной области. Автор этой концепции Д. Сьюпер. Он представил понятие карьера через образ «радуги ролей», которые меняет человек в течение жизни [26]. Согласно его теории, карьера – это выполнение индивидуальной программы человека, реализуя которую он опирается на своё внутреннее «Я». Я - концепция Сьюпера содержит в себе такие представления, эталоны и цели, которые с точки зрения планирования жизни оказываются для него самыми значимыми. Карьера – это процесс интеграции Я-концепции на конкретные профессиональные действия. Когда человек задаёт себе вопрос «кто я такой?», он таким образом определяет свои предпочтения в работе и вид профессиональной деятельности. В результате происходит реализация внутренней Я-концепции в карьерных действиях и решениях.

Весь профессиональный путь человека зависит от его представлений о своей личности: принадлежность к определённой социальной группе, социальный статус, род занятий, специальность. Жизненная программа личности влияет на профессиональный интерес.

«Я-концепция» человека и его самоотношение очень сильно зависят от выбранной специальности и успешных достижений в работе. «Я-концепция» таким образом, развивается, достигая совершенства на пике карьеры. В среднем это десять лет трудового стажа [16].

Понятие «карьерные ориентации» появилось в исследованиях Э.Шейна. Он изучал профессиональную идентичность, включая в неё карьерные установки как основной структурный элемент. Эти установки, по его мнению, возникают и развиваются в процессе социализации и приобретения опыта. Шейн придавал ключевое значение карьерным установкам. Именно они влияют на развитие карьеры, построение уникального профессионального пути. С практической стороны он показал значимую устойчивую связь карьерных ориентаций с развитием профессионального пути.

В отечественной науке вопросы карьеры так же рассматриваются. Можно начать с определения термина «карьер» по Н.С. Пряжникову: карьера – признак успешной профессиональной реализации и всего жизненного пути в целом. Пряжников рассматривал профессиональное самоопределение как структурный элемент карьеры, так как без этого этапа невозможно построить карьеру. Причём подобный выбор не окончателен при окончании школы. Человек зачастую сменяет несколько видов профессиональной деятельности за всю жизнь, подбирая для себя ту, в которой он лучше всего раскрывает свои возможности и ресурсы [26].

Более того, Пряжников рассматривает профессиональное самоопределение неотрывно от процесса построения карьеры. Он описывает эти процессы как совместные, чередующиеся. Эти два процесса связаны друг с другом и опираются на внутреннюю «я-концепцию» человека, так же меняющуюся с возрастом.

Шейн пишет, что внутренние задатки, способности, потребности и ценности составляют профессиональную концепцию человека, задают направление его карьере, детерминируют самоопределение и планирование трудового пути. Э.Шейн говорил, что человек с годами всё лучше узнаёт себя и ценности, на которые он готов опираться в жизни. Тогда человек замечает, что есть ценности, касающиеся его профессионального выбора и самореализации. Некоторые из них для него особо важны, от них он не откажется. Такие принципы Шейн называл «якоря карьеры». Это то, что руководит выбором специальности, места работы, и т.д.

Карьерный путь – это не линейная траектория, это сложный витиеватый путь, на котором есть пункты искривления, изменения ключевых моментов. Этот путь можно разбить условно на фазы, на которых будут видны колебания и изменения. Когда человек оценивает свои способности, умения, сильные стороны, он узнаёт о существовании этих фаз, спадов и подъёмов. Невозможно быть готовым в этом кризисным моментам, так как они происходят стихийно. Они обусловлены изменениями в личности и

индивидуальности человека, в его осознании. Кто-то сталкивается с кризисными точками в карьере, только при необходимости делать выбор. Например, развиваться по «служебной лестнице», завоёвывая должности, или расширить свой бизнес территориально, но оставаясь при этом в той же точке карьерного роста. Принять решение на распутье помогают внутренние ресурсы и способности, опыт человека, осознание приоритетов в жизни, влияние семьи и семейных ценностей.

В отечественной науке карьерные ориентации являются устойчивыми потребностями высшего уровня и оказывают влияние на выбор профессии. В.А. Чикер и Л.Г. Почебут описывают отношение человека к жизни через понятие высших социальных потребностей и ценностей личности. Карьерные ориентации – это ценности. Относящиеся только к карьере, выбору профессии и планированию профессиональной жизни.

Можно выделить пять якорей карьеры:

1) Технический и функциональный. Такие люди избегают работать в управленческой сфере. Они выбирают технические специальности, где требуется чёткое выполнение определённых операций.

2) Управленческая компетентность. Люди, склонные работать в сфере управления, менеджмента. Такие люди обладают необходимыми задатками, чтобы дойти до управленца верхнего звена, занять руководящий пост в сфере менеджмента. Основные профессиональные навыки таких людей:

- аналитические способности (функции сравнения, анализа и систематизации информации в трудных или не стабильных условиях).
- коммуникативные способности (влиятельность в общении, способность управлять и манипулировать на всех уровнях).
- эмоциональная устойчивость (способность удерживаться кризисных ситуациях, поддерживать эмоциональное состояние и мотивацию, выдерживание ответственности).[47,35]

3) Созидательность и инициативность. Люди, добивающиеся успехов в сфере предпринимательства и бизнеса. Люди с потребностью к творчеству и

созиданию, это основное их достоинство. Маслоу называл это потребностью в самовыражении.

4) Автономия и независимость. Такие люди стремятся к независимости. Они не могут работать в больших учреждениях, с иерархической системой, начальством, сроками и жёсткими рамками условий труда. Эти люди предпочитают повышать свою профессиональную компетентность независимо от других, они против того, чтобы получать повышение должности по отношению к другим сотрудникам. Конкуренция внутри организации не для них. Часто это люди технической направленности, люди – функционалы. Эти люди успешно строят карьеру в качестве индивидуальных независимых консультантов, либо работая в маленьких организациях. Кто-то выбирает научный путь, становится профессором, так же работая в своём независимом от других направлении. Кто-то выбирает профессию журналиста, где можно работать независимо и т.д.

5) Безопасность. Ещё Маслоу указывал на то, что безопасность – это самая основная потребность человека. Многие выпускники и молодые специалисты озадачены поиском стабильной работы, с хорошим материальным доходом, перспективами роста и возможностью для полноценной самореализации. Для одних важна географическая безопасность, работа в своём городе, без переездов и командировок. Для других важна перспективная стабильность, т.е. возможность карьерного роста и развития. В таком случае часто возникает нестабильность жизни, из-за командировок и перемен в жизни.

[47]

Есть ещё организационная безопасность. Кому-то подходящим будет работа на госслужбе, где только руководители решают как продвигать по карьерной лестнице того или иного работника. К тому же, срок окончания службы совпадает с выходом на пенсию, это даёт уверенность в завтрашнем дне.

Итак, система ценностей, общественных установок и мотивации к деятельности можно назвать карьерной ориентацией.

Сложно организованная система ценностей, установок образуют систему координат. В ней устойчивые ценностные ориентации выступают точкой отсчёта в регуляции поведения. Эта система координат обеспечивает устойчивое поведение, определённую направленность способностей, интересов и установок. Таким образом, ценностные ориентации – это своего рода регулятор всей деятельности человека, основная первопричина решений и поступков. При этом человек может не осознанно руководствоваться этой системой, не уменьшая её влияние. [47,12]

Человек живёт в условиях стабильно меняющейся социальной среды, меняется сам внутренне и внешне. На протяжении жизни система ценностей – личностных и карьерных – так же претерпевает множество изменений и преобразований. В конечном счете, формируется относительно стабильная иерархично устроенная структура ценностей.

Выбирая профессию, планируя дальнейший путь роста и развития, человек тем самым придаёт смысл всей своей деятельности. Этот смысл и есть набор карьерных ориентаций. Человек создаёт для себя ориентиры, внутренние опоры для продвижения в жизни и в карьере. Он строит планы, вынашивает идеи, воплощает их в жизнь, благодаря собственной активности и непрерывному приобретению опыта.

В отличие от карьерных планов и целей, карьерные ориентации, или карьерные якоря, не имеют определённости и стабильности. Они могут быть настолько гибкими, насколько уверенно чувствует себя человек в своём выборе. Функция карьерных якорей – регуляция, может быть такой же гибкой и динамичной.

Опираясь на личностные особенности, влияние общества и учитывая экономическую ситуацию, человек выстраивает иерархию собственных якорей: выбирает принципы, на которые можно опираться, а так же один принцип всегда является ведущим и определяющим. Карьерные ориентации помогают человеку не только делать выбор, планировать деятельность.

Карьерные якоря несут смысловую нагрузку во всей профессиональной деятельности.

Таким образом, система карьерных ценностей определяет содержание и направление самореализации, личного и профессионального роста, а так же детерминирует способы их осуществления. [47] Особенности воспитания, влияние семьи и общества в целом, условия развития и внутренние предпосылки определяют предпочтения одних карьерных ориентаций другим.

Выводы по первой главе

Теоретический анализ отечественной и зарубежной психологии позволяет сделать выводы о понятиях смысло-жизненные и карьерные ориентации. Ценности являются неотъемлемой частью жизни людей, при этом трудно дать этому понятию однозначное определение. Понятие «ценности» одновременно простое и интуитивно понимаемое, при этом его нельзя сводить к другим сложным категориям.

В данное время, как в отечественной, так и в зарубежной психологии существует множество определений ценностей. Общим для всех является то, что ценности определяют отношение человека и общества к материальным и духовным предметам окружающего мира. Это отношение может быть позитивным или негативным, в зависимости от потребностей отдельного человека или целой группы.

Все ценности можно разделить на две группы: индивидуальные и социальные. Ценности позволяют человеку пройти социализацию, освоить профессиональную деятельность и реализовать себя. Система ценности определяет поведение человека и регулирует его, позволяя приспосабливаться к изменяющимся условиям окружающей действительности.

Самореализация человека как личности и как профессионала - актуальная тема не только в психологии, но и в смежных науках: философии, социологии и др. В настоящее время ситуация в обществе меняется быстро, меняются и ценности. Это влечёт за собой неопределённость в отношении ко многим вещам, состояние кризиса. Изменились ценности семьи, карьеры – ключевые в жизни каждого человека. Проблема кризиса ценностей освящена во многих работах по психологии, социологии, политологии и др.

Период обучения в ВУЗе – время активного формирования карьерных ценностей, профессионального самоопределения. Студенты ставят цели, карьерные планы, исходя из потребности в успешности и реализации. Появляются конкретные представления о будущей профессии, личной жизни. В первые годы профессионального становления формируются карьерные ориентации. Они могут быть относительно статичными и постоянными долгое время, но в целом это гибкая, динамичная система, позволяющая успешно адаптироваться к внешним обстоятельствам и меняющимся потребностям человека. Зачастую человек действует, руководствуясь своими карьерными ориентациями, но делает это совершенно не осознанно.

ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ПСИХОЛОГИЯ»

2.1. Организация и методы исследования

Исследование проводилось в Тольяттинском государственном университете. Выборка состоит из 30 человек: девушки в возрасте 24-25 лет.

В качестве независимой переменной выступают смысложизненные ориентации, в качестве зависимой переменной – карьерные ориентации.

Стратегия эксперимента: корреляционная, так как выявляется прямая и обратная корреляционная связь.

План эксперимента:

1. Качественный и количественный, так как присутствуют элементы качественной и количественной обработки данных.
2. Внутригрупповой, так как исследуются смысложизненные и карьерные ориентации внутри одной выборки.
3. Доэкспериментальный, так как нет учёта и контроля дополнительных переменных.

Вид экспериментального плана: однофакторный, двухуровневый.

Методики исследования.

1. Тест «смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева.

Тест направлен на то, чтобы выявить источник смысла жизни. Он выявляется в одной из составляющих жизни: в прошлом (достигнутые результаты), в настоящем (удовольствие от процесса жизни), или в будущем (планы, цели).

Данная методика состоит из двадцати парных высказываний. Каждая пара утверждений направлена на осознание аспектов осмысленности жизни человека. Предполагается, что осмысленная жизнь – это:

- Умение ставить цели, наличие планирования жизни,
- Удовольствие при достижении цели и получении результата,

- Уверенность в себе, целеустремлённость, умение выбирать приоритетные задачи из всех имеющихся,
- Умение достигать результата.

Один из важнейших аспектов осмысленности жизни – это разумное соотношение целеполагания – с будущим, эмоционального компонента – с настоящим, удовольствия и ощущения завершенности – с прошлым. В каждый момент настоящего у человека есть возможность выбора, принятия верного решения. Принять наиболее верное для себя решение позволяет понимание смысла своей жизни, деятельности, стремлений, либо их отсутствие. Выбор, который был сделан человеком, завершенные события и решения – составляет аспект прошлого. Оно неизменно, но меняется его восприятие, отношение человека к тем или иным событиям. Планы, ожидаемые события, усилия, потенциальные возможности составляют аспект будущего. Оно всегда открыто к изменениям и коррективам.

В тесте представлены следующие показатели:

1. Цели в жизни. Чем выше результат по этой шкале, тем более осознаны цели в жизни испытуемого. Наличие целей повышает общую осознанность жизни. Низкий балл говорит об отсутствии целей. Такие люди живут одним днём, не задумываясь о будущем. Высокий балл может так же говорить о поверхностном отношении к планированию жизни. У человека могут быть цели и планы, но они не реалистичны, не имеют мотивационного подкрепления и не будут реализованы. Чтобы отличить истинную картину, необходимо сверять результаты других шкал.

2. Процесс жизни. Эмоциональная составляющая, удовольствие от жизни. Высокий балл будет у человека, для которого смысл жизни заключается в том, чтобы жить. Такой человек испытывает интерес к собственной жизни, наслаждается каждым днём, события эмоционально окрашены. Низкие результаты говорят о неудовлетворённости жизнью, отсутствии интереса, ощущения полноты жизни. Такой человек живёт не настоящим.

3. Результат жизни. Высокие баллы говорят о том, что смысл жизни для человека заключается в прошлом. Его волнует то, чего он достиг, для него важно испытывать удовольствие от прожитого, жить воспоминаниями. В норме это человек пожилого возраста, подводящего итоги жизни. Низкие баллы говорят о недовольстве прошлой жизнью, желании изменить, вернуть, сожалении о сделанном.

4. Локус контроля я. Высокие баллы характеризуют человека, как хозяина своей жизни. Человек имеет представление о себе как о стеничной личности, свободной совершать выбор. Такой человек сам управляет своей жизнью, строит её в соответствии со своими желаниями, возможностями и ценностями. Низкие баллы бывают у людей, не верящих в свои силы и в то, что жизнь – это управляемый процесс.

5. Локус контроля жизнь. Высокие баллы выявляются у людей, убеждённых в том, что жизнь поддаётся контролю, и у человека есть возможность совершать выбор. Низкие баллы выявляются у людей, живущих с идеей фатальности, предопределённости. Они не строят планов, веря в то, что у каждого человека своя судьба.

Результаты по этим шкалам дают представление о смысложизненных ориентациях человека, его картине мира и системе ценностей.

2. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «якоря карьеры» Э. Шейна.

Тест предназначен для выявления преобладающих карьерных ориентаций.

Методика позволяет изучить следующие аспекты карьерной реализации:

- профессиональная компетентность,
- менеджмент;
- автономия;
- стабильность;
- служение;
- вызов;
- интеграция стилей жизни;

- предпринимательство.

Тест состоит из 41 утверждения. Они оцениваются по 10 бальной шкале. Чем больше утверждение соответствует мнению испытуемого, тем выше балл. В итоге выявляется основная карьерная ориентация. Общий балл, превышающий 5, говорит о выраженности и значимости данной ориентации. Иногда в результате тестирования не выявляется ведущей ориентации, все показатели ниже 5. Это говорит о том, что сфера профессии не является ценностью.

Представим подробно описание карьерных ориентаций по Э. Шейну.

1. Профессиональная компетентность. Если эта ориентация оказывается доминирующей, то можно судить о том, что главной целью человека является профессионализм, мастерство. Такой человек осознаёт, в чём его главное преимущество, в какой сфере он лучше всего сможет раскрыть свои способности. Развитие способностей – основная мотивация в работе. Если этого не удаётся, то интерес к работе быстро иссякает. Такому человеку особенно важен успех в профессии. В случае отсутствия возможности раскрыть способности человека не мотивируют даже повышение в должности и материальные стимулы. Для них важно признание собственного таланта, обретение статуса и мастерства. Они могут успешно справиться с управленческой деятельностью, но это никогда не является для них целью и ценностью. Часто такой человек даже отказывается от руководящей должности, направляя свою энергию на развитие внутреннего потенциала.

2. Менеджмент. Это человек – управленец, умеющий работать в команде. Он способен сосредотачивать усилия на объединении группы людей, регуляции их деятельности, способен нести ответственность за общие проекты. Причём, с возрастом это умение и стремление усиливается. Быть лидером, вкладываться в общий успех организации, нести ответственность – это главные ценности такого человека. Для него так же важно получать хороший доход. Он готов много вкладывать в общее дело, но и получать

соответственно прилагаемым усилиям. Для управленца важно само управление, а чем – не имеет ключевого значения. Это могут быть люди, проекты, процессы бизнеса и прочее. Успешность профессиональной самореализации измеряется пропорционально уровню власти, которой добивается и обладает управленец. Ему важно чувствовать, что от него зависит принятие главных решений. Такие люди чаще стремятся управлять проектами в чужом бизнесе и получать за это достойный доход и полномочия, нежели управлять собственным делом. Основная цель – руководящая должность и власть.

3. Автономия (независимость). Если автономия является главной карьерной ориентацией, то основная потребность человека – это свобода и независимость. Такой человек предпочитает работать вне какой-либо организации, не подчиняясь правилам, распорядку и ограничениям. Дисциплина и жёсткие рамки условий труда вызывают у них большие затруднения. Такой человек предпочитает работать самостоятельно, в индивидуальном темпе, опираясь на себя. Так им лучше удаётся регулировать распределение времени на работу и личную жизнь. Автономному человеку необходимо самому планировать режим работы, отдыха, объём нагрузки. Такой человек прокладывает собственный путь в профессии. Если встаёт выбор между «низкосортной» работой на себя и хорошей должностью в учреждении, такой человек выберет независимость. Профессиональный путь для такого человека – это прежде всего путь свободы: свободы самовыражения, свободы действий. Никакая привлекательная должность не заменит ему автономии. Единственный компромисс, ан который может пойти автономный человек – гибкий график работы и более-менее свободный режим.

4. Стабильность работы. Эта ориентация характеризует потребность в стабильности и надёжности. Основной приоритет – долговременная перспектива работы. Для такого человека очень важно быть уверенным в завтрашнем дне, в стабильном доходе и безопасности. Такие люди

соглашаются на такую работу, где мало привлекательных условий и поэтому низка вероятность увольнения. Такая работа и становится для них карьерой, сильно ограничивая возможность выбора. Такой человек не пойдёт на риск, не возьмётся за отдельный независимый проект, для них важны социальные гарантии. Такие люди не стремятся брать на себя управленческую ответственность, доверяя руководителю управлять своей карьерой. Часто у таких людей низкий уровень притязаний.

5. Стабильность места жительства. Основная потребность – в безопасности, стабильности проживания. Такой человек скорее откажется от повышения или интересной работы из-за вероятности переездов, командировок. Для него очень важно быть «привязанным» к дому, освоение на новом месте вызывает много тревоги и страха.

6. Служение. Основным мотивом в работе такого человека является реализация своих ценностей и убеждений. Работа должна быть ему «по душе». В первую очередь такой человек нуждается в работе, на которой он сможет быть полезным обществу, помогать людям, сможет видеть результат своей работы (не всегда материальный). Человек служения мало ориентируется на свои способности. Он стремится реализовать все свои ресурсы и таланты на благо общества. Это скорее коммуникабельный и консервативный человек. При выборе места работы руководствуется именно возможностью воплотить в жизнь свои ценности, остальные условия его волнуют гораздо меньше.

7. Вызов. Основная потребность – решать трудные задачи, преодолевать сложности, тем самым «бросая вызов». Это может проявляться в выборе трудной работы или в конкуренции. Такие люди видят возможность быть успешным только в борьбе – с конкурентами или с препятствиями. Карьера для них – это игра, где необходимо стать победителем, принять вызов своему профессионализму и выдержать конкуренцию. Эти процессы более важны для них, чем сфера деятельности, род занятий. На стабильной

работе или в автономном бизнесе им становится скучно, они предпочитают строить карьеру через борьбу.

8. Интеграция стилей жизни. Основная потребность – сочетание стиля работы с личной жизнью. Для таких людей важно, чтобы карьера не шла «вразрез» с образом жизни. Потребности человека в семье и работе должны быть уравновешены. Карьера и рабочие отношения должны отражать уважение к семейным вопросам. Успех в карьере уступает поддержанию стабильного образа жизни. Если карьера не мешает личной и семейной жизни, такие люди могут добиться успеха в работе. Самое важное – поддержание баланса во всех сферах жизни. Делать выбор между семейными проблемами и рабочими для них крайне трудно. Часто такие люди меняют своё мнение под давлением людей, обстоятельств.

9. Предпринимательство. Основная потребность – создавать новое: организации, услуги и прочее. Создавая что-либо, такие люди получают удовлетворение от работы, так как видят результат приложенных усилий. Такие люди не будут работать на кого-то, они склонны к предпринимательской деятельности – это склад характера. Они многого добиваются, воплощая в жизнь свои собственные идеи, создавая независимое дело. Главная конечная цель – создание автономного дела.

3. Ценностный опросник Шварца.

Использована для качественного анализа. Тест предназначен для того, чтобы исследовать ценности и убеждения, а так же «профиль личности». Первый этап диагностики – ценности на уровне идеалов, эталонов и принципов. Второй этап диагностики – как эти ценности используются человеком в жизни, на сколько они применяемы и реализуемы.

57 утверждений испытуемый должен оценить по шкале от -1 до 7 и 4 баллов, в соответствии со степенью согласия.

Шварц разделяет все ценности на личностные и социальные. Тест разработан в 1992 году. Шварц разрабатывал тест на основе методики Рокича, качественно изменив её, дополнив.

Итак, результатом диагностики становится количественное выражение важности ценностей, как идей и ценностей, как жизненных принципов. Результаты обрабатываются отдельно по двум уровням, составляя полную картинку профиля личности. Расхождение данных по ценностям показывает то, насколько идейные убеждения могут быть успешно реализованы человеком в жизни, как руководящие принципы. Это не всегда возможно, так как человек часто подвергается давлению людей или обстоятельств и правил.

Ценности располагаются в порядке значимости, выявляются 1-3 наиболее значимые ценности.

Представим кратко типы ценностей и соответствующие им основные потребности и цели:

- власть — социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами;
- достижение — личный успех в соответствии с социальными стандартами;
- гедонизм — наслаждение или чувственное удовольствие;
- стимуляция — волнение и новизна;
- самостоятельность — самостоятельность мысли и действия;
- универсализм — понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы;
- доброта — сохранение и повышение благополучия близких людей;
- традиция — уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;
- конформность — сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям;
- безопасность — безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Далее ценности описаны подробно, в соответствии с концепцией Шварца.

1. Власть. Основной показатель доминирование – подчинение. Во многих сферах жизни, в том числе в карьере, отношения складываются

иерархично, в соответствии со статусами людей. Все социальные институты работают по этому принципу. Основная потребность – получение статуса, престижной должности, полномочий и власти. Реализация этой потребности открывает множество возможностей: авторитетность, материальное благосостояние, управление, социальное признание. Фокус потребности во власти – социальное уважение, признание. Здесь так же реализуется потребность в достижении: успешности, компетентности и профессионализма, стабильной властной позиции.

2. Достижение. Основная потребность – успешность и компетентность, стремление отвечать социальным стандартам и требованиям. Чтобы получить социальное одобрение, необходимо добиться компетентности и авторитетности.

3. Гедонизм. Основная потребность – получение удовольствия от жизни. Человек стремится наслаждаться настоящим моментом, быть эмоционально включённым в процесс жизни.

4. Стимуляция. Основная потребность – получение внешних стимулов. Потребность биологически обусловлена, для обеспечения разнообразия переживаний и высокого уровня активности. Биологическое стремление к стимуляции корректируется социальными нормами, правилами и опытом. Вследствие этого возникают индивидуальные различия в поведении и реализации данной ценности. Это постоянное стремление в новизне, переменам и впечатлениям.

5. Самостоятельность. Основная потребность – независимость суждений и действий. Эта потребность реализуется во многих сферах: в карьере, творчестве, личных отношениях. Эта потребность биологически детерминирована стремлением к самоконтролю, автономии и независимости.

6. Универсализм. Основная потребность – безопасность и благополучие людей и окружающего мира, стремление принимать и защищать, быть толерантным. Эта ценность биологически детерминирована потребностью в самосохранении отдельного и человека и социальной

группы, к которой он принадлежит. Это становится потребностью, когда человек вступает в отношения с кем-либо из других социальных групп, или при расширении малой социальной группы.

7. Доброта. Эта ценность является частью от универсализма, более узким его проявлением. Основная потребность – так же в безопасности и благополучии в отношениях со своей социальной группой (к которой человек принадлежит). Проявляется как доброжелательность, открытость, позитивное взаимодействие с людьми, стремление поддерживать благосостояние группы. Человек старается быть нужным, конформным, гибким, снисходительным, тактичным, при этом искренним и ответственным. Проявляется в основном в дружеских отношениях и в зрелой партнёрской любви.

8. Традиции. Все социальные группы закрепляют опыт в традициях, правилах и обычаях. Существует множество ритуалов и символов. Члены каждой социальной группы придерживаются единой системы ценностей и убеждений. Такая солидарность необходима для сохранения целостности группы. Зачастую это вероисповедание, народные обряды или правила поведения. Основная потребность – социальная идентичность, уважение и следование культурным ценностям группы.

9. Конформность. Основная потребность – не причинять вред другим людям, для этого подавляются собственные импульсы, мысли и высказывания. Человек стремится соответствовать ожиданиям окружения, быть принятым, «хорошим». Эта ценность обусловлена потребностью сдерживать негативные проявления поведения и стремлением к самоконтролю. Проявляется в подчинении, самодисциплине, тактичности, уважении к другим.

10. Безопасность. Основная, базовая потребность во многих теориях личности. Стремление к гармонии с собой и окружающими, поддержание стабильных здоровых отношений. Эта ценность определяется базовыми личностными и социальными потребностями. Причём Шварц обобщает эти два вида безопасности (индивидуальную и групповую), так как стремление к

безопасности социальной группы обеспечивает безопасность для каждого человека в отдельности.



Рисунок 1. Модель соотношения десяти основных человеческих ценностей (круг ценностей Шварца).

2.2. Результаты исследования смысложизненных и карьерных ориентаций у выпускников направления подготовки "Психология"

Для проверки экспериментальной гипотезы первоначальному анализу подверглись результаты теста Д.А. Леонтьева «смысложизненные ориентации».

- 1) СЖО цели в жизни = 41,7
- 2) СЖО процесс жизни = 29,8
- 3) СЖО результат жизни = 29,3
- 4) СЖО локус контроля я = 38,9
- 5) СЖО локус контроля жизнь = 27,9
- 6) Осмысленность жизни = 98,9

На гистограмме подробно представлены результаты по тесту.

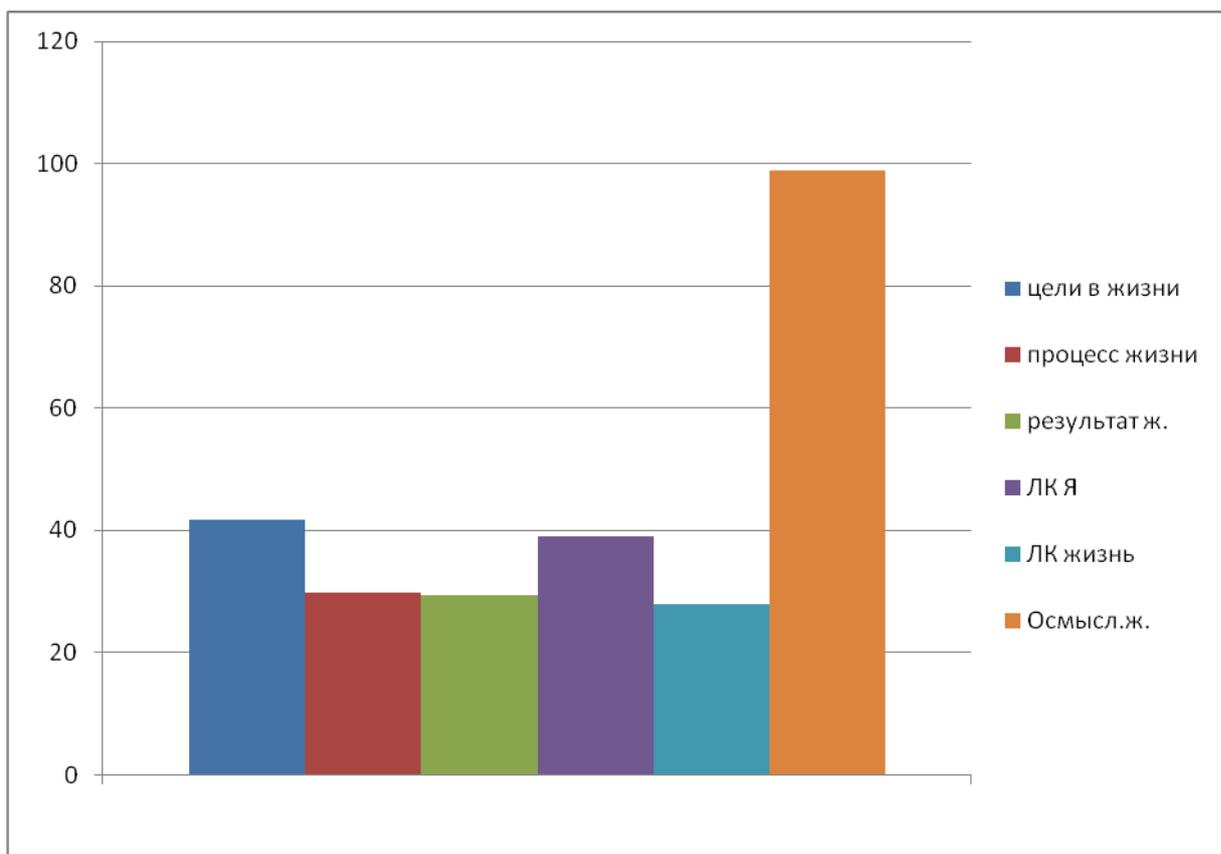


Рисунок 2. Показатели по субшкалам теста «смысложизненные ориентации».

Высокие показатели – от 40 до 60, средний балл – от 20 до 39, низкий балл – от 0 до 19. Результат выборки по субшкале «цели в жизни» высокий. Результаты по остальным шкалам на среднем уровне, в том числе общая

субшкала по тесту «осмысленность жизни». Учитывая это, можно предположить, что в группе выражена целеустремлённость, жизненные планы имеют опору в настоящем и подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Это свидетельствует об общей осмысленности жизни. А так же, субшкала «локус контроля Я» более выражена, чем субшкала «локус контроля жизнь».

Субшкала «локус контроля Я» выражает позицию субъекта «я – хозяин своей жизни». Высокие баллы соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и задачами и представлениями о ее смысле.

Далее для проверки экспериментальной гипотезы проведён анализ результатов по методике «якоря карьеры» Э.Шейна. По методике получены следующие результаты:

- 1) Профессиональная компетентность = 8,1
- 2) Менеджмент = 4,7
- 3) Автономия = 7,6
- 4) Стабильность работы = 4,2
- 5) Стабильность места жительства = 3,6
- 6) Служение = 3,9
- 7) Вызов = 4,7
- 8) Интеграция стилей жизни = 4,7
- 9) Предпринимательство = 7,9

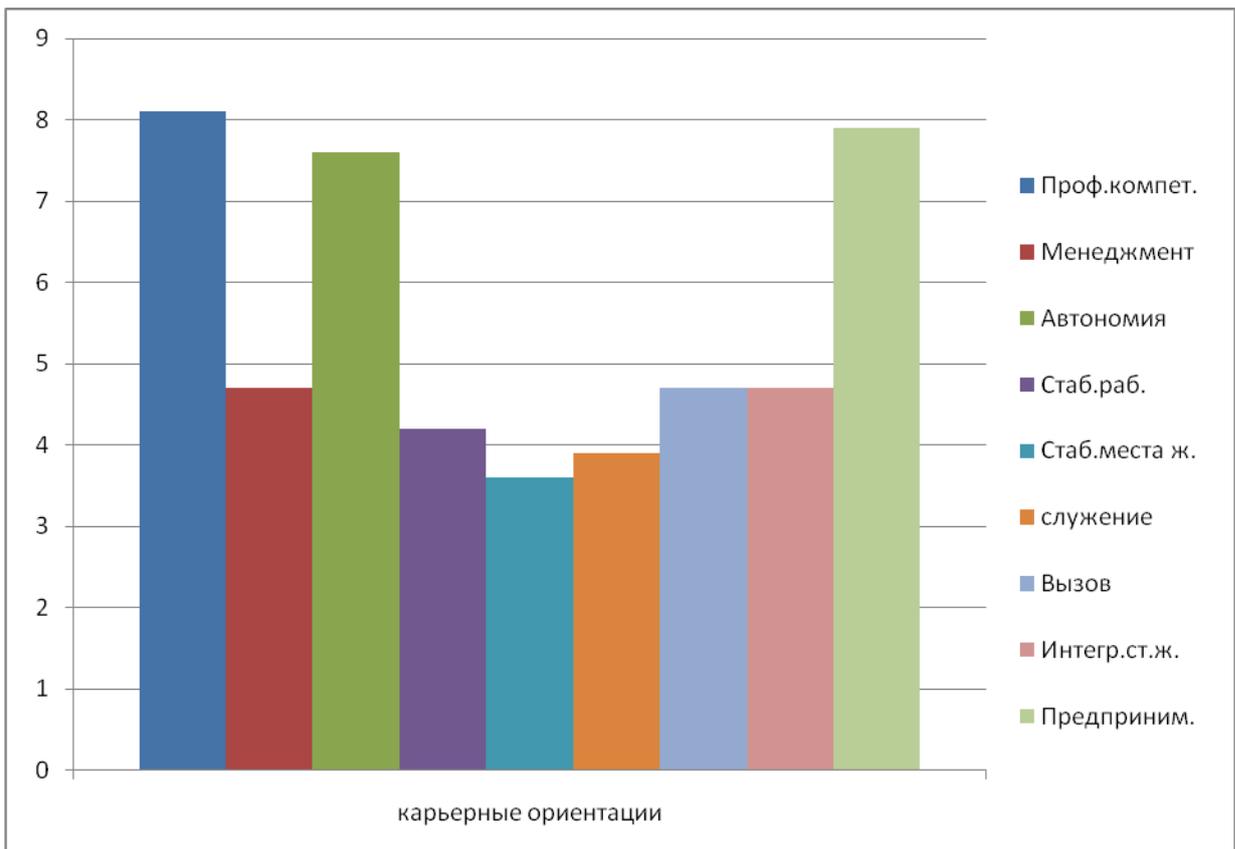


Рисунок 3. Результаты по тесту «Якоря карьеры».

Максимальное количество баллов по тесту – 10 баллов. Ориентация, имеющая более 5 баллов, определяется как ведущая. На гистограмме видно, что ведущими карьерными ориентациями в данной выборке являются:

- профессиональная компетентность (8,1 б.);
- автономия (7,6 б.);
- предпринимательство (7,9 б.).

Профессиональная компетентность. Если эта ориентация оказывается доминирующей, то можно судить о том, что главной целью человека является профессионализм, мастерство. Такой человек осознаёт, в чём его главное преимущество, в какой сфере он лучше всего сможет раскрыть свои способности. Развитие способностей – основная мотивация в работе. Если этого не удаётся, то интерес к работе быстро иссякает. Такому человеку особенно важен успех в профессии. В случае отсутствия возможности раскрыть способности человека не мотивируют даже повышение в должности и материальные стимулы. Для них важно признание собственного

таланта, обретение статуса и мастерства. Они могут успешно справиться с управленческой деятельностью, но это никогда не является для них целью и ценностью. Часто такой человек даже отказывается от руководящей должности, направляя свою энергию на развитие внутреннего потенциала.

Автономия (независимость). Если автономия является главной карьерной ориентацией, то основная потребность человека – это свобода и независимость. Такой человек предпочитает работать вне какой-либо организации, не подчиняясь правилам, распорядку и ограничениям. Дисциплина и жёсткие рамки условий труда вызывают у них большие затруднения. Такой человек предпочитает работать самостоятельно, в индивидуальном темпе, опираясь на себя. Так им лучше удаётся регулировать распределение времени на работу и личную жизнь. Автономному человеку необходимо самому планировать режим работы, отдыха, объём нагрузки. Такой человек прокладывает собственный путь в профессии. Если встаёт выбор между «низкосортной» работой на себя и хорошей должностью в учреждении, такой человек выберет независимость. Профессиональный путь для такого человека – это прежде всего путь свободы: свободы самовыражения, свободы действий. Никакая привлекательная должность не заменит ему автономии. Единственный компромисс, ан который может пойти автономный человек – гибкий график работы и более-менее свободный режим.

Предпринимательство. Основная потребность – создавать новое: организации, услуги и прочее. Создавая что-либо, такие люди получают удовлетворение от работы, так как видят результат приложенных усилий. Такие люди не будут работать на кого-то, они склонны к предпринимательской деятельности – это склад характера. Они многого добиваются, воплощая в жизнь свои собственные идеи, создавая независимое дело. Главная конечная цель – создание автономного дела.

Далее проведён качественный анализ результатов по ценностному опроснику Ш. Шварца.

Тест Шварца помогает исследовать ценности и убеждения, а так же «профиль личности». Первый этап диагностики – ценности на уровне идеалов, эталонов и принципов. Второй этап диагностики – как эти ценности используются человеком в жизни, насколько они применяемы и реализуемы.

57 утверждений испытуемый должен оценить по шкале от -1 до 7 и 4 баллов, в соответствии со степенью согласия.

Далее на диаграммах представлены результаты по методике.

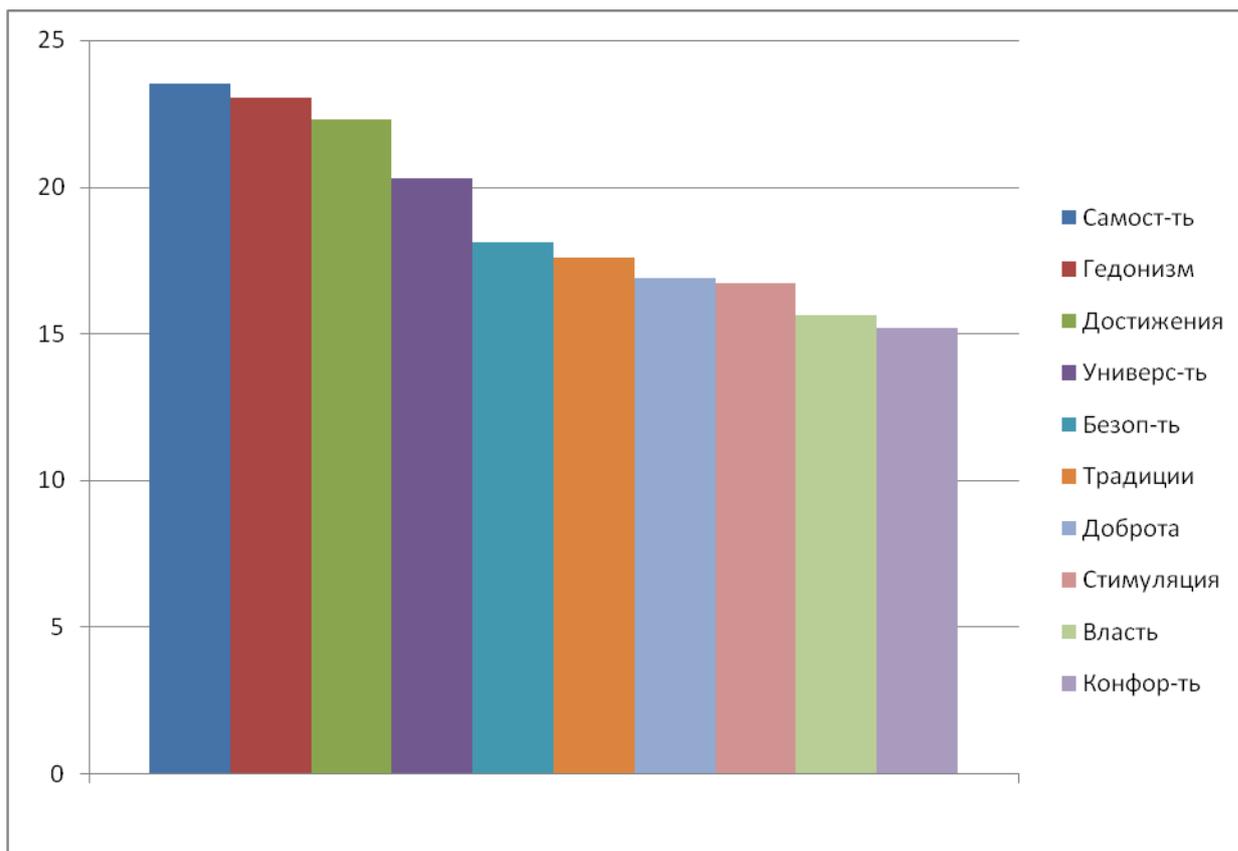


Рисунок 4. Ценности на уровне нормативных идеалов по методике Шварца

По первой части опросника получены следующие результаты:

- 1) Самостоятельность = 23,5
- 2) Гедонизм = 23,03
- 3) Достижение = 22,3
- 4) Универсальность = 20,3
- 5) Безопасность = 18,1
- 6) Традиции = 17,6
- 7) Доброта = 16,9

- 8) Стимуляция = 16,7
- 9) Власть = 15,6
- 10) Конформность = 15,2

Наиболее популярные ценности на уровне нормативных идеалов:

- 1) Самостоятельность. Основная потребность – независимость суждений и действий. Эта потребность реализуется во многих сферах: в карьере, творчестве, личных отношениях. Эта потребность биологически детерминирована стремлением к самоконтролю, автономии и независимости.
- 2) Гедонизм. Основная потребность – получение удовольствия от жизни. Человек стремится наслаждаться настоящим моментом, быть эмоционально включённым в процесс жизни.
- 3) Достижение. Основная потребность – успешность и компетентность, стремление отвечать социальным стандартам и требованиям. Чтобы получить социальное одобрение, необходимо добиться компетентности и авторитетности.

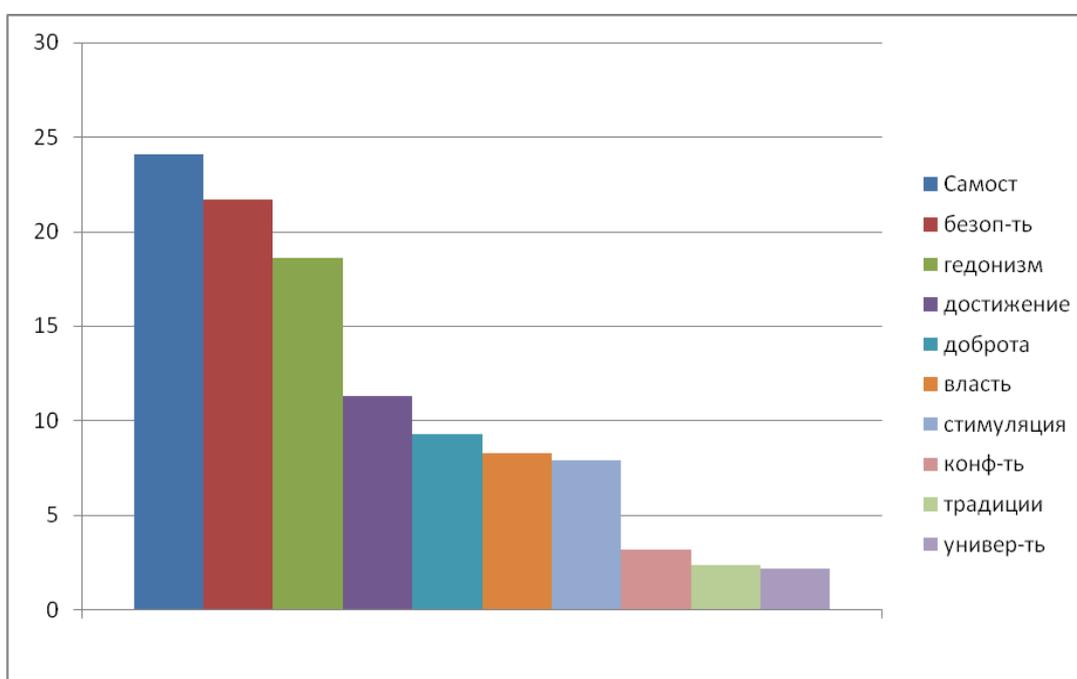


Рисунок 5. Ценности на уровне индивидуальных приоритетов по методике Шварца.

По второй части опросника получены следующие результаты:

- 1) Самостоятельность = 24,1
- 2) Безопасность = 21,7
- 3) Гедонизм = 18,6
- 4) Достижения = 11,3
- 5) Доброта = 9,3
- 6) Власть = 8,3
- 7) Стимуляция = 7,9
- 8) Конформность = 3,2
- 9) Традиции = 2,4
- 10) Универсальность = 2,2

Наиболее популярные ценности по «профилю личности»:

- 1) Самостоятельность.
- 2) Безопасность. Основная, базовая потребность во многих теориях личности. Стремление к гармонии с собой и окружающими, поддержание стабильных здоровых отношений. Эта ценность определяется базовыми личностными и социальными потребностями. Причём Шварц обобщает эти два вида безопасности (индивидуальную и групповую), так как стремление к безопасности социальной группы обеспечивает безопасность для каждого человека в отдельности.
- 3) Гедонизм.

Несовпадения результатов по первой и второй части опросника объясняются тем, что ценностные ориентации личности на уровне нормативных идеалов не всегда могут реализоваться в поведении вследствие ограничения возможностей человека, группового давления, соблюдения определенных традиций, следования образцам поведения и другим причинам.

После качественно – количественного анализа был произведён статистический расчёт по критерию корреляции Пирсона.

Линейный корреляционный анализ позволяет установить прямые связи между переменными величинами по их абсолютным значениям. Формула

расчета коэффициента корреляции построена таким образом, что если связь между признаками имеет линейный характер, коэффициент Пирсона точно устанавливает тесноту этой связи. Поэтому он называется также коэффициентом линейной корреляции Пирсона.

Нами был выбран коэффициент корреляции Пирсона в связи с тем, что выполняются следующие условия:

Сравниваемые переменные должны быть получены в интервальной шкале или шкале отношений.

Распределения переменных X и Y должны быть близки к нормальному.

Число варьирующих признаков в сравниваемых переменных X и Y должно быть одинаковым.

В общем виде формула для подсчета коэффициента корреляции такова:

$$r_{xy} = \frac{\sum(d_x \times d_y)}{\sqrt{(\sum d_x^2 \times \sum d_y^2)}}$$

где x_i - значения, принимаемые переменной X,

y_i - значения, принимаемые переменной Y,

- средняя по X,

- средняя по Y.

Расчет коэффициента корреляции Пирсона предполагает, что переменные распределены нормально. Анализ показал, что данные действительно распределены нормально, поэтому возможно использование критерия Пирсона.

В результате анализа статистики выявлены следующие корреляционные связи:

1. Между смысловизженной ориентацией «локус контроля Я» и карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» выявлена статистически значимая корреляционная связь (достоверная на уровне 5%). Коэффициент корреляции = 0,43(критические значения: 0,05=0,36, 0,01=0,46).

Это значит, что те, кто самостоятельно контролируют свою жизнь и берут на себя ответственность, в большей степени способны реализоваться профессионально, выбрать подходящую сферу деятельности, стать успешным специалистом. Человек, выстраивающий свою жизнь в соответствии со своими принципами и представлениями основной целью имеет достижение профессионализма и мастерства. В работе для такого человека основной мотив и потребность – развитие своих способностей и навыков.

2. Между смысложизненной ориентацией «локус контроля Я» и карьерной ориентацией «стабильность места жительства» выявлена статистически значимая обратная корреляционная связь. Коэффициент корреляции = - 0,47.

Это говорит о том, что если человек сам владеет своей жизнью, принимает решения и несёт за них ответственность, то ему не так важно иметь стабильное место жительства. Такой человек не надеется на других, не рассчитывает на случайное стечение обстоятельств, он осознанно принимает решения. Поэтому его не тревожит возможная перемена места жительства, если это важно для его профессиональной реализации. Такой человек может быть гибким и подстраиваться под меняющиеся внешние условия, обеспечивая себе всё необходимое.

3. Между смысложизненной ориентацией «локус контроля жизнь» и карьерной ориентацией «служение» выявлена статистически значимая корреляционная связь. Коэффициент корреляции = 0,66.

Это означает, что человек, убеждённый в фатальности и отсутствии возможности контролировать жизнь, чаще выбирает сферу деятельности, где они могут реализовать свои ценности. Главный ориентир для них – ценностная сфера, материальный и профессиональный успех не имеет большого значения. Человек, полагающийся на «волю судьбы» мало ориентируется даже на свои способности и задатки при выборе профессии. Их основное стремление – быть полезными обществу, людям. То есть как в

жизни, так и в профессии, такие люди больше ориентированы на других, чем на себя.

4. Между смысло-жизненной ориентацией «локус контроля жизнь» и карьерной ориентацией «предпринимательство» выявлена статистически значимая обратная корреляционная связь (достоверная на уровне 5%). Коэффициент корреляции = -0,37.

Это значит, что человек, мало контролирующий процесс собственной жизни, меньше всего заинтересован в предпринимательском деле, в основании своего бизнеса и развитии собственного направления. Если человек не опирается главным образом на себя, то в профессиональной сфере он не выберет самостоятельность и независимость. Скорее всего, такой человек предпочитает работать в больших учреждениях с чёткой структурой и иерархией. Он предпочитает не брать много ответственности, рисковать. Для него важнее стабильное и надёжное место работы.

А так же произведены расчёты интеркорреляции в программе SPSS:

	цели	процесс	результат	ЛК Я	ЛК Жизнь	Осмысл-ть
Проф комп	,130	-,013	,060	,246	,434*	-,500**
Менеджм	,165	-,187	,036	-,036	-,279	,170
Автономия	,088	,087	,016	,262	,200	-,265
Стаб.раб.	-,170	,026	-,108	-,337	-,535**	,578**
Стаб.м.ж.	,098	,036	-,411*	-,021	-,487**	,450*
Служение	-,042	-,252	-,250	-,053	-,479**	,660**
Вызов	-,265	-,179	-,080	-,257	-,190	,267
Интегр.ст.ж	-,099	-,005	,144	,090	,181	-,338
Предпр-во	-,046	,081	,269	,090	,055	-,369*

В значениях таблицы цифры, помеченные * означают достоверность на уровне значимости 5%, помеченные ** означают достоверность 1% уровня значимости.

5. Для изучения наиболее выраженных ценностных ориентаций проведён качественный анализ результатов по методике Шварца. Обобщая результаты, можно представить «профиль личности»: среди ценностей

наиболее выражены самостоятельность, гедонизм, достижение и безопасность. Основные потребности: независимость суждений и действий, получение удовольствия от жизни, стремление к достижению успеха и безопасности. Потребности в самостоятельности и безопасности обусловлены биологически. Они являются выраженными потому, что призваны обеспечить жизнедеятельность: безопасные, комфортные условия жизни и труда, а так же отделение от родительских фигур, формирование отдельной зрелой личности, способность самостоятельно обеспечить себя. При этом присутствует стремление получать удовольствие от жизни, быть включённым эмоционально. Для того, чтобы отвечать социальным стандартам и требованиям, чтобы получить социальное одобрение, необходимо добиться компетентности и авторитетности. Этому способствует стремление к достижению успеха и самостоятельности.

Итак, по результатам качественного и количественного анализа можно сделать вывод о том, что экспериментальная гипотеза подтверждена: существует связь между смысловыми и карьерными ориентациями у выпускников направления подготовки "Психология", а так же среди ценностных ориентаций более выражены ценности, связанные с профессиональной реализацией и стремлением к независимости и самостоятельности.

Выводы по второй главе

По методике «СЖО» Леонтьева и тесту «якоря карьеры» Шейна проведён статистический анализ по критерию Пирсона. Выявлены значимые связи между смысложизненной ориентацией «локус контроля я» и карьерной ориентацией «профессиональная компетентность», а также выявлена взаимозависимость между смысложизненной ориентацией «локус контроля жизнь» и карьерной ориентацией «служение». Выявлены обратные корреляционные связи между: смысложизненной ориентацией «локус контроля я» и карьерной ориентацией «стабильность места жительства», а так же между смысложизненной ориентацией «локус контроля жизнь» и карьерной ориентацией «предпринимательство». Это значит, что выпускники направления подготовки "Психология", принимающие ответственность и контроль собственной жизни, в большей степени способны раскрыть свой потенциал и выбрать подходящую сферу профессиональной деятельности. Для них наиболее важно стать профессионалом и мастером своего дела. И чем более осознанно человек принимает решение в выборе профессии, тем меньше его беспокоит возможная смена места жительства.

Так же, результаты исследования показывают, что чем меньше студенты – выпускники полагаются на себя, тем важнее для них такая карьерная ориентация, как «служение». Они вбирают профессию, полезную для общества, где можно реализовать свои ценности и работать на благо других людей. При этом для них менее значима оказалась карьерная ориентация «предпринимательство». Независимость и самостоятельность не является для них приоритетом в выборе работы.

По ценностному опроснику Ш. Шварца получен общий «профиль личности». Для выпускников направления подготовки "Психология" наиболее популярными ценностями оказались: самостоятельность, гедонизм, безопасность и достижения.

Таким образом, в результате качественного и количественного анализа экспериментальная гипотеза подтверждена, решены поставленные цели и задачи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тема смысложизненных, ценностных и карьерных ориентаций актуальна в настоящее время. В. Франкл считал, что смысл жизни – это вопрос, волнующий каждого человека, самый важный в жизни. Сфера ценностей изучена достаточно хорошо, но набор коррекционных и формирующих методов достаточно мал. В этом состоит новизна работы.

С практической стороны результаты данного исследования могут быть использованы на начальном этапе построения карьеры: для выбора профессии в соответствии со своими ценностями (смысложизненными и карьерными) и убеждениями, для адаптации человека в выбранной специальности, и для дальнейшего управления карьерой.

А так же, результаты исследования представляют собой теоретический анализ понятий «смысложизненные ориентации», «карьерные ориентации». Изучая эти понятия, имеющиеся теории и концепции, человек может анализировать собственные представления и ценности, формировать систему ценностей, взглядов и убеждений. Опираясь на эти знания, человек совершает более осознанный выбор: образа жизни, действий, сферы труда и так далее.

Теоретический анализ понятий «карьерные ориентации» и «смысложизненные ориентации» позволил поставить цель и задачи для практического исследования данной темы. В ходе исследования был разработан экспериментальный план и выявлены особенности смысложизненных и карьерных ориентаций у выпускников психологического факультета; проведён качественный и количественный анализ связи смысложизненных и карьерных ориентаций у выпускников направления подготовки "Психология", качественный анализ особенностей ценностной сферы, в результате чего составлены выводы и поставлены новые задачи для исследования.

По результатам данного исследования можно сделать следующие выводы: смысложизненные и карьерные ориентации имеют значимые корреляционные связи, а так же, теоретический анализ показывает, что ценностные ориентации могут быть связаны с другими психологическими аспектами личности. Ценностная сфера имеет свои особенности: наиболее приоритетными оказались такие ценности, как самостоятельность, гедонизм, безопасность и достижения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система смысложизненных ориентаций существенно влияет на формирование карьерных ориентаций и выбор профессии в целом. Ценностная сфера студентов – выпускников так же характерна для данного жизненного периода: она помогает обеспечить сохранение и развитие жизни, личностный и профессиональный рост, реализацию внутреннего потенциала и формирование зрелой полноценной личности.

Это позволяет поставить новые задачи для поиска и изучения ценностной сферы человека:

- 1) использование данного диагностического инструментария и проведение качественного анализа позволяет выявить содержание смысловой и ценностной сферы личности и определить зоны для психологической коррекции;
- 2) исследование половых различий в ценностной и профессиональной сфере;
- 3) исследование связи ценностных и карьерных ориентаций с уровнем притязаний, мотивацией;
- 4) исследование особенностей смысложизненных и карьерных ориентаций в других возрастных группах, в том числе у первокурсников.

Данные исследования показывают, что смысловая, ценностная и профессиональная сферы очень разнообразны и содержательны. Ценностные ориентации составляют основу личности, влияют на выбор профессии,

развитие и карьерный рост, образ жизни, взгляды, убеждения и потребности. Таким образом, сфера ценностей – интересная, содержательная и практически значимая тема исследования.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Абульханова – Славская, К. А. Стратегия жизни [Текст] / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991.
2. Алишев, Б. С. Психологическая теория ценности [Текст]: Системно-функциональный подход / Б. С. Алишев. – Казань, 2002.
3. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды [Текст]: в 2-х т. / Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. - Т. 1. - М.: Педагогика, 1980.
4. Арутюнян, Э. А. Микросреда и трансформация общественных ценностей в ценностную ориентацию личности [Текст]. Образ жизни и ценностные ориентации личности / Э. А. Арутюнян. - Ереван: Изд-во АН Арм. ССР, 1979.
5. Братусь, Б. С. Аномалии личности [Текст] / Б. С. Братусь. - М.: Мысль, 1988.
6. Буева, Л. П. Социальная среда и сознание личности [Текст] / Л. П. Буева. - М.: Изд-во МГУ, 1968.
7. Вегас, Х. М. Ценности и воспитание [Текст] / Критика нравственного релятивизма / Х. М. Вегас. - СПб.: Изд-во СПб. ун-та; Изд-во Рус. христ. гум. акад., 2007.
8. Возрастная психология: личность от молодости до старости [Текст] / Учеб. пособие / Под ред. В. С. Герасимова, Л. М. Орлова. - М.: Изд. Дом «Ноосфера», 1999.
9. Выготский, Л. С. Психология развития человека [Текст] / Л. С. Выготский. – М.: Смысл, 2005.
10. Выготский, Л. С. Педагогическая психология [Текст] / Под ред. В.В. Давыдова. - М.: Педагогика-Пресс, 1996.
11. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога [Текст] / С. Ю. Головин. - Минск: Харвест, 2001.
12. Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] / А. П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2003.

13. Жаткина, К. А. Проявление смысложизненных ориентаций в юношеском возрасте [Текст] / К. А. Жаткина. - Пермь: Меркурий, 2012.
14. Журавлев, П. В. Мировой опыт в управлении персоналом [Текст]: Обзор зарубежных источников / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. - Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
15. Иванченко, Л. А. Основы успеха: теория и практика менеджмента [Текст] / Л. А. Иванченко. - М.: Мысль, 2003.
16. Кирт, Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения [Текст] / Н. Л. Кирт. - М.: 2000.
17. Лебедев, С. А. Философия науки: Словарь основных терминов [Текст] / С. А. Лебедев. - М.: Академический Проект, 2004.
18. Леонтьев, Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций [Текст] / Д. А. Леонтьев. - М.: "Смысл", 1992.
19. Леонтьев, Д. А. Психология смысла [Текст] / Д. А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2003.
20. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) [Текст] / Д.А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2000.
21. Леонтьев, Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени [Текст] / Д. А. Леонтьев // Психологическое обозрение - 1998. - №1. - С. 13-25.
22. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов. - М.: Наука, 1984.
23. Маслоу, А. Новые рубежи человеческой природы [Текст]: Пер с англ. / А. Маслоу. - М.: Смысл, 1999.
24. Маслоу, А. Психология бытия [Текст]: пер. с англ. О. О. Чистяков. - Москва: Рефл-бук, 1997.
25. Маслоу, А. Самоактуализация [Текст] / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря // Психология личности. Тексты. - М.: Изд-во МГУ. - 1982. - 165 с.

26. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг [Текст] / Е. А. Могилевкин. - СПб: Речь, 2007.
27. Мясищев, В. Н. Структура личности и отношение человека к действительности [Текст] / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря // Психология личности. Тексты. - М.: Изд-во МГУ. - 1982. - С. 35-38.
28. Немов, Р. С. Психология [Текст] / Р. С. Немов. - М.: Владос, 1998.
29. Обозов, Н. Н. Психология взрослого человека [Текст] / Н. Н. Обозов. - СПб., 1995.
30. Общая психология [Текст] / Под общ. ред. проф. А. В. Карпова. - М.: Гардарики, 2002.
31. Олпорт, Г. Личность в психологии [Текст]: Пер. с англ. / Г. Олпорт. - СПб.: Ювента, 1998.
32. Панферов, В. Н. Психология человека [Текст] / В. Н. Панферов. - СПб.: Смысл, 2000.
33. Пашукова, Т. И. Формирование мировоззрения и смысло-жизненные ориентации в юношеском возрасте [Текст] / Т. И. Пашукова // Психологические проблемы смысла жизни и акме. Материалы XIV симпозиума. – М.: ПИ РАО, 2009.
34. Петровский, А. В. Вопросы истории и теории психологии [Текст]: Избранные труды / А. В. Петровский. - М.: Педагогика, 1984.
35. Психология менеджмента [Текст] / Под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004.
36. Роджерс, К. Клиентоцентрированная терапия [Текст]: Пер. с англ. / К. Роджерс. - М.: Рефл-бук, 1997.
37. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. - М.: Педагогика, 1973.
38. Связь ценностей и смысло-жизненных ориентаций. [Электронный ресурс] – Режим доступа: psru.ru
39. Смирнов, А. А. Избранные психологические труды [Текст]: научное издание: в 2-х томах / А. А. Смирнов. – М.: Педагогика, 1987.

40. Столяренко, Л. Д. Психология [Текст] / Л. Д. Столяренко. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2003.
41. Тугаринов, В. П. Теория ценностей в марксизме [Текст] / В. П. Тугаринов. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1968.
42. Удовиченко, Е. М. Философия: конспект лекций и словарь терминов [Текст] / Е. М. Удовиченко. - Магнитогорск: МГТУ, 2004.
43. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст]: научное издание: [пер. с англ. и нем.] / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990.
44. Фромм, Э. Психоанализ и этика [Текст] / Э. Фромм. - М.: Республика, 1993.
45. Чудновский, В. Э. К проблеме адекватности смысла жизни [Текст] / В. Э. Чудновский // Мир психологии. - 1999. - № 2. - С. 74-80.
46. Чудновский, В. Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни [Текст] / В. Э. Чудновский // Вопросы психологии. – 2003. - №3. - С. 3-15.
47. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2008.
48. Энциклопедический словарь. Слово о человеке [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.slovochel.ru/>, свободный.
49. Ядов, В. А. Социальная идентификация в кризисном обществе [Текст] / В. А. Ядов // Социологический журнал. - 1994. - № 1. - С. 35-52.
50. Яницкий, М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x2753.htm>, свободный. - Загл. с экрана.

Приложение 1.

Таблица результатов по тесту «якоря карьеры» Э.Шейна.

	Проф. компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
1.	10	1	9,2	5,3	2,3	9	4,2	8,2	8,4
2.	10	2,3	8,4	4,4	1	1	7	8,2	9
3.	8,4	1	1	7	3	3	5,3	2,3	7
4.	5,3	8,4	5,3	9,3	7	8	8,4	1	5,3
5.	2,3	4,4	6	10	5,3	9,2	9,8	2	7
6.	10	5,3	9	1	4,6	4,4	5	7	9
7.	4,4	1	9,2	7	5	1	2,3	4,4	10
8.	10	5	5,6	2,6	4,3	6,8	1	2,3	9,2
9.	9	7	7,6	1	2,6	2,3	8,2	5	9,6
10.	9	2,3	8,4	1	1	1,2	4,2	10	10
11.	4,4	8	3	9	5	2,3	9,8	9	3
12.	10	4,4	10	1	1	1	6,8	9	10
13.	8,4	1	7	1	2,3	4	2,6	5	5,3
14.	9,2	4,6	8,4	3	4	5,3	4,4	1	7
15.	7	5	10	2,3	5,3	1	6,8	2,6	9,2
16.	10	1	7	1	1	4	2,6	3	6,8
17.	9	4,4	8,4	5	5	6,8	1,2	2,3	10
18.	3	8,4	9	10	3	1,2	3	4,2	5
19.	8,2	9	5,3	1	3	2,3	4,4	1	6,8
20.	10	1	9	4,4	2,6	1	1	7	10
21.	10	9	10	1	1	2,3	3	7	10
22.	6,8	5	7,3	3	10	9	4,4	4,2	6,8
23.	9	10	8,4	2,3	9,3	1	4,4	4	10
24.	8,4	7	9	2,3	1	2	4,2	4	10
25.	9,2	5,3	10	1	2,3	1	5,3	6,8	9
26.	5,3	8,4	2,3	10	9,3	9	7	2	10
27.	7	1	9,2	1	3	2,3	1	6,8	8,4
28.	9	5,3	8,4	1	1	4,4	2,3	3	7
29.	10	1	9	3	1	4	8,2	7	9,2
30.	10	2,3	2,3	10	7	9	4,4	3	1

Таблица результатов по тесту СЖО Леонтьева.

	1.Цели	2.Процесс	3.Результат	4.ЛК Я	5.ЛК Ж	6.Осмыс-ть жизни
1	42	31	28	26	36	125
2	45	25	21	42	18	96
3	32	35	15	40	15	100
4	35	23	26	21	43	83
5	28	36	8	19	50	128
6	19	22	45	37	15	109
7	55	27	38	47	25	75
8	50	30	41	57	13	91
9	41	24	55	43	31	69
10	53	29	28	38	15	110
11	38	31	16	45	26	130
12	40	38	39	38	12	98
13	33	39	46	58	21	70
14	44	15	38	50	21	90
15	52	23	26	44	16	120
16	46	19	18	39	23	103
17	39	38	21	25	39	78
18	48	25	35	25	42	90
19	43	50	21	38	24	87
20	40	38	30	35	15	98
21	22	44	25	38	17	116
22	34	8	33	20	47	129
23	50	27	27	39	20	131
24	42	41	19	43	26	92
25	49	25	22	51	35	78
26	46	31	28	18	49	96
27	52	36	31	44	27	109
28	36	24	40	52	35	100
29	47	39	28	58	37	88
30	51	20	32	38	45	79

Таблица результатов по ценностному опроснику Шварца.

Ценности на уровне нормативных идеалов.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	10	12	28	30	26	16	18	22	13	21
2	13	20	12	26	30	18	16	28	22	13
3	20	13	10	22	28	18	12	30	21	20
4	10	16	12	24	25	20	30	28	21	18
5	9	15	11	18	30	10	28	26	29	23
6	23	21	13	30	27	11	13	18	12	10
7	11	12	10	30	19	15	27	23	14	16
8	11	21	13	28	25	21	19	20	10	30
9	10	17	16	30	23	26	20	19	11	12
10	8	12	13	26	10	30	29	27	13	17
11	21	15	17	25	13	11	30	15	10	14
12	11	13	19	10	22	30	16	16	28	23
13	12	21	19	30	16	10	22	23	14	28
14	11	19	12	10	30	11	28	20	16	13
15	13	16	19	30	29	12	23	28	21	10
16	16	23	18	13	28	14	30	25	10	26
17	10	26	21	12	23	30	20	18	15	28
18	21	12	14	15	30	13	18	25	28	10
19	27	9	18	12	30	16	25	19	10	13
20	24	25	15	10	18	13	21	29	11	26
21	15	22	21	12	26	10	29	13	17	19
22	18	16	26	24	21	10	30	10	15	13
23	15	24	23	12	30	14	18	26	21	10
24	13	19	30	21	17	26	23	28	10	12
25	18	26	16	21	10	13	29	19	12	25
26	24	11	13	10	28	12	24	30	14	21
27	12	24	15	13	21	30	18	26	10	20
28	15	17	12	21	30	18	15	25	13	10
29	14	22	15	20	27	10	30	11	19	24
30	22	11	26	24	13	15	30	21	10	18

Ценности на уровне индивидуальных приоритетов.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	-1	7	1	15	8	12	10	7	13
2	1	1	12	2	18	10	30	11	6	18
3	1	-1	1	3	30	7	15	13	12	15
4	3	3	13	1	21	10	18	8	8	30
5	5	2	10	1	28	10	26	14	10	26
6	2	1	9	1	13	9	24	16	13	13
7	1	3	2	2	29	3	14	14	5	25
8	4	-1	8	2	24	4	27	10	2	19
9	4	4	11	4	30	11	13	9	1	28
10	3	-1	12	3	26	8	12	16	3	26
11	1	2	7	3	19	9	21	30	5	21
12	1	5	13	4	27	10	24	2	2	24
13	2	7	16	1	25	12	18	1	2	30
14	6	3	3	1	30	7	16	10	4	28
15	7	2	21	2	29	6	19	13	9	30
16	3	1	2	1	19	2	20	14	13	30
17	5	4	1	3	2	1	13	16	14	22
18	5	2	7	3	26	13	17	19	10	26
19	1	6	8	1	28	10	13	11	17	18
20	3	1	9	2	21	8	24	20	1	14
21	7	3	13	4	30	9	28	5	6	29
22	1	-1	13	3	22	11	18	5	6	15
23	2	7	14	1	28	9	14	3	7	25
24	6	9	15	1	30	14	26	11	12	23
25	4	2	5	2	21	1	7	10	19	26
26	2	-1	10	3	26	7	12	8	21	19
27	2	1	9	4	23	6	23	8	5	7
28	1	3	16	5	30	8	28	11	2	10
29	3	4	15	1	28	3	17	8	1	28
30	8	1	7	1	25	10	9	12	26	12

Таблица корреляции между СЖО «локус контроля жизнь» и карьерной ориентацией «предпринимательство».

№	ЛкЖ-Х	Пред-У	Х*У	Х*Х	У*У
1	36	8.4	302.4	1296	70.56
2	18	9	162	324	81
3	15	7	105	225	49
4	43	5.3	227.9	1849	28.09
5	50	7	350	2500	49
6	15	9	135	225	81
7	25	10	250	625	100
8	13	9.2	119.6	169	84.64
9	31	9.6	297.6	961	92.16
10	15	10	150	225	100
11	26	3	78	676	9
12	12	10	120	144	100
13	21	5.3	111.3	441	28.09
14	21	7	147	441	49
15	16	9.2	147.2	256	84.64
16	23	6.8	156.4	529	46.24
17	39	10	390	1521	100
18	42	5	210	1764	25
19	24	6.8	163.2	576	46.24
20	15	10	150	225	100
21	17	10	170	289	100
22	47	6.8	319.6	2209	46.24
23	20	10	200	400	100
24	26	10	260	676	100
25	35	9	315	1225	81
26	49	10	490	2401	100
27	27	8.4	226.8	729	70.56
28	35	7	245	1225	49
29	37	9.2	340.4	1369	84.64
30	45	1	45	2025	1

$X=838$

$Y=239$

$X*Y=6384,4$

$Y*Y=20556,1$

Коэффициент корреляции = -0,37.

Таблица корреляции между СЖО «локус контроля Я» и карьерной ориентацией «профессиональная компетентность».

№	ЛК Я Х	Проф к У	Х*У	Х*Х	У*У
1	26	10	260	676	100
2	42	10	420	1764	100
3	40	8.4	336	1600	70.56
4	21	5.3	111.3	441	28.09
5	19	2.3	43.7	361	5.29
6	37	10	370	1369	100
7	47	4.4	206.8	2209	19.36
8	57	10	570	3249	100
9	43	9	387	1849	81
10	38	9	342	1444	81
11	45	4.4	198	2025	19.36
12	38	10	380	1444	100
13	58	8.4	487.2	3364	70.56
14	50	9.2	460	2500	84.64
15	44	7	308	1936	49
16	39	10	390	1521	100
17	25	9	225	625	81
18	25	3	75	625	9
19	38	8.2	311.6	1444	67.24
20	35	10	350	1225	100
21	38	10	380	1444	100
22	20	6.8	136	400	46.24
23	39	9	351	1521	81
24	43	8.4	361.2	1849	70.56
25	51	9.2	469.2	2601	84.64
26	18	5.3	95.4	324	28.09
27	44	7	308	1936	49
28	52	9	468	2704	81
29	58	10	580	3364	100
30	38	10	380	1444	100
S	1168	242.3	9760.4	49258	2106.63

Коэффициент корреляции = 0,43(критические значения: 0,05=0,36, 0,01=0,46).

Таблица корреляции между СЖО «локус контроля Я» и карьерной ориентацией «стабильность места жительства».

№	ЛК Я Х	Стабмж У	X*У	X*X	У*У
1	26	2.3	59.8	676	5.29
2	42	1	42	1764	1
3	40	3	120	1600	9
4	21	7	147	441	49
5	19	5.3	100.7	361	28.09
6	37	1	37	1369	1
7	47	5	235	2209	25
8	57	4.3	245.1	3249	18.49
9	43	2.6	111.8	1849	6.76
10	38	1	38	1444	1
11	45	5	225	2025	25
12	38	1	38	1444	1
13	58	2.3	133.4	3364	5.29
14	50	4	200	2500	16
15	44	5.3	233.2	1936	28.09
16	39	1	39	1521	1
17	25	5	125	625	25
18	25	3	75	625	9
19	38	3	114	1444	9
20	35	2.6	91	1225	6.76
21	38	1	38	1444	1
22	20	10	200	400	100
23	39	9.3	362.7	1521	86.49
24	43	1	43	1849	1
25	51	2.3	117.3	2601	5.29
26	18	9.3	167.4	324	86.49
27	44	3	132	1936	9
28	52	1	52	2704	1
29	58	1	58	3364	1
30	38	7	266	1444	49
S	1168	109.6	3846.4	49258	611.04

Коэффициент корреляции = -0,47.

Таблица корреляции между СЖО «локус контроля жизнь» и карьерной ориентацией «служение».

№	ЛК Ж Х	Служ У	Х*У	Х*Х	У*У
1	36	9	324	1296	81
2	18	1	18	324	1
3	15	3	45	225	9
4	43	8	344	1849	64
5	50	9.2	460	2500	84.64
6	15	4.4	66	225	19.36
7	25	1	25	625	1
8	13	6.8	88.4	169	46.24
9	31	2.3	71.3	961	5.29
10	15	1.2	18	225	1.44
11	26	2.3	59.8	676	5.29
12	12	1	12	144	1
13	21	4	84	441	16
14	21	5.3	111.3	441	28.09
15	16	1	16	256	1
16	23	4	92	529	16
17	39	6.8	265.2	1521	46.24
18	42	1.2	50.4	1764	1.44
19	24	2.3	55.2	576	5.29
20	15	1	15	225	1
21	17	2.3	39.1	289	5.29
22	47	9	423	2209	81
23	20	1	20	400	1
24	26	2	52	676	4
25	35	1	35	1225	1
26	49	9	441	2401	81
27	27	2.3	62.1	729	5.29
28	35	4.4	154	1225	19.36
29	37	4	148	1369	16
30	45	9	405	2025	81
S	838	118.8	3999.8	27520	729.26

Коэффициент корреляции = 0,66.