

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет)  
Высшая медико-биологическая школа  
Факультет психологии  
Кафедра «Общая психология, психодиагностика  
и психологическое консультирование»

Рецензент, должность  
канд.психол.наук,  
\_\_\_\_\_ И.В. Выбойщик  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой ОП,  
канд.психол.наук, доцент  
\_\_\_\_\_ С.В.Морозова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

ПАРАМЕТРЫ И ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ВЫБОРА, УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ КАРЬЕРОЙ И  
ТРУДОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ–37.03.01.2020.475.ПЗ ВКР

Руководитель проекта,  
ст. преподаватель  
\_\_\_\_\_ С.П. Гурская  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Автор проекта  
студент группы МБ-475  
\_\_\_\_\_ А.Ф. Лубягина  
\_\_\_\_\_ 2020г.

Нормоконтролер,  
\_\_\_\_\_ Л.А. Донцова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Челябинск, 2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ВЫБОР, УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ КАРЬЕРОЙ И ТРУДОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	6
1.1. Подходы к описанию профессионального развития молодых специалистов.....	6
1.2. Параметры профессионального выбора.....	13
1.3. Удовлетворённость карьерой и трудом.....	17
Выводы по Главе 1.....	25
ГЛАВА 2. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	28
2.1. Цель, задачи, объект и предмет исследования.....	28
2.2. Методы исследования.....	29
2.3. Методы математической обработки данных.....	36
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ПАРАМЕТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА И ПАРАМЕТРОВ БЛАГОПОЛУЧИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	38
3.1. Параметры профессионального выбора молодых специалистов.....	38
3.2. Информационная насыщенность профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов.....	42
3.3. Эмоциональная привлекательность профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов.....	44
3.4. Мотивы профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов.....	48
3.5. Виды профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов.....	52
ВЫВОДЫ.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	75
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	79

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день профессия для человека является одной из важных составляющих самореализации. В связи с постоянно растущим уровнем жизни общества работа давно перестала быть лишь способом заработка. Люди всё более осознанно совершают профессиональное самоопределение, принимая во внимание множество различных факторов от непосредственно содержания профессиональной деятельности до личностных особенностей, связанных с каким-либо видом профессиональной деятельности.

**Актуальность** данного исследования обусловлена тем, что удовлетворенность сотрудника собственной профессиональной карьерой и трудом способствует успешной деятельности и профессиональному выполнению своих обязанностей, а также ощущению успеха вне профессиональной деятельности. Удовлетворенность карьерой и трудом связана с определенными параметрами выбора профессии. Поэтому важно понимать, какие из них взаимосвязаны с высоким уровнем изучаемых переменных.

**Цель данного исследования:** изучить параметры и виды профессионального выбора, удовлетворенность карьерой и трудом среди молодых специалистов.

В соответствии с целью исследования поставлены следующие **задачи:**

1. Выявить и изучить параметры профессионального выбора молодых специалистов.
2. Оценить взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворенностью карьерой и трудом среди молодых специалистов.
3. Сравнить удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора.
4. Выявить виды профессионального выбора молодых специалистов.
5. Сравнить параметры профессионального выбора, у респондентов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

6. Сравнить удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

**Объектом исследования** являются молодые специалисты.

**Предметом исследования** выступает профессиональный выбор молодых специалистов, удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов.

**Гипотезы исследования:**

1. Существуют взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов.

2. Удовлетворённость карьерой и удовлетворённость трудом различается у молодых специалистов, опиравшихся на разные мотивы профессионального выбора.

3. У молодых специалистов, осуществивших разные виды профессионального выбора, различаются уровни удовлетворенности карьерой и трудом.

В исследовании принимали участие 48 респондентов в возрасте от 21 до 25 лет, со стажем работы не более 3 лет. По гендерному составу в выборке представлены 42% мужчин и 58% женщин.

Для изучения параметров профессионального выбора молодых специалистов был использован метод интервью. Полученные данные обработаны методом контент-анализа.

Для изучения удовлетворенности карьерой использовалась анкета «Удовлетворенность карьерой» (автор Мельникова Н.Н.).

Для изучения удовлетворённости трудом использовалась одноимённая шкала методики диагностики удовлетворённости трудом (автор Мельникова Н.Н.).

В качестве методов математической обработки данных в исследовании использовались ранговый корреляционный анализ по Спирмену, U - критерий Манна-Уитни, и H - критерий Крускала-Уоллиса.

Информация, полученная в ходе данного исследования, может оказаться ценной для психологов и других специалистов, работающих в профориентационной сфере.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, выводов, заключения, списка литературы (43 наименований), 2 приложений. В тексте работы представлены 17 таблиц, 3 рисунка. Общий объём работы – 82 страниц.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ВЫБОР, УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ КАРЬЕРОЙ И ТРУДОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

## 1.1. Подходы к описанию профессионального развития молодых специалистов

Профессиональное развитие личности является составным элементом психического развития человека. Исследованием данного феномена занимались многие отечественные и зарубежные учёные. Большой вклад в изучение понятия внёс российский психолог Э.Ф. Зеер. Он определяет профессиональное развитие личности как изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности [11,12].

В зарубежной психологии можно выделить четыре основных подхода к изучению профессионального развития [17]. Первый из них дифференциально-диагностический. Его разработкой занимались такие учёные, как Ф. Парсонсон, Г. Мюнстербергер, Г. Боген и другие. Основанием данного подхода является дифференциальная психология с набором присущих ей понятий и методов. С позиции дифференциально-диагностического направления успешность в профессиональной деятельности и удовлетворённость ею обусловлена личностными качествами человека. Сам индивид или профконсультант определяет индивидуальную предрасположенность психологических и физических качеств и соотносит их с требованием различных профессий [38].

Следующий подход в изучении профессионального развития – психодинамический. У его истоков стоят У. Мозер, Е. Бородин, А Маслоу, Э. Роэ и другие. Основная идея данного направления заключается в том, что центральную роль в выборе профессии играют различные формы потребностей.

В теории Е. Бородина постулируется, что на содержание человеческого развития детерминирующее влияние с самого раннего возраста оказывают организмические процессы (питание, владение телом и пр.). Основная струк-

тура потребностей, хотя и проходит ряд модификаций, закладывается в первые шесть лет жизни [32]. А. Маслоу вводит положение о том, что потребности, недостаточно удовлетворяемые на более ранних стадиях развития индивида, приводят к появлению в дальнейшем доминирующих мотивов, проявляющихся в способе жизни и профессиональном поведении. То есть, существенным оказывается не сама первичная потребность, а отношение к ней.

Направление теории решений ориентированно главным образом на изучение процесса выбора профессии. Данный процесс представляется как система ориентировок при принятии решений, при этом индивидуальные условия выбора профессии выносятся за скобки или в лучшем случае рассматриваются как модификации процесса решения проблем [38]. Разработкой данного подхода занимались Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер, Д. Тидеман.

Теория развития является последним зарубежным подходом к изучению профессионального развития. Данный процесс она понимает как последовательность качественно специфических фаз, в которых разделительным критерием являются содержание и форма перевода индивидуальных импульсов в профессиональные желания. В 1952 г. Д. Сьюпер разработал теорию профессионального развития, в рамках которой он выдвинул следующие положения: в течение жизни меняются условия развития, что обуславливает большое разнообразие выборов профессий; профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз; стадиями профессионального развития можно управлять. Удовлетворённость работой определяется возможностями личности реализовывать свои интересы и способности в профессиональных ситуациях [40, 41].

Также Дж. Сьюпер разработал периодизацию профессионального развития, выделив пять этапов: рост – развитие интересов и способностей (до 14 лет), исследование – апробация своих сил (14-25 лет), утверждение – образование и упрочение своих позиций в обществе (25-44 года), поддержание – создание устойчивого профессионального положения (44-64 года), спад – уменьшение профессиональной активности (после 65 лет).

Таким образом, для дифференциально-диагностического направления основанием профессионального выбора и развития является индивидуальные особенности (свойства, качества) личности, для психодинамического – генетические предпосылки, потребности, для теории решений – система ориентировок в профессиональных альтернативах, а для теории развития – процессуальные характеристики онтогенетического развития и тип личности.

Анализ работ отечественных психологов выявляет схожесть методологических подходов и принципов к описанию профессионального развития. Различия наблюдаются в формах профессионального развития, на которых сфокусировано внимание авторов. Так, профессиональное становление как форма профессионального развития подробно изучено в трудах Т.В. Кудрявцева, А.Е. Зеера, А.Е. Климова и Ю.П. Поваренкова. Профессиональное становление охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до ухода из профессиональной жизни.

В настоящее время наибольшую известность в России приобрела периодизация профессионального развития, предложенная Е.А. Климовым, который предлагает в профессиональном становлении личности вычленять следующие стадии, или фазы: оптация – период выбора профессии и пути ее приобретения; адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней; фаза интернала – приобретение профессионального опыта; мастерство – квалифицированное выполнение трудовой деятельности; фаза авторитета – достижение наивысшей квалификации; наставничество – передача опыта молодому поколению.

Процесс профессионализации работников как форма профессионального развития подробно изучен в трудах Н.С. Глуханюк, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина и А.Р. Фонарёва.

Объектом развития является субъект деятельности, которого одни исследователи рассматривают как специалиста, другие как профессионала. Успешность выполнения деятельности служит критерием периодизации профессионального развития. Выделяют четыре стадии данного процесса:



профадaptацию, первичную и вторичную профессионализацию и стадию мастерства. Основанием для профессионального развития в данном подходе является деятельность.

В зависимости от преобладания формы психологической регуляции выделяют три уровня осуществления деятельности: репродуктивный, эвристический и креативный (творческий). Репродуктивный уровень предполагает выполнение нормативно заданной деятельности в соответствии с устоявшимися предписаниями, преобладает на стадии профессиональной адаптации. На эвристическом уровне выполнения деятельности, характерном для стадии вторичной профессионализации, профессиональная активность человека возрастает, специалист вносит в деятельность индивидуальные изменения, направленные на саморегуляцию процессуальной результативности. Развивается индивидуальный стиль деятельности. На творческом уровне выполнения деятельности субъектом развития выступает зрелая личность. Содержанием данного уровня становится самоактуализация.

Процесс профессионализации работников как акме профессиональное развитие подробно рассмотрено в трудах Б.Г. Ананьева, А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, Н.В. Кузьмина и А.К. Маркова. Это процесс развития личности, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений. Основными феноменами акме профессионального развития являются саморазвитие и самореализация в развивающейся профессиональной перспективе человека. Данные понятия находятся во взаимной обусловленности. Самореализация предполагает постоянное накопление и интеграцию феноменов саморазвития [28].

Личностно-профессиональное развитие, по мнению А.А. Деркача и В.Г. Зазыкина, должно иметь прогрессивный характер, проявляющийся в – изменении мотивационной сферы личности, в которой сильнее чем раньше, начинают находить своё отражение общечеловеческие ценности;

– возрастании умения планировать в связи с развитием интеллектуальных способностей, а затем осуществлять на практике именно то деяние, которое соответствует духу названных ценностей;

– развитии способности мобилизовать себя на преодоление трудностей объективного характера, мешающих проявлять самостоятельность, и совершать деяния в соответствии с этими ценностями;

– более объективном оценивании своих слабых и сильных сторон и степени своей готовности к новым, более сложным деяниям и ответственным поступкам [10].

Согласно данному подходу, А.К. Маркова [19] выделяет пять уровней и десять этапов акме профессионального развития личности, согласно критерию уровня профессионализма:

1) допрофессионализм – этап первичного ознакомления с профессией;

2) профессионализм включает в себя три этапа: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) суперпрофессионализм также состоит из трех этапов: свободное владение профессией на уровне творчества, овладение рядом смежных профессий, самопроектирование себя как личности;

4) непрофессионализм – выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности.

Таким образом, проведя теоретический обзор литературы, можно сделать вывод о том, что, несмотря на большое количество подходов к данному вопросу, прослеживается общность понимания процесса профессионального развития личности. В работах разных исследователей встречаются такие синонимичные понятия, как профессиональное становление, процесс профессионализации, а также личностно-профессиональное развитие. Различия подходов кроются в определении объекта развития (личность, субъект деятельности или зрелая личность) и в основании профессионального развития (со-

циальная ситуация, ведущая деятельность, уровни выполнения деятельности или самоактуализация).

При сравнении различных классификаций стадий профессионального развития личности и их содержания мы проследили общие черты. Но можно выделить наиболее современную и полную периодизацию Э.Ф. Зеера [11]. В качестве критериев для неё выступают социальная ситуация развития, характерная для данного возрастного этапа, и уровень реализации ведущей деятельности. В результате выделены следующие стадии:

#### 1. Аморфная оптация (0-12 лет).

Для данной стадии характерно влияние родителей, родственников и учителей. Ведущей деятельностью выступают сюжетно-ролевые игры, учёба в школе, занятие в кружках и секциях. Основным психологическим новообразованием данной стадии является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей.

#### 2. Оптация (12-16 лет).

Это стадия совпадает с завершающим периодом детства. Для подростка на данном этапе характерно стремление понять своё место в мире, профессии и жизни. Учебно-профессиональная деятельность является ведущей. Происходит развитие познавательных и профессиональных интересов. В результате успешного прохождения данной стадии появляются профессиональные намерения, что помогает совершить выбор пути профессионального образования. Происходит учебно-профессиональное самоопределение.

#### 3. Профессиональная подготовка (16-23 года).

Социальная ситуация данного периода – поступление в профессиональное учебное заведение. Новые социальные роли, взаимоотношения, социальная независимость. Профессионально-познавательная деятельность, ориентированная на получение конкретной профессии, является ведущей. Новообразованием данной стадии является профессиональная подготовленность, самоопределение и готовность к самостоятельному труду.

#### 4. Профессиональная адаптация (18-25 лет).

Новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе является социальной ситуацией развития для молодого человека.

Профессиональная деятельность на нормативно-репродуктивном уровне является ведущей. Основным психологическим новообразованием данного периода является освоение новой социальной роли, самостоятельное выполнение профессиональной деятельности и развитие профессионально-важных качеств.

#### 5. Первичная профессионализация.

Для данной стадии характерна новая система отношений к окружающей действительности и стабильная профессиональная деятельность. Профессиональная позиция и индивидуальный стиль деятельности являются психологическими новообразованиями первичной профессионализации.

#### 6. Вторичная профессионализация.

Стабилизация профессиональной активности, высокий уровень профессиональной деятельности и индивидуальный стиль деятельности являются социальной ситуацией данного периода. Дальнейшее повышение квалификации, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда являются характеристиками ведущей деятельности. В результате успешного прохождения данной стадии у человека формируются профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, профессиональная мобильность, гибкий стиль и высококвалифицированная деятельность.

#### 7. Профессиональное мастерство.

Достижение данной стадии доступно профессионалам, обладающим творческой потенцией и ярко выраженной потребностью в самореализации. Для мастера характерна высокая профессиональная и социальная активность, а также поиск новых способов деятельности и взаимоотношений, стремление выйти за пределы себя. Новообразованием периода являются творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные новообразова-

ния, самопроектирование своей деятельности, вершина профессионального развития.

В центре нашего внимания в данной работе находятся молодые специалисты, чье профессиональное развитие находится на стадии профессиональной адаптации (по Э.Ф. Зееру).

Для данной стадии характерны такие процессы, как построение новой системы отношений в разновозрастном производственном коллективе и осуществление профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне. Основными задачами данного периода являются освоение новой социальной роли, самостоятельное выполнение профессиональной деятельности и развитие профессионально важных качеств. По нашему мнению, успешность выполнения данных задач и, как следствие, переход на следующий этап (первичная профессионализация) зависит от того, как был осуществлён профессиональный выбор на более ранних стадиях.

## **1.2. Параметры профессионального выбора**

Определение человеком своего места в мире профессий, осознанный выбор профессии и нахождение личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности отражается в понятии профессиональное самоопределение. Через призму профессионального самоопределения рассматривается профессиональный выбор.

Ряд авторов [16, 31] при рассмотрении проблемы профессионального самоопределения отмечает, что профессиональный выбор является частью профессионального самоопределения и реализуется на этапе оптации. Эта стадия совпадает с завершающим периодом детства. Для подростка на данном этапе характерно стремление понять своё место в мире, профессии и жизни. Происходит развитие познавательных и профессиональных интересов. В результате успешного прохождения данной стадии появляются профессиональные намерения, что помогает совершить выбор пути профессио-

нального образования. Происходит учебно-профессиональное самоопределение.

По мнению П.А. Шавир, профессиональный выбор является одним из аспектов профессионального самоопределения. Он писал, что профессиональное самоопределение является процессом управления профессиональным выбором, но содержательно не ограничивается им [31].

Таким образом, профессиональное самоопределение не отражается в единжды совершенном выборе профессии и не заканчивается на моменте завершения профессиональной подготовки, оно продолжается на протяжении всей профессиональной жизни. Человек склонен постоянно переосмысливать своё место в профессиональном сообществе. Ядром профессионального самоопределения является осознанный профессиональный выбор, совершённый на основе собственных склонностей и способностей с учётом конкретных требований, предъявляемых к профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

На эффективность профессионального выбора влияет ряд параметров. Параметры профессионального выбора – это аспекты, характеризующие существенные особенности процесса выбора профессии человеком [2]. Наиболее распространённой классификацией в настоящее время является «восьмиугольник основных факторов выбора профессии», разработанный Е.А. Климовым [16]. Он опирается на учёт возможностей, престижность выбора, информированность о профессии, склонности личности, позиции родителей и мнение сверстников (одноклассников, друзей). Интегрирующим фактором в восьмиугольнике факторов выбора профессии является личный профессиональный план (ЛЛП). Качество ЛЛП определяется тем, насколько учтены перечисленные факторы. По мнению Е.А. Климова, профессиональный выбор считается удачным в том случае, когда человек совершал его с опорой на все факторы.

Также следует упомянуть об исследовании Н.С. Пряжникова [23, 24], в котором рассматриваются роли ценностных приоритетов в процессе профес-

сионального самоопределения в подростковом возрасте. По результатам исследования выявлено, что ценности напрямую связаны с обретением подростками статуса взрослости и тем самым выступают основанием для личностного и профессионального самоопределения подростков. А также, для группы с высоким статусом идентичности (достигнутая идентичность) характерна большая степень зрелости всех компонентов ЛЛП.

Кроме факторов профессионального выбора, выделенных Е.А. Климовым в качестве параметров профессионального выбора, исследователи выделяют мотивы. В настоящее время это наиболее изучаемая категория в вопросе профессионального самоопределения. Каждый человек в процессе выбора профессии создаёт собственную иерархию мотивов и опирается на неё при принятии решения.

Существует несколько групп мотивов профессионального выбора, которые выстраиваются в иерархию в зависимости от социальных и экономических изменений в жизни общества, культуры, группового сознания и поведения.

Исследователи Н.А. Даниличева и Л.А. Балакирева выделяют несколько групп мотивов профессионального самоопределения [8, 21]:

1. Социальные мотивы. К ним относятся побуждения человека относительно социума. Например, собственным трудом способствовать общественному прогрессу, желание занять определённое место в общественном устройстве в соответствии с собственными интересами и возможностями.
2. Моральные мотивы воплощают стремление приносить пользу, помогать людям, общаться.
3. Эстетические мотивы включают в себя стремление к красоте, желание воплощать определённую эстетику в собственной деятельности.
4. Познавательные мотивы связаны со стремлением к овладению специальными знаниями, к проникновению в научный фундамент профессиональной деятельности.

5. Творческие мотивы профессионального самоопределение отражают стремление человека создавать нечто оригинальное в качестве продукта деятельности, искать креативные пути решения задач и использовать собственные творческие потенции в профессиональной жизни.

7. Материальные мотивы связаны со стремлением к обеспечению определённого уровня жизни, а также иметь льготы.

8. Престижные мотивы отражают потребность человека достичь высокого положения в обществе. Они могут выражаться в выборе профессии, предполагающей стремительный карьерный рост, либо профессии, которая считается уважаемой в референтной группе человека.

9. Утилитарные мотивы могут быть представлены желанием работать в городе, иметь комфортное (тёплое, чистое) место работы либо, наоборот, работа на свежем воздухе, учёт близости к дому.

Для изучения мотивов профессионального выбора проводятся социологические опросы. Одно из таких исследований было проведено Л.В. Рыжиковой [25]. Абитуриентам был задан вопрос о том, какие возможности, связанные с профессией, для них особенно важны. Мотив применять свои способности на практике прозвучал в ответах 43% респондентов. Это говорит о стремлении реализовать себя в профессии на основе знания собственных склонностей и способностей. Вторым по популярности (32%) стал ответ «быть самостоятельным в работе». Ответ «постоянно общаться с людьми» выбрали 29,2% опрошиваемых.

Популярными являются ответы «сделать карьеру, продвинуться по службе» (на него ссылаются 32,4% опрошенных) и «высокий престиж профессии»(14,7%). Данные варианты можно отнести к престижной категории мотивов (по Н.А. Даниличевой и Л.А. Балакиревой).

Высокий денежный доход и заработок выделили ключевым мотивом выбора профессии 27,9% опрошенных (материальные мотивы по Н.А. Даниличевой и Л.А. Балакиревой).



24% абитуриентов хотели, чтобы «работа просто нравилась». В этом случае можно говорить об интересе и эмоциональном отношении к профессиональной деятельности.

Отражение категории моральных мотивов мы видим в ответе «приносить пользу людям, своему народу» (24,5%).

Утилитарные мотивы также звучали в ответах респондентов: «чистая и лёгкая работа» (3,7%), «свободно использовать рабочее время» (3,5%), «поездки (работа) за границей» (9,7%).

Таким образом, на сегодняшний день не сформирован единый общепринятый подход к вопросу параметров профессионального выбора. Наиболее распространённой классификацией является «восьмиугольник основных факторов выбора профессии», разработанный Е.А. Климовым. В него входят такие факторы, как учёт возможностей, престижность выбора, информированность о профессии, склонности личности, позиции родителей и мнение сверстников (одноклассников, друзей). Основанием для восьмиугольника факторов выбора профессии является личный профессиональный план (ЛПП). Также в качестве параметров профессионального выбора активно исследуются мотивы. Согласно исследованию Н.А. Даниличевой и Л.А. Балакиревой, профессиональный выбор опирается на следующие мотивы: социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, материальные, престижные и утилитарные. В нашей дальнейшей работе при изучении профессионального выбора молодых специалистов мы будем опираться на результаты исследований Е.А. Климова параметров профессионального выбора, а также на результаты, полученные Н.А. Даниличевой и Л.А. Балакиревой при исследовании мотивов профессионального выбора.

### **1.3. Удовлетворённость карьерой и трудом**

Одним из важнейших маркеров успешного профессионального выбора является удовлетворённость карьерой [14, 27]. В изучении понятия «карьера»

в психологии можно выделить несколько основных содержательных направлений.

Исследователи Дж.Л. Голланд и Р.Л. Кричевский в собственных исследованиях рассматривали карьеру как путь переходов с одной должности на другую. То есть, карьера – инструмент достижения человеком определённых результатов [30].

Богатырева О.О. определяет карьеру как процесс стремления к профессионализму: от выбора до овладения профессией [4].

Карьера как индивидуальная осознанная позиция, связанная с трудовым опытом и профессиональной деятельностью понимается в исследовании А.Н. Толстой [27].

По мнению Д. Сьюпера, карьера – это совокупный процесс, протекающий под влиянием трёх факторов: экономического, социологического и психологического [39].

Таким образом, мы видим, что в психологии принято анализировать понятие «карьера» в двух направлениях.

В более узком смысле карьера понимается как процесс поэтапной смены занимаемых должностей, в более широком смысле определение отражает профессиональный рост человека, путь от профессионального выбора до достижения мастерства [19]. В данном исследовании понятия «карьера» понимается как вектор профессионального становления личности, содержание которого определяется социально-психологическими характеристиками человека.

Удовлетворенность карьерой – это сплав когнитивной оценки и эмоционального переживания, который «подытоживает» достижения личности на профессиональном поприще [7]. К.В. Карпинский отмечает, что в данном понятии отражается весь комплекс личных достижений, комфорта и привилегий, приобретённых в процессе профессиональной деятельности.

Карьерную удовлетворенность можно обозначить как субъективное переживание, результирующее операцию сравнения, сличения реально достиг-

нутого в профессии с идеальным образом желаемой или должной профессиональной карьеры. Иначе говоря, удовлетворённость карьерой определяется как уровень различия желаемого карьерного пути с достигнутыми профессиональными позициями (реальной карьеры). Из этого следует, что чем больше этот разрыв, тем в меньшей степени человек удовлетворен параметрами своей карьеры.

Антиподом удовлетворенности выступает карьерная неудовлетворенность, которая феноменологически проявляется в разочаровании выбором профессии и пройденным профессиональным путем, а также сожалениями об упущенных, неиспользованных карьерных возможностях [14].

Как отмечает В.А. Бодров, удовлетворенные работники характеризуются лучшим душевным и физическим здоровьем, быстрее осваивают профессиональные навыки и умения, чаще демонстрируют образцы активного социального, гражданского поведения, реже обращаются с жалобами [6].

Разные исследователи по-разному подходят к описанию факторов, влияющих на удовлетворённость карьерой.

Так, Карпинский К.В. выделяет три группы факторов [13]: общий контекст трудовой деятельности, содержание конкретного вида профессионального труда и индивидуальные свойства субъекта.

Фактор общего контекста трудовой деятельности подразумевает внешние условия профессиональной деятельности. Сюда относятся санитарно-гигиенические условия работы, оплата труда, материально-техническое обеспечение деятельности, психологический климат коллектива, характер делового общения и т.д. Фактор содержания конкретного вида профессиональной деятельности предполагает условия, заданные специфическими свойствами труда (объект, орудия, технология и др.). Фактор индивидуальных свойств субъекта включает в себя условия, привносимые субъектом профессии, то есть его индивидные и личностные свойства.

Факторы общего контекста трудовой деятельности и содержания конкретного вида профессиональной деятельности можно назвать внешними, а фактор индивидуальных свойств субъекта – внутренним [8].

С.А. Маничев и М.А. Старикова [26] в своём исследовании также выделили несколько факторов, влияющих на удовлетворённость карьерой. Первым из них является соответствие работы выбранной профессии. Он отвечает на вопрос: соответствует ли занимаемая должность и выполняемые обязанности уровню квалификации специалиста.

Вторым фактором авторы отмечают уровень удовлетворённости организацией рабочего места: соответствуют ли желаниям человека условия труда, наличие ресурсов для выполнения профессиональной деятельности, коллектив, условия мотивации и территориальное местоположение и т.д. Влияние данного фактора подтверждается и другими исследованиями. Так, корейский психолог Йонго Парк [42] пишет о том, что людям с ориентацией на работу как на свое призвание очень важно собственное рабочее место и функциональные обязанности. Это является одним из источников самореализации.

Следующим фактором карьерной удовлетворённости является наличие в семье родственников, занимающихся аналогичным видом профессиональной деятельности. Данный фактор также звучит в работах Д. Сьюпера: положительный или отрицательный опыт родственников в конкретной профессиональной сфере оказывает влияние на профессиональный выбор [41].

Четвёртый фактор, влияющий на удовлетворённость карьерой – это возможность развивать карьеру различными способами. Он подразумевает под собой возможность прибегнуть к различным вариантам развития своей профессиональной деятельности, а также возможность сочетания различных профессий и элементов функциональных обязанностей в собственной работе. Данный фактор созвучен тезису в работах Гинсберга о том, что для наиболее удачного и эффективного профессионального выбора человеку необходима возможность комбинировать условия и ресурсы, чтобы найти наиболее подходящую сферу работы [33].

Пятым фактором карьерой удовлетворённости, выделенным С.А. Маничевым и М.А. Стариковой, является возможность нестандартного творческого подхода к работе. Он означает наличие в рабочем пространстве среды, которая способствует проявлению творческих потенций личности и поощряет их. Западные исследования [33-35], а также работы Е.Г. Молл [20] подтверждают это, говоря о том, что возможность выполнять работу нестандартными способами влияет на дальнейшую траекторию развития карьеры.

Шестой фактор, влияющий на удовлетворённость карьерой, – это поддержка со стороны руководства компании. Он отражает сформированность культуры профессионального общения между сотрудником и руководителем, предполагающая наличие конструктивной критики, своевременной обратной связи и других атрибутов благоприятного климата, способствующего профессиональному развитию. Исследователи Почебут Л.Г. и Чикер В.А. указывают на данный фактор в своих исследованиях, постулируя, что эффективная коммуникация, деловая активность и взаимодействие между различными отделами предприятия могут повышать уровень карьерной удовлетворённости [22].

Следующий фактор, выделенный С.А. Маничевым и М.А. Стариковой, – это наличие организаторских способностей у человека. Такие индивидуальные характеристики личности в процессе работы направлены на преобразование рабочей деятельности, что помогает эффективнее достигать поставленные цели и задачи. Подобные выводы мы видим также в работах Почебут Л.Г. и Чикер В.А, которые говорят о взаимосвязи между системным аналитическим мышлением и уровнем удовлетворённости карьерой [22].

Фактор наличия возможности повышения квалификации также влияет на карьерную удовлетворённость. Непрерывное информационное обогащение специалиста обеспечивает получение новых знаний и опыта в профессиональной сфере. Е.Г. Молл также отмечает, что получение новых знаний, а также их анализ и применения является одним из ключевых моментов удовлетворённости карьерой.

Последним фактором, влияющим на удовлетворённостью карьерой, является доход, получаемый от профессиональной деятельности. Размер заработной платы сотрудника, а также наличие системы материальной мотивации может играть большую роль в удовлетворённости карьерой, особенно, как отмечает Йонго Парк, если идёт ориентация на работу как на труд.

В ряде зарубежных исследований установлена корреляция между удовлетворенностью карьерой и удовлетворенностью трудом: в случае если человек достигает профессионального успеха и удовлетворен своим карьерным положением, то он также удовлетворен и трудом, условия которого способствуют развитию успешной карьеры [34-37].

Однако удовлетворенность трудом является более узким понятием по отношению к карьерной удовлетворённости. Удовлетворенность карьерой охватывает более длительный период времени (карьерный путь личности) и более широкий диапазон результатов, к которым относится и такой фактор, как соответствие реальных карьерных достижений ценностям, мотивам и целям личности, в то время как удовлетворенность трудом ограничивается лишь конкретным содержанием профессиональной деятельности индивида.

Одной из тенденций характерных для феномена удовлетворённости трудом является изменения её динамики под влиянием стажа. А стаж прямо коррелирует с этапами профессионализации. Первые исследования данного вопроса проводились в 70-е – 80-е годы прошлого века, тогда же и сложились основные представления о конструкте карьерной удовлетворённости и удовлетворённости трудом [3]. Но в связи с большими изменениями в политическом и общественном строе, которые произошли с того момента, ощущалась потребность в новых данных о динамике удовлетворённости трудом. И сейчас мы можем рассмотреть данный феномен в исследовании Поваренкова Ю.П. [18]. Он рассматривает четыре качественно различных этапа динамики удовлетворённости трудом.

Первый этап характерен для 1-3 лет работы по специальности. Он отличается стабильно низким уровнем удовлетворённости трудом. Автор связывает это с процессом адаптации, который неизбежно протекает во время освоения новой профессиональной деятельности. Здесь же отмечает высокий уровень ситуативной тревожности, что является следствием неопределённости, испытываемой сотрудником на этапах вхождения в профессию. Неопределённость вызвана тем, что человек только знакомится со всеми членами рабочего коллектива и начинает понимать реальные требования к занимаемой должности. Эти факторы не приводят к высокой удовлетворённости трудом и провоцируют процессы профессионального самоопределения, призванные подтвердить или опровергнуть правильность профессионального выбора. Ю.П. Поваренков отмечает, что эти симптомы являются признаками одного из кризисов профессионального развития – кризиса адаптации. В центре нашего внимания в данной работе находятся именно молодые специалисты, чье профессиональное развитие находится на первом этапе удовлетворённости трудом.

Второй этап характерен для 3-5 лет работы по специальности. Он отличается уверенным ростом уровня удовлетворённости трудом. Это связано с тем, что концу третьего года работы процессы профессиональной, социальной и организационной адаптации завершаются. Уровень ситуативной тревожности уверенно падает. Эффективность деятельности сотрудника растёт. Конечно рост удовлетворённости не может продолжаться бесконечно. Его ограничителем являются реальные возможности профессии по удовлетворению потребностей сотрудника. Так начинается третий этап.

Третий этап характерен для 5-9 лет работы по специальности. Он отличается стабильной удовлетворённостью трудом. Для специалиста характерно достижение максимальных результатов за счёт накопленного опыта, что даёт возможность учитывать все нюансы для успешной деятельности и предвидеть возможные трудности. Данные факторы способствуют стабильно высокой удовлетворённости трудом, что подтверждается эмпирической провер-23

кой. Процессы профессионального самоопределения сведены к минимуму, так как в них нет необходимости из-за высокой стабильности и определённости в профессиональной жизни. Данный этап длится около 6-7 лет, по прошествии которых наблюдается нарастание тревожности и, как следствие, понижается удовлетворённость.

Четвёртый этап характерен для 10-14 лет работы по специальности. Он отличается снижением уровня удовлетворённостью трудом. При этом отмечается, что уровень профессионализма и достигнутых результатов не снижаются, но профессиональные победы приносят всё меньше удовлетворения. По окончании данного периода человек вступает в новый кризис профессионального развития, который активизирует процессы самоопределения. Такое изменение отношения к профессии, по мнению автора, происходит главным образом потому, что за 10 лет работы в профессии у человека происходят существенные изменения в структуре мотивов труда, которые лежат в основе отношения к профессии. Это приводит к тому, что данная профессия перестаёт его устраивать как средство самореализации и удовлетворения потребностей.

Таким образом, удовлетворенность карьерой является формой субъективного профессионального успеха, которая подводит итог целостного профессионального пути личности в единстве его внешнего (продвижение в должностной иерархии, уровне оплаты труда и т.д.) и внутреннего (профессионально-личностное самосовершенствование) аспектов. Она является психическим феноменом оценочной природы, в формировании которого собственные профессиональные стремления, ожидания и притязания личности играют более важную роль, нежели объективно заданные нормативы труда и критерии его успеха.

Удовлетворённость трудом является более узким понятием по отношению к карьерной удовлетворённости, и для данных конструктов характерно изменение динамики в зависимости от этапа профессионализации.



## Выводы по Главе 1

Мы изучили и проанализировали основные достижения исследований, проведённых в области профессионального выбора и удовлетворённости карьерой и трудом.

Профессиональное самоопределение – это определение человеком своего места в мире профессий, осознанный выбор профессии и нахождение личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности. Профессиональный выбор является частью профессионального самоопределения и реализуется на этапе оптации. В результате успешного прохождения данной стадии появляются профессиональные намерения, что помогает совершить выбор пути профессионального образования.

Существует несколько вариантов периодизации профессионального развития, но можно выделить наиболее современную и полную периодизацию Э.Ф. Зеера. В качестве критериев для неё выступают социальная ситуация развития, характерная для данного возрастного этапа и уровень реализации ведущей деятельности. В результате выделены следующие стадии: аморфная оптация, оптация, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная профессионализация и профессиональное мастерство.

В центре внимания в данной работе находятся молодые специалисты, чье профессиональное развитие находится на стадии профессиональной адаптации. Для данной стадии характерны такие процессы как построение новой системы отношений в разновозрастном производственном коллективе и осуществление профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне.

На эффективность профессионального выбора влияет ряд параметров. На сегодняшний день не сформирован единый общепринятый подход к данному вопросу. Наиболее распространённой классификацией является «восьмиугольник основных факторов выбора профессии», разработан-

ный Е.А. Климовым. Он опирается на учёт возможностей, престижность выбора, информированность о профессии, склонности личности, позиции родителей и мнение сверстников (одноклассников, друзей). Интегрирующим фактором в восьмиугольнике факторов выбора профессии является личный профессиональный план (ЛПП). Также в качестве параметров профессионального выбора активно исследуются мотивы. Согласно исследованию Н.А. Даниличевой и Л.А. Балакиревой профессиональный выбор опирается на следующие мотивы: социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, материальные, престижные и утилитарные.

Наиболее яркими маркерами успешности совершённого профессионального выбора являются показатели удовлетворённости карьерой и трудом. Удовлетворённость карьерой – это субъективное переживание, результирующее операцию сравнения реально достигнутого в профессии с идеальным образом желаемой или должной профессиональной карьеры. В зарубежных исследованиях установлена корреляция между удовлетворенностью карьерой и удовлетворенностью трудом. Однако удовлетворенность трудом является более узким понятием по отношению к карьерной удовлетворённости.

Рассматривая факторы, влияющие на удовлетворённость карьерой К.В. Карпинский выделяет три группы факторов: общий контекст трудовой деятельности, содержание конкретного вида профессионального труда и индивидуальные свойства субъекта. С.А. Маничев и М.А. Старикова в своём исследовании также выделили несколько факторов, влияющих на удовлетворённость карьерой: соответствие работы выбранной профессии; уровень удовлетворённости организацией рабочего места; наличие в семье родственников, занимающихся аналогичным видом профессиональной деятельности; возможность развивать карьеру различными способами; возможность нестандартного творческого подхода к работе; поддержка со стороны руководства компании; организаторские способности у человека; возможность повышения квалификации, доход от профессиональной деятельности. Данные

факторы являются частными подкатегориями по отношению к группам, выделенным К.В. Карпинским.

Для удовлетворённости карьерой и трудом характерно изменение динамики в зависимости от этапа профессионализации. Ю.П. Поваренков рассматривает четыре качественно различных этапа динамики удовлетворённости трудом. Молодые специалисты, находящиеся в центре данного исследования, находятся на первом этапе данной периодизации. Для них характерен низкий уровень удовлетворённости трудом. Это связано с высоким уровнем ситуативной тревожности, что является следствием неопределённости, испытываемой сотрудником на этапах вхождения в профессию. Молодые специалисты проходят один из кризисов профессионального развития – кризис адаптации.

В соответствии с перечисленными положениями, обоснованными теоретически и доказанными эмпирически, было выдвинуто предположение о том, что между параметрами профессионального выбора и удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов существуют значимые взаимосвязи, а также удовлетворённость карьерой и удовлетворённость трудом различаются у молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора.

## ГЛАВА 2. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Цель, задачи, объект и предмет исследования

**Цель** исследования: изучить параметры и виды профессионального выбора, удовлетворенность карьерой и трудом среди молодых специалистов.

В соответствии с целью исследования поставлены следующие **задачи**:

1. Выявить и изучить параметры профессионального выбора молодых специалистов.
2. Оценить взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворенностью карьерой и трудом среди молодых специалистов.
3. Сравнить удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора.
4. Выявить виды профессионального выбора молодых специалистов.
5. Сравнить параметры профессионального выбора, у респондентов, осуществивших разные виды профессионального выбора.
6. Сравнить удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

**Объектом** исследования являются молодые специалисты.

**Предметом** исследования выступает профессиональный выбор молодых специалистов, удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов.

В исследовании принимали участие 48 респондентов в возрасте от 21 до 25 лет, со стажем работы не более 3 лет. В выборке представлены молодые специалисты в области разнообразных профессий (человек – человек, человек – природа, человек – техника, человек – знак, человек – художественный образ). По гендерному составу в выборке представлены 42% мужчин 58% женщин.

**Гипотезы** исследования:

1. Существуют взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов.

2. Удовлетворённость карьерой и удовлетворённость трудом различаются у молодых специалистов, опиравшихся на разные мотивы профессионального выбора.

3. У молодых специалистов, осуществивших разные виды профессионального выбора, различаются уровни удовлетворенности карьерой и трудом.

## **2.2. Методы исследования**

Для изучения параметров профессионального выбора молодых специалистов был использован метод интервью. На основе теоретического обзора литературы по вопросу профессионального выбора и предварительной обработки результатов интервью с помощью контент-анализа мы выделили три основных параметра профессионального выбора и их категории:

1. Информационная насыщенность.
  - 1.1. Информация о профессии.
  - 1.2. Знание себя.
  - 1.3. Личный опыт знакомства с профессией.
2. Эмоциональная привлекательность профессиональной деятельности.
3. 2.2. Профессиональные интересы.
  - 2.3. Эмоциональное отношение к деятельности.
4. Мотивы профессионального выбора.
  - 3.1. Содержание профессиональной деятельности.
  - 3.2. Достижение.
  - 3.3. Карьерный и социальный рост.
  - 3.4. Социальная защищённость.
  - 3.5. Материальная обеспеченность.
  - 3.6. Личная безопасность.
  - 3.7. «Периферические» мотивы.

Первым параметром является информационная насыщенность. Она включает в себя такие категории, как:

- информация о профессии;
- знание себя;
- личный опыт знакомства с профессией.

Информация о профессии отражает степень осведомлённости человека о содержании предполагаемой профессиональной деятельности. Знание себя предполагает объективное знание о своих личностных особенностях, склонностях, способностях, определяющих предрасположенность к той или иной профессиональной деятельности. Личный опыт знакомства с профессией характеризует наличие собственного опыта в профессии, попытки попробовать себя в ней. Содержание данных категорий также раскрыто в табл. 1.

При анализе текстов интервью за упоминание респондентом категории «Информация о профессии» присуждался один балл. Категории «Знание себя» и «Личный опыт» оценивались по шкале от -1 до 1, где -1 – выбор респондента, совершённый вопреки знаниям о себе и личному опыту, 0 – отсутствие упоминаний данных категорий, 1– выбор, совершённый с учётом знаний о себе и личного опыта.

Таблица 1

Кодировочная матрица для контент-анализа высказываний, характеризующих информационную насыщенность профессионального выбора

Категории	Описание содержания	Примеры
Информация о профессии	Осведомленность о содержании предполагаемой профессиональной деятельности и требованиях к профессионалу.	- «я понимала, что журналистика – это не только написание текстов, но и активная связь с людьми, у которых нужно добиваться информации».
Знание себя	Объективное знание о своих личностных особенностях, склонностях, способностях, связанных с каким-либо видом профессиональной деятельности.	- «Журналистика – это активная связь с людьми, а я тихая и застенчивая. Поэтому редакторская деятельность мне подходит больше». - «В итоге я поняла, что работа с детьми это то, что я умею делать лучше всего».

Личный опыт знакомства с профессией	Знакомство с профессией на личном опыте, попытки попробовать себя в ней.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «я всю жизнь занималась танцами»</li> <li>- «в свободное время я писала много рассказов и стихов»</li> <li>- «К этому выбору я пришла, занимаясь 6 лет в конно-спортивной секции».</li> </ul>
-------------------------------------	--	--

Кроме того, что мы оценивали составные категории параметра «информационная насыщенность», по нему присваивалась общая оценка по шкале от 1 до 5, где 1 – выбор респондента, совершённый вопреки информационной насыщенности, 2 – отсутствие упоминаний, 3 – отмечается слабая информационная насыщенность, 4 – отмечается выраженная информационная насыщенность (например, при профессиональном выборе личность учитывает знание о себе и о профессии, но не опирается на личный опыт в ней), 5 – отмечается ярко выраженная информационная насыщенность.

Вторым выделенным нами параметром является эмоциональная привлекательность профессиональной деятельности. Он включает в себя такие категории, как:

- профессиональные интересы;
- эмоциональное отношение к деятельности.

Категория профессиональных интересов отражает наличие (отсутствие) интереса к конкретной профессиональной сфере. Эмоциональное отношение к деятельности характеризует профессиональный выбор с точки зрения опоры человека на собственные эмоции. Содержание данных категорий также раскрыто в табл. 2.

Кодировочная матрица для контент-анализа высказываний, характеризующих эмоциональную привлекательность профессионального выбора

Категории	Описание содержания	Примеры
Профессиональные интересы	Упоминание об интересе к какой-нибудь профессиональной деятельности.	- «Я всегда очень любила животных». - «Думала, что хочу быть парикмахером». - «Идея попробовать себя в педагогической деятельности появилась в детстве»
Эмоциональное отношение к деятельности	Эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с некоторой профессиональной деятельностью.	- «Я поняла, что работа с детьми приносит мне удовольствие». - «Изучать кодексы, копаться в законах мне нравилось. Сама работа с текстами привлекает».

При анализе текстов интервью каждая категория, характеризующая эмоциональную привлекательность профессионального выбора, оценивалась по шкале от -1 до 2, где -1 – выбор респондента, совершённый вопреки эмоциональной привлекательности, 0 – нейтральное отношение, 1 – отмечается спонтанная, случайная эмоциональная привлекательность, 2 – отмечается ярко выраженная и устойчивая эмоциональная привлекательность.

Кроме того, что мы оценивали составные категории параметра «эмоциональная привлекательность профессионального выбора», по нему присваивалась общая оценка по шкале от 1 до 5, где 1 – выбор респондента, совершённый вопреки эмоциональной привлекательности, 2 – нейтральное отношение, 3 – отмечается слабая эмоциональная привлекательность, 4 – отмечается спонтанная, случайная эмоциональная привлекательность, 5 – отмечается ярко выраженная и устойчивая эмоциональная привлекательность.

Третьим параметром профессионального выбора являются мотивы. Нами были выделены следующие категории мотивов:

- содержание профессиональной деятельности
- достижение;



- карьерный и социальный рост;
- социальная защищённость;
- материальная обеспеченность;
- личная безопасность;
- «периферические» мотивы.

Мотив содержание профессиональной деятельности определяется как осознанное желание заниматься конкретной профессиональной деятельностью.

Мотив достижения, карьеры и социального роста характеризует стремление к продвижению по карьерной лестнице, достижению успеха и более высокого социального положения.

Мотив социальной защищённости характеризует, опирался ли человек при выборе профессии на наличие социального пакета, предоставляемого сотруднику, гарантии трудоустройства, комфортность условий труда.

Материальная обеспеченность предполагает финансовую составляющую профессии, размер заработной платы.

Мотив личной безопасности связан с избеганием тревоги, возникающей из-за неуверенности, необходимости принимать решения, преодолевать трудности, боязни неудачи, критики.

И, наконец, «периферические» мотивы – это мотивы не связанные непосредственно с профессиональной деятельностью, но реализуемые либо в конкретном учебном заведении, либо косвенно в процессе выполнения деятельности (например, стремление к насыщенной студенческой жизни, поиск спутника жизни в конкретной профессиональной сфере).

Содержание данных категорий также раскрыто в табл. 3.

При анализе текстов интервью за упоминание испытуемым того или иного мотива присуждался 1 балл, вне зависимости от количества упоминаний. Ключевым являлся факт, что данным мотив оказывал влияние на профессиональный выбор.

Кодировочная матрица для контент-анализа высказываний, характеризующих мотивы профессионального выбора

Категории	Описание содержания	Примеры
Содержание профессиональной деятельности	Осознанное желание заниматься конкретной профессиональной деятельностью	- «Хочу заниматься этим» - «Именно это – моё» - «Мне нравится это делать»
Достижение	Продвижение по карьерной лестнице, достижение успеха, более высокого социального положения	- «Получить высшее образование, потому что это дает определенный статус». - «это самое пафосное и дорогое направление в УрФУ».
Социальная защищённость	Социальный пакет, предоставляемый сотруднику, гарантии трудоустройства, комфортность условий труда.	- «Привыкла к стабильному доходу и премиям». - «Я считала, что без высшего образования на нормальную работу не устроиться». - «Подумала, что стоит остаться еще настолько же, чтобы был год официального стажа». - «Нравилось наличие своего кабинета».
Материальная обеспеченность	Финансовая составляющая профессии, заработная плата.	- «Хотела работать торговым представителем в сфере алкоголя, потому что это было прибыльно». - «Зарплата не соответствует вложенным усилиям». - «Имея диплом управленца можно хорошо зарабатывать, тогда как лингвисты получают мало, мне это не подходило»
Личностная безопасность	Мотивы избегания тревоги, связанной с неуверенностью, необходимостью принимать решения, преодолевать трудности, боязнь неудачи, критики.	- «Боялась попадания в новый коллектив». - «Было страшно принять такое решение на всю жизнь в 15 лет, и я осталась учиться в школе». - «Подсознательно боюсь увольняться. Так как мои родители типичные советские труженики. Для них длительный отдых – это грех».

«Периферические» мотивы	Мотивы, не связанные непосредственно с профессиональной деятельностью, но которые можно реализовать либо в данном учебном заведении, либо косвенно в процессе выполнения деятельности.	- «Мне нужна будет студенческая движуха». - «Там я заведу много полезных знакомств». - «Я не продажник, но атмосфера работы мне очень нравилась».
-------------------------	--	---

Для изучения удовлетворенности карьерой использовалась анкета «Удовлетворенность карьерой» (автор Мельникова Н.Н.).

Анкета включает в себя семь показателей, связанных с развитием карьеры и влияющих на удовлетворенность карьерой:

1. Темпы карьерного роста.
2. То направление, в котором развивается профессиональная деятельность.
3. Профессиональные достижения на настоящий момент.
4. Социальный статус, связанный с профессиональной деятельностью (социальное положение, признание и т.д.).
5. Материальное вознаграждение (доход от профессиональной деятельности).
6. Уровень реализации планов, связанных с карьерой.
7. Перспективы дальнейшего развития карьеры.

Респондентам предлагалось оценить каждый из показателей по семибалльной шкале: от 1 (совсем не удовлетворяет) до 7 (удовлетворяет полностью).

Для изучения удовлетворенности содержанием труда использовалась одноименная шкала методики диагностики удовлетворенности трудом (автор Мельникова Н.Н.) (Приложение Б). Данная часть методики представлена в виде опросника, где респондентам предлагается оценить свою степень согласия с каждым из 20 утверждений, касающихся содержания их труда, используя пятибалльную шкалу от 1 – «нет, это не так» до 5 – «да, это так».

В опроснике затрагиваются такие аспекты как:

- интерес к содержанию труда,
- увлечённость непосредственно самим процессом труда,
- возможность реализовать в трудовой деятельности свои способности.

Удовлетворённость содержанием труда представляет собой единую внутренне согласованную шкалу. При интерпретации результатов рассматривается общий суммарный балл.

### **2.3. Методы математической обработки данных**

В нашей работе мы применяли непараметрические методы математической обработки ввиду небольшого объема выборки. К методам, которые мы использовали, относятся следующие.

#### **1. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена.**

Критерий был применён при решении второй задачи для изучения взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворенностью карьерой и трудом молодых специалистов.

#### **2. U критерий Манна-Уитни.**

Данный критерий использовался при решении третьей задачи для сравнения удовлетворённости карьерой и трудом молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора.

Кроме того, критерий применялся при решении пятой задачи для сравнения параметров профессионального выбора у респондентов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

При решении шестой задачи критерий применялся для сравнения удовлетворённости карьерой и трудом молодых специалистов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

#### **3. Критерий Крускала-Уоллиса.**

Критерий был применён при решении шестой задачи для оценки различий в удовлетворённости трудом и карьерой между пятью группами молодых специалистов, которые совершили разные виды профессионального выбора.

В связи с тем, что данные методы являются методами непараметрического анализа, проверка на нормальность распределения не требуется.

# ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ПАРАМЕТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА И ПАРАМЕТРОВ БЛАГОПОЛУЧИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

## 3.1. Параметры профессионального выбора молодых специалистов

При анализе результатов параметра информационной насыщенности мы видим (рис. 1), что 14,6% респондентов совершают профессиональный выбор вопреки знаниям о себе, о профессии и собственному опыту. Наибольшее количество опрошенных (56,3%) не упоминают категории информационной насыщенности, следовательно, совершали профессиональный выбор без опоры на информацию о профессии, знание себя и личный опыт в данной деятельности. У 6,3% респондентов при выборе профессиональной деятельности отмечается слабая информационная насыщенность (человек опирается на одну из категорий данного параметра).

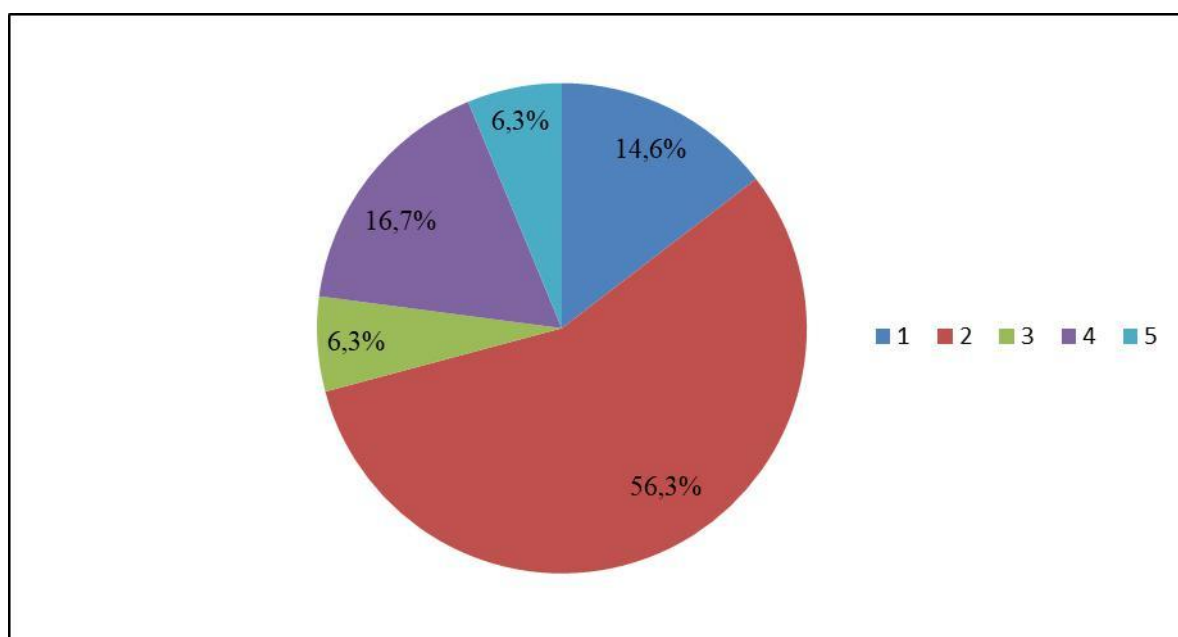


Рис. 1. Частотное распределение по параметру профессионального выбора «информационная насыщенность»

Примечание: 1 – выбор респондента, совершённый вопреки информационной насыщенности, 2 – отсутствие упоминаний об информационной насыщенности, 3 – отмечается слабая информационная насыщенность, 4 – выбор респондента, совершённый с учетом информации о профессии или своих профессиональных предрасположенности и опыте, 5 – отмечается ярко выраженная информационная насыщенность.

У 16,7% зафиксирована выраженная информационная насыщенность (например, при профессиональном выборе личность учитывает знание о себе и о профессии, но не опирается на личный опыт в ней). И 6,3% респондентов имеют ярко выраженную информационную насыщенность, то есть при выборе профессии они хорошо осведомлены о содержании предполагаемой деятельности и требованиях к специалисту, обладают объективным знанием о своих личностных особенностях, склонностях, способностях, а также знакомы с профессией на личном опыте. Данные проиллюстрированы на рисунке 1.

Рассматривая параметр эмоциональной привлекательности, мы видим, что 22,9% опрошенных совершали профессиональный выбор вопреки собственным интересам в профессиональной сфере и эмоциональному отношению к конкретной деятельности. 33,3% респондентов (наибольшее количество) в ситуации профессионального выбора не опирались на эмоциональную привлекательность деятельности.

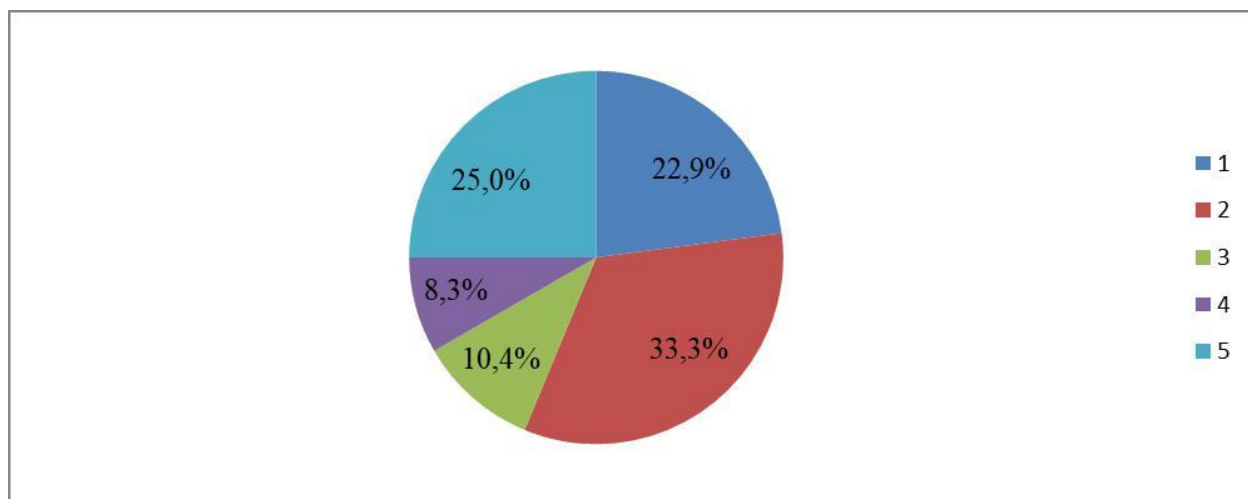


Рис. 2. Частотное распределение по параметру профессионального выбора «эмоциональная привлекательность»

Примечание: 1 – выбор респондента, совершённый вопреки эмоциональной привлекательности, 2 - выбор, совершённый с нейтральным отношением к профессии, 3 – отмечается слабая эмоциональная привлекательность, 4 – отмечается спонтанная, случайная эмоциональная привлекательность, 5 – отмечается ярко выраженная и устойчивая эмоциональная привлекательность.

У 10,4% опрошенных зафиксирована слабо выраженная эмоциональная привлекательность какой-либо деятельности. У 8,3% респондентов отмечается спонтанная, случайная эмоциональная привлекательность профессиональной деятельности. И 25% опрошенных в ситуации профессионального выбора опираются на яркую и устойчивую эмоциональную привлекательность деятельности, то есть они обладают выраженным интересом к какой-либо профессиональной сфере и испытывают положительные эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий. Данные проиллюстрированы на рисунке 2.

Рассматривая мотивы профессионального выбора мы наблюдаем неравнозначный вклад разных мотивов у молодых специалистов. Наибольшее количество опрошенных (41,17%) при выборе профессии опираются на мотив содержания деятельности, то есть у них присутствует осознанное желание заниматься конкретной профессиональной деятельностью. Следующий по частоте встречаемости мотив профессионального выбора – социальная защищённость. На него опирается 29,41% респондентов, для которых является значимым наличие социального пакета, гарантии трудоустройства и комфортность условий труда. 25,49% опрошенных, совершая профессиональный выбор, опираются на мотив личной безопасности, что подразумевает избегание тревоги, связанной с неуверенностью и необходимостью принимать решения, преодолевать трудности, а также боязнь неудачи и критики.

Для 23,53% респондентов являются значимыми «периферические» мотивы, то есть мотивы, не связанные непосредственно с профессиональной деятельностью, но которые можно реализовать либо в данном учебном заведении, либо косвенно в процессе выполнения деятельности. Мотив достижения, подразумевающий продвижение по карьерной лестнице, достижение успеха, более высокого социального положения, важен при совершении профессионального выбора для 19,60% опрошенных молодых специалистов. Наименее распространённый мотив – мотив материальной обеспеченности –



был озвучен 17,65% респондентами. Данные проиллюстрированы на рисунке 3.

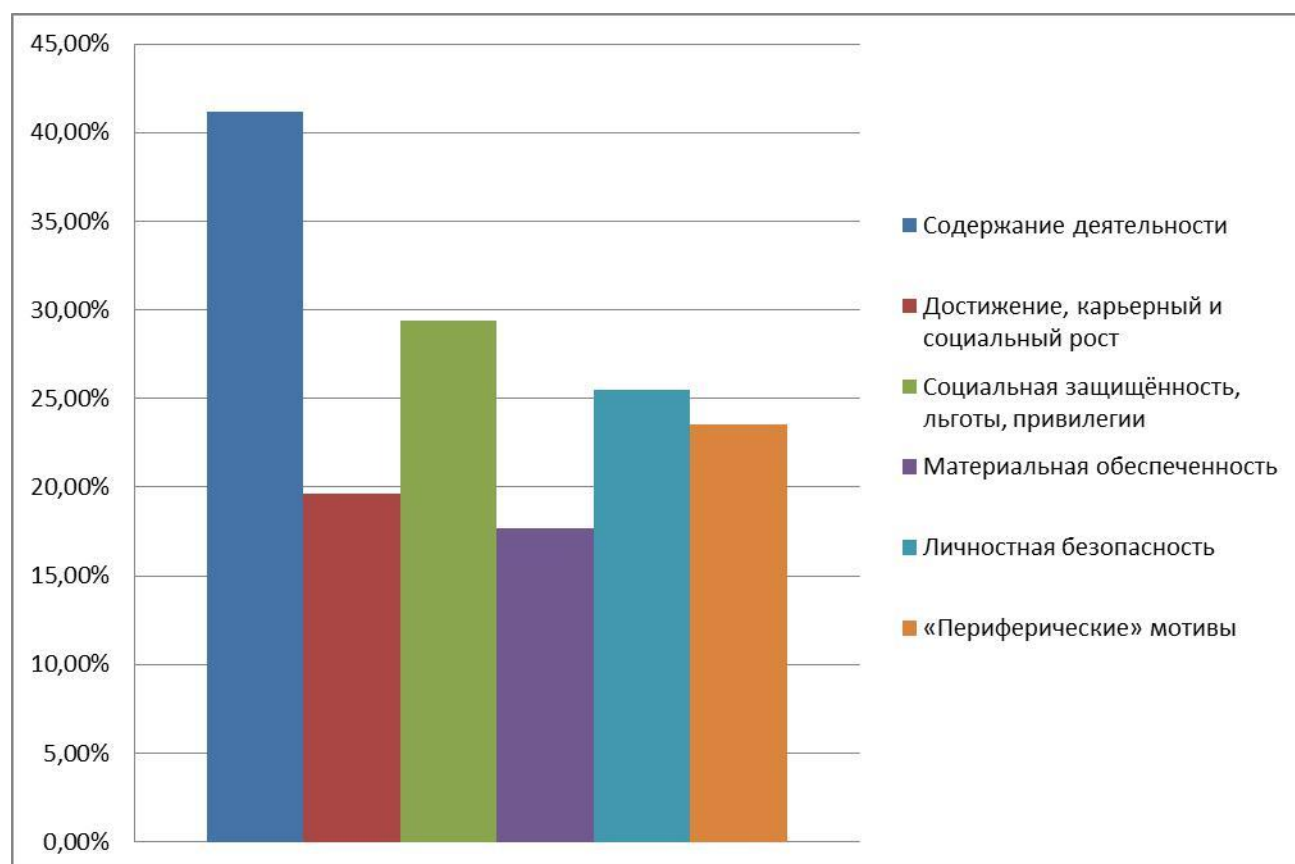


Рис. 3. Частотное распределение мотивов, на которые опирались молодые специалисты, осуществляя профессиональный выбор

Как показало наше исследование, наиболее часто встречающийся мотив профессионального выбора – содержание деятельности, наименее часто встречающийся – мотивы достижения и материальной обеспеченности.

Таким образом, решая первую задачу, поставленную в исследовании, мы изучили параметры профессионального выбора молодых специалистов. К таким параметрам относится информационная насыщенность, эмоциональная привлекательность профессиональной деятельности и мотивы профессионального выбора. Большинство молодых специалистов совершает выбор без опоры на информационную насыщенность. Эмоциональная привлекательность профессиональной деятельности выражена в большой степени. Наиболее часто встречающийся мотив профессионального выбора – содержание

деятельности, наименее часто встречающиеся – мотивы достижения и материальной обеспеченности.

### 3.2. Информационная насыщенность профессионального выбора и удо-влетворённость карьерой и трудом молодых специалистов

Для изучения взаимосвязи между параметром профессионального выбора информационной насыщенностью и удовлетворенностью карьерой и трудом среди молодых специалистов был применен коэффициент корреляции Спирмена. Данные представлены в табл. 4.

Таблица 4

Коэффициенты корреляции между параметром профессионального выбора информационной насыщенностью и удовлетворенностью карьерой и трудом

Категория информационной насыщенности	Удовлетворённость карьерой	Удовлетворённость трудом
Информация о профессии	0,153	0,243
Знание себя	0,061	0,101
Личный опыт знакомства с профессией	0,279	<b>0,413**</b>
Общий балл параметра	<b>0,313*</b>	<b>0,330*</b>

Примечание: \* – значимость взаимосвязи при  $p \leq 0,05$ ; \*\* – значимость взаимосвязи при  $p \leq 0,01$ .

При изучении взаимосвязи между параметром профессионального выбора информационной насыщенностью и удовлетворенностью карьерой и трудом были обнаружены три статистически значимые корреляционные связи:

1) между личным опытом знакомства с профессией и удовлетворённостью трудом:  $r_s = 0,413$  ( $p \leq 0,01$ );

2) между параметром информационной насыщенности и удовлетворённостью карьерой:  $r_s = 0,313$  ( $p \leq 0,05$ );

3) между параметром информационной насыщенности и удовлетворённостью трудом:  $r_s = 0,330$  ( $p \leq 0,05$ ).

Полученные результаты свидетельствуют, что молодые специалисты, опиравшиеся при профессиональном выборе на личный опыт, имеют большую удовлетворённость карьерой, а также молодые специалисты, осуществившие выбор на основе информации о профессии, знания себя и личного опыта в данной деятельности, имеют более выраженную удовлетворённость карьерой и трудом.

Полученные взаимосвязи можно проиллюстрировать на примере интервью с одним из респондентов нашего исследования – Т.П. Уровень удовлетворенности карьерой составляет 5,6 баллов (из 7 максимальных), а уровень удовлетворённости трудом – 7 станайнов, что является одним из самых высоких показателей по выборке. Общий балл параметра «информационная насыщенность» равен 5, что является максимальным баллом. Категории данного параметра (информация о профессии, знание себя и личный опыт знакомства с профессией) также ярко выражены. Об их важной роли в процессе выбора профессии мы можем судить по следующим выдержкам из интервью: «Сейчас я работаю берейтором. К этому выбору я пришла, занимаясь шесть лет в конноспортивной секции. После окончания школы и прохождения различных курсов я начала работать там инструктором и тренером. Так как это приносило удовольствие, я приняла решение, что в будущем хотела бы этим заниматься». Можно отметить, что, у Т.П. был большой опыт работы в сфере будущей специальности. Это говорит о высоком уровне информационной насыщенности в целом.

Также можно привести обратный пример – низкий уровень информационной насыщенности взаимосвязан с низким уровнем удовлетворённости трудом и карьерой. Яркая иллюстрация – анализ интервью респондента А.Т. Уровень удовлетворенности карьерой составляет 1,6 баллов (и 7 максимальных), что является одним из самых низких показателей по выборке, а уровень удовлетворённости трудом – 3 станайна. Общий балл параметра «ин-43

формационная насыщенность» равен 2, что говорит об отсутствии упоминаемых категорий данного параметра.

Низкий уровень информационной насыщенности можно проиллюстрировать на примере интервью респондента А.Т. «Не могу сказать, что я много думала над выбором специальности. Как-то так сложилось, что на ЕГЭ я сдавала литературу и английский. Уже после экзамена сообразила, что с этими экзаменами берут на переводчика». Можно отметить низкую осведомлённость о содержании профессиональной деятельности. Выбор совершён без опоры на знание о своих личностных особенностях, склонностях, способностях и без опыта в данной сфере.

В ходе решения второй задачи исследования мы обнаружили, что информационная насыщенность коррелирует с удовлетворённостью карьерой и трудом. Особенное значение имеет личный опыт работы в профессии. Это говорит о том, что специалисты, совершившие выбор с учетом знаний о профессии, о себе, имея личный опыт в данной деятельности, испытывают большую удовлетворённость трудом и карьерой в начале своего трудового пути.

Таким образом, гипотеза о существовании взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов была подтверждена. А именно, чем больше молодые специалисты опираются на информационную насыщенность, тем выше удовлетворённость карьерой и трудом.

### **3.3. Эмоциональная привлекательность профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов**

Эмоциональная привлекательность профессионального выбора является одним из выделенных нами на основе теоретического обзора данной темы и с помощью контент-анализа параметров. Он включает в себя две категории: профессиональные интересы и эмоциональное отношение к деятельности, содержание которых раскрыто ранее в табл. 2.

Рассмотрим эмоциональную привлекательность профессионального выбора молодых специалистов на примерах.

Первая категория, которую мы выделили в данном параметре – профессиональный интерес. В данном случае мы оцениваем, звучало ли в интервью респондента упоминание об интересе к какой-нибудь профессиональной деятельности. Иллюстрацией данного параметра может служить цитата из интервью респондента Д.П.: «Впервые ощутив предрасположенность к писательской деятельности, я стала мечтать о журналистике».

Вторая категория, выделенная нами, – эмоциональное отношение к деятельности. Под ней мы понимаем эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с конкретной профессиональной деятельностью. Данная категория параметра эмоциональной привлекательности прослеживается в интервью респондента Р.В.: «Изучать кодексы, копаться в законах мне нравилось. Сама работа с текстами привлекает».

Для изучения взаимосвязи между параметром профессионального выбора эмоциональной привлекательностью и удовлетворенностью карьерой и трудом среди молодых специалистов был применен коэффициент корреляции Спирмена. Данные представлены в табл. 5.

Таблица 5

Коэффициенты корреляции между параметром профессионального выбора эмоциональной привлекательностью и удовлетворенностью карьерой и трудом

Категории эмоциональной привлекательности	Удовлетворённость карьерой	Удовлетворённость трудом
Профессиональные интересы	<b>0,555**</b>	<b>0,644**</b>
Эмоциональное отношение к деятельности	<b>0,439**</b>	<b>0,618**</b>
Общий балл параметра	<b>0,466**</b>	<b>0,653**</b>

Примечание: \* – значимость взаимосвязи при  $p \leq 0,05$ ; \*\* – значимость взаимосвязи при  $p \leq 0,01$ .

Было обнаружено шесть статистически значимых корреляционных связей:

1) между категорией профессионального интереса и удовлетворённостью карьерой:  $r_s = 0,555$  ( $p \leq 0,01$ );

2) между категорией профессионального интереса и удовлетворённостью трудом:  $r_s = 0,644$  ( $p \leq 0,01$ );

3) между категорией эмоционального отношения к деятельности и удовлетворённостью карьерой:  $r_s = 0,439$  ( $p \leq 0,01$ );

4) между категорией эмоционального отношения к деятельности и удовлетворённостью трудом:  $r_s = 0,618$  ( $p \leq 0,01$ );

5) между параметром эмоциональной привлекательностью и удовлетворённостью карьерой:  $r_s = 0,466$  ( $p \leq 0,01$ );

6) между параметром эмоциональной привлекательностью и удовлетворённостью трудом:  $r_s = 0,653$  ( $p \leq 0,01$ ).

Полученные результаты свидетельствуют, что молодые специалисты, опиравшиеся при профессиональном выборе на эмоциональную привлекательность профессиональной деятельности, переживают более высокую удовлетворённость карьерой и трудом. Тогда как молодые специалисты, совершившие профессиональный выбор без опоры на интерес к какой-либо деятельности или вопреки эмоциональным переживаниям по поводу конкретных занятий, в меньшей мере удовлетворены карьерой и трудом в начале своего трудового пути.

Полученные взаимосвязи можно проиллюстрировать на примере интервью с одним из респондентов нашего исследования – Ю.Г. Уровень удовлетворенности карьерой составляет 5,7 баллов (из 7 максимальных), а уровень удовлетворённости трудом – 9 станайнов, что является одним из самых высоких показателей по выборке. Общий балл параметра «эмоциональная привлекательность» равен 5, что является максимальным баллом. Категории данного параметра (профессиональные интересы, эмоциональное отношение

к деятельности) также ярко выражены. Об их важной роли в процессе выбора профессии мы можем судить по следующим выдержкам из интервью: «Пока я делал тестовое задание, понял, что это оно! В Excel просидел часа 3 без остановки и делал его на одном дыхании. В итоге очень загорелся и сейчас там работаю в этой должности». Можно отметить, что данный профессиональный выбор совершён на основе возникшего ярко выраженного профессионального интереса и положительных эмоциональных переживаний по отношению к профессиональной деятельности.

Также можно привести обратный пример – низкий уровень эмоциональной привлекательности взаимосвязан с низким уровнем удовлетворённости трудом и карьерой. Яркая иллюстрация – анализ интервью респондента Ц.С. Уровень удовлетворенности карьерой составляет 2,8 баллов (и 7 максимальных), что является одним из самых низких показателей по выборке, а уровень удовлетворённости трудом – 1 станайн. Общий балл параметра «эмоциональная привлекательность» равен 1, что говорит о выборе респондента, совершённом вопреки эмоциональной привлекательности деятельности.

Низкий уровень эмоциональной привлекательности можно проиллюстрировать на примере следующих слов Ц.С.: «Уже 2 года работаю инженером-схемотехником. Но, очевидно, это совсем не моё. Я не на своём месте. Работаю без энтузиазма, много рабочего времени трачу на свои интересы вроде книг и т.д.». Можно отметить низкую эмоциональную привлекательность профессиональной деятельности. Выбор совершён без опоры на интерес к какой-либо деятельности и вопреки эмоциональным переживаниям по поводу конкретных занятий.

В ходе решения второй задачи исследования мы обнаружили, что эмоциональная привлекательность коррелирует с удовлетворённостью карьерой и трудом. Это говорит о том, что специалисты, совершившие выбор с опорой на интерес к какой-либо деятельности и/или положительные эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, испытывают большую удовлетворённость трудом и карьерой в начале своего трудового пути. Также стоит

отметить, что параметр эмоциональной привлекательности в большей степени сопряжён с удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов, чем информационная насыщенность, следовательно, является более важным при профессиональном выборе.

Таким образом, гипотеза о существовании взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов была подтверждена. А именно, чем больше молодые специалисты опираются на эмоциональную привлекательность профессиональной деятельности, тем выше удовлетворённость карьерой и трудом

### **3.4. Мотивы профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов**

Мотивы профессионального выбора являются одним из выделенных нами на основе теоретического обзора данной темы и с помощью контент-анализа параметров. Он включает в себя семь категорий: содержание профессиональной деятельности, достижение, карьерный и социальный рост, социальная защищённость, материальная обеспеченность, личная безопасность, «периферические» мотивы. Содержание данных категорий было раскрыто ранее в табл. 3.

Первый мотив, который мы выделили, – содержание профессиональной деятельности. Под данным мотивом мы понимаем осознанное желание заниматься конкретной профессиональной деятельностью. Так, например, в интервью респондента В.П. мы можем видеть иллюстрацию данного мотива: «В процессе погружения в IT мне всё больше хотелось этим заниматься». Содержание профессиональной деятельности респонденты упоминают в 41% случаев.

Второй выделенный нами мотив – достижение. В данном случае мы оцениваем, значимо ли для интервьюируемого продвижение по карьерной лестнице, достижение успеха, более высокого социального положения. Напри-



мер, мотив достижения присутствует в интервью респондента Н.Ш.: «Я решила получить высшее образование, потому что это дает определенный статус». Данный мотив звучит в 19,60% случаев.

Третий мотив, который мы выделили – социальная защищённость. Под социальной защищённостью мы имеем в виду стремление человека иметь социальный пакет, предоставляемый сотруднику, гарантии трудоустройства, комфортность условий труда. Иллюстрацией данного мотива служит интервью респондента М.Х.: «Я подумала, что стоит остаться на должности секретаря еще на время, чтобы был год официального стажа». Мотив социальной защищённости упоминается в 29,41% случаев.

Четвёртый выделенный нами мотив – материальная обеспеченность. В данном случае мы оцениваем, насколько значима для респондента финансовая составляющая профессии, заработная плата. Иллюстрацией данного мотива служит интервью респондента М.Н.: «Я хотела работать торговым представителем в сфере алкоголя, потому что это было прибыльно». Мотив материальной обеспеченности упоминается в 17,65% случаев.

Пятый мотив, который мы выделили – личная безопасность. Под данным мотивом мы понимаем стремление избежать тревогу, связанную с неуверенностью, необходимостью принимать решения, преодолевать трудности, боязнь неудачи, критики. Иллюстрацией данного мотива служит интервью респондента П.К.: «Я не смогла уйти в колледж на бухгалтера. Мне было страшно принимать такое решение на всю жизнь в 15 лет, поэтому я осталась учиться в школе». Мотив личной безопасности мы наблюдаем в 25,49% случаев.

Шестым выделенным нами мотивом являются «периферические» мотивы. «Периферическими» мы называем мотивы, не связанные непосредственно с профессиональной деятельностью, но которые можно реализовать либо в данном учебном заведении, либо косвенно в процессе выполнения деятельности. Данный мотив присутствует в интервью респондента Д.С.: «Я выбрала мировую экономику потому что это самое пафосное и дорогое направление в

УрФУ, а значит, я заведу много полезных знакомств». «Периферические» мотивы упоминаются в 23,53% случаев.

В рамках решения третьей задачи исследования мы провели оценку различий между группами респондентов опиравшихся на конкретные мотивы профессионального выбора, и респондентов, совершавших выбор профессии без опоры на них, мы применили U критерий Манна-Уитни (табл. 6 и табл. 7).

Таблица 6

Значимость различий между средними показателями удовлетворённости карьерой молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора

Мотивы профессионального выбора	Средние значения удовлетворённости карьерой		Уровень статистической значимости (p)
	С опорой на данный мотив	Без опоры на данный мотив	
Содержание профессиональной деятельности	<b>5,2041</b>	<b>3,9505</b>	0,001
Достижение	4,1857	4,5985	0,335
Социальная защищённость	4,6381	4,4509	0,706
Материальная обеспеченность	<b>3,7460</b>	<b>4,6917</b>	0,056
Личностная безопасность	4,1190	4,6449	0,146
«Периферические» мотивы	4,7662	4,4325	0,495

Как видно из табл. 6, уровень удовлетворённости карьерой у респондентов, опиравшихся на мотив содержания профессиональной деятельности (среднее значение 5,2041), статистически значимо выше ( $p \leq 0,001$ ), чем у респондентов, совершавших профессиональный выбор без опоры на данный мотив (среднее значение 3,9505).

Также мы видим, что наметилась тенденция по мотиву материальной обеспеченности. Различия не значимы, но близки к тому, что респонденты, опирающиеся на данный мотив профессиональной деятельности (среднее значение 3,7460) переживают меньшую удовлетворённость карьерой, чем респонденты, совершившие выбор без опоры на материальную обеспеченность (среднее значение 4,6917).

Таблица 7

Значимость различий между средними показателями удовлетворённости трудом молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора

Мотивы профессионального выбора	Средние значения удовлетворённости трудом		Уровень статистической значимости (p)
	С опорой на данный мотив	Без опоры на данный мотив	
Содержание профессиональной деятельности	<b>5,9524</b>	<b>3,5769</b>	0,001
Достижение	4,3000	4,7297	0,434
Социальная защищённость	4,0000	4,9375	0,259
Материальная обеспеченность	3,8889	4,8158	0,279
Личностная безопасность	<b>3,1667</b>	<b>5,1429</b>	0,012
«Периферические» мотивы	5,7273	4,3056	0,085

Как видно из табл. 7, уровень удовлетворённости трудом у респондентов, опирающихся на мотив содержания профессиональной деятельности статистически значимо выше ( $p=0,001$ ) (среднее значение 5,9524), чем у респондентов совершивших профессиональный выбор без опоры на данный мотив (среднее значение 3,5769).

Также было обнаружено, что удовлетворённость трудом молодых специалистов, которые опирались на мотив личной безопасности при осуществлении профессионального выбора (среднее значение 3,1667), значимо ниже по

сравнению с молодыми специалистами, не опиравшимися на данный мотив (среднее значение 5,1429).

Таким образом, мы можем сделать вывод, что молодые специалисты, совершавшие профессиональный выбор с опорой на мотив «содержание деятельности», имеют более высокие показатели удовлетворённости карьерой и трудом, чем респонденты осуществляющие выбор профессии без опоры на данный мотив. А также респонденты, которые при профессиональном выборе опирались на мотив «личная безопасность» имеют более низкие показатели удовлетворённости трудом, чем респонденты совершавшие выбор профессии без опоры на данный мотив.

### **3.5. Виды профессионального выбора и удовлетворённость карьерой и трудом молодых специалистов**

В процессе анализа интервью молодых специалистов о том, как они осуществляли свой профессиональный выбор, мы заметили, что совершённые выборы подразделяются на виды. Так, мы выделили пять видов профессионального выбора: целенаправленный, спонтанный, пассивный, ведомый и избегающий.

Первый вид профессионального выбора – целенаправленный выбор. Для него характерны способность человека быть стратегом своей деятельности, рациональность и целенаправленное, планомерное движение к самостоятельно сделанному выбору. Целенаправленный выбор совершён осмысленно, с опорой на устойчивый личный интерес и/или объективную информацию. Данный вид выбора можно проиллюстрировать выдержкой из интервью респондента М.Л.: «...особенно, когда мама предлагала более современные и практичные специальности (менеджер, юрист и т.д.). Но я была непоколебима, и с моим решением в итоге смирились и поддерживают его».

Второй вид профессионального выбора – спонтанный. Это выбор, сделанный без осмысленного решения, без предварительного анализа, на основе спонтанного эмоционального впечатления, порыва. Для него характерны ир-

рациональность, непродуманность и не планомерность. Примером спонтанного вида выбора может служить интервью респондента Д.П.: «Я была под впечатлением от его манеры преподавать, и, так как у нас в городе есть колледж искусств, поступила туда на специальность «педагог дополнительного образования: хореограф».

Третьим видом является случайный выбор. Для человека, совершающего выбор данного вида, характерно пассивное следование тому, что «подвернулось», отсутствие собственного направления. Респондент Р.Д. демонстрирует выбор, совершённый по случайному виду: «После диплома жизнь шла словно по накатанной. Самым очевидным местом работы был именно суд, а самой доступной должностью – секретарь».

Ведомый выбор является четвёртым видом, выделенным нами. Он подразумевает следование варианту, предложенному другим человеком. В данном случае у человека фиксируется либо отсутствие собственного интереса и профессионального направления, либо следование чужому предложению вопреки собственным желаниям. Ведомый выбор иллюстрирует интервью респондента В.П.: «Моя тетья, работающая прокурором в Челябинске, посоветовала пойти на юридический».

Последний вид выбора – избегающий. Человек, совершающий собственный профессиональный выбор данного вида, стремится принять решение или «вопреки» кому-либо, или во избежание нежелательного варианта развития событий. Респондент А.Д. демонстрирует выбор, совершённый по избегающему виду: «Мне было очень обидно, в меня не поверили. И я назло ушла из школы».

Каждое интервью было отнесено только к одному виду выбора. Информация о видах выбора с примерами структурированно представлена в табл. 8.

## Характеристика видов профессионального выбора с примерами из интер-

вью

Вид выбора	Описание содержания	Примеры
Целенаправленный выбор	Целенаправленное, планомерное движение к самостоятельно сделанному выбору.	- «Особенно когда мама предлагала более современные и практичные специальности (менеджер, юрист и т.д.). Но я была непоколебима, и с моим решением в итоге смирились и поддерживают его».
Спонтанный выбор	Выбор, сделанный без осмысленного решения, без предварительного анализа, на основе спонтанного эмоционального впечатления, порыва	-«Смотрела объявления о вакансиях и наткнулась на режиссера детских праздников. Там в описании обязанностей говорилось «написание сценариев». Мне это очень понравилось». -«Я была под впечатлением от его манеры преподавать, и, так как у нас в городе есть колледж искусств, поступила туда на специальность педагог дополнительного образования: хореограф».
Случайный выбор	Пассивное следование тому, что «подвернулось», отсутствие собственного направления.	-«После диплома жизнь шла словно по накатанной. Самым очевидным местом работы был именно суд, а самой доступной должностью – секретарь». -«Мне поступает предложение заняться продажей морепродуктов оптом, и я соглашаюсь».
Ведомый выбор	Следование варианту, предложенному другим человеком (если этот вариант противоречит собственному желанию или такого желания не было).	- «Моя тетя, работающая прокурором в Челябинске, посоветовала пойти на юридический».
Избегающий выбор	Выбор, сделанный «вопреки» кому-то или чтобы «избежать» нежелательного варианта	-«Мне было очень обидно, в меня не поверили. И я назло ушла из школы».

Для уточнения картины каждого вида выбора мы проанализировали различия в показателях таких параметров профессионального выбора, как «информационная насыщенность», «эмоциональная привлекательность профес-

сиональной деятельности», «мотивы профессионального выбора» у респондентов, совершивших разные виды профессионального выбора, с помощью U критерия Манна-Уитни.

Сначала мы выявили различия по параметру «информационная насыщенность» между группами респондентов, совершивших разные виды профессионального выбора.

Таблица 9

Уровни значимости различий в средних показателях по параметру «информационная насыщенность» (общий балл) у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Спонтанный выбор	Случайный выбор	Ведомый выбор
средние показатели		2	1,67	1,33
Целенаправленный выбор	3,06	<b>0,015</b>	<b>0,002</b>	<b>0,039</b>

Были обнаружены различия с высоким уровнем значимости ( $p \leq 0,05$ ) по параметру «информационная насыщенность» (общий балл) между респондентами, совершившими целенаправленный и спонтанный, случайный, ведомый профессиональный выбор. Показатель параметра «информационная насыщенность» у респондентов, совершивших целенаправленный выбор, статистически значимо выше (3,06), чем у респондентов совершивших спонтанный (2), случайный (1,67), ведомый (1,33) профессиональный выбор.

Однако, как мы отмечали в главе 2.1, параметр «информационная насыщенность» состоит из категорий: информация о профессии, знание себя, личный опыт знакомства с профессией. По каждой из данных категорий мы также сравнили группы респондентов, совершивших разные виды профессионального выбора. Результаты представлены в табл.10, 11.

Таблица 10

Уровни значимости различий в средних показателях по параметру «информация о профессии» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Случайный выбор
средние показатели		2,13
Целенаправленный выбор	2,5	<b>0,042</b>

Были обнаружены различия с высоким уровнем значимости ( $p \leq 0,05$ ) по параметру «информация о профессии» между респондентами, совершившими целенаправленный и случайный профессиональный выбор. Показатель параметра «информация о профессии» у респондентов, совершивших целенаправленный выбор, статистически значимо выше (2,5), чем у респондентов совершивших случайный выбор (2,13).

Таблица 11

Уровни значимости различий в средних показателях по параметру «знание себя» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Избегающий выбор
средние показатели		2
Целенаправленный выбор	2,69	<b>0,035</b>

Были обнаружены различия с высоким уровнем значимости ( $p \leq 0,05$ ) по параметру «знание себя» между респондентами, совершившими целенаправленный и избегающий профессиональный выбор. Показатель параметра «знание себя» у респондентов, совершивших целенаправленный выбор, статистически значимо выше (2,69), чем у респондентов, совершивших избегающий выбор (2).



Значимых различий в средних показателях по параметру «личный опыт знакомства с профессией» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора, не обнаружено.

Таким образом, мы попарно проанализировали показатели параметра профессионального выбора «информационная насыщенность» у молодых специалистов с разными видами профессионального выбора с помощью U критерия Манна-Уитни. Мы видим, что у респондентов, совершивших целенаправленный выбор, в среднем выше осведомленность о содержании предполагаемой профессиональной деятельности и требованиях к профессионалу. Также они обладают знанием о своих личностных особенностях, склонностях, способностях и зачастую знакомы с профессией на личном опыте.

Далее мы выявили различия по параметру «эмоциональная привлекательность» между группами респондентов, совершивших разные виды профессионального выбора, с помощью U критерия Манна-Уитни (табл. 12).

Таблица 12

Уровни значимости различий в средних показателях по параметру «эмоциональная привлекательность» (общий балл) у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Спонтанный выбор	Случайный выбор	Ведомый выбор	Избегающий выбор
Средние показатели		2,6	1,2	1	1,4
Целенаправленный выбор	4,56	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,003</b>	<b>0,001</b>
Спонтанный выбор	2,6	-	<b>0,003</b>	<b>0,040</b>	<b>0,059</b>

Мы видим, что респонденты, совершившие целенаправленный выбор, наиболее часто упоминают об интересе к какой-либо профессиональной деятельности и испытывают эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с профессией. Также при спонтанном выборе эмоци-

ональная привлекательность учитывается больше, чем при остальных видах, кроме целенаправленного.

Как мы отмечали в главе 2.1, параметр «эмоциональная привлекательность» состоит из категорий: профессиональные интересы и эмоциональное отношение. По каждой из данных категорий мы также сравнили группы респондентов, совершивших разные виды профессионального выбора. Результаты представлены в табл.13, 14.

Таблица 13

Уровни значимости различий в средних показателях по параметру «профессиональные интересы» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Спонтанный выбор	Случайный выбор	Ведомый выбор	Избегающий выбор
средние показатели		2,9	1,87	1,33	2
Целенаправленный выбор	3,75	<b>0,016</b>	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,004</b>
Спонтанный выбор	2,9	-	<b>0,015</b>	<b>0,046</b>	-
Случайный выбор	1,87	-	-	<b>0,027</b>	-

Молодые специалисты, совершившие целенаправленный выбор, в большей мере учитывают свои профессиональные интересы при выборе профессии, чем респонденты, совершившие другими видами выбора.

При спонтанном выборе интересы учитываются в меньшей мере, чем при целенаправленном, но в большей мере, чем при других видах профессионального выбора (случайном и ведомом). Разницы в учете профессионального интереса между специалистами, совершившими спонтанный и избегающий выборы, не обнаружена.

Наименьший учет собственных интересов мы видим, если респонденты осуществили ведомый выбор: средний показатель параметра «профессиональные интересы» (1,33) значимо ниже у данной группы респондентов, чем

у респондентов, совершивших целенаправленный, спонтанный, случайный виды выбора.

Таблица 14

Уровни значимости различий в средних показателях по параметру «эмоциональное отношение» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Спонтанный выбор	Случайный выбор	Ведомый выбор	Избегающий выбор
Средние показатели		2,9	1,93	1,33	2,2
Целенаправленный выбор	3,81	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,001</b>	<b>0,002</b>
Спонтанный выбор	2,9	-	<b>0,049</b>	<b>0,045</b>	-

По данным таблицы мы наблюдаем, что молодые специалисты, совершившие целенаправленный выбор, в большей мере учитывают собственные эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с некоторой профессиональной деятельностью при выборе профессии, чем респонденты, совершившие другими виды выбора. Вероятно, это связано с тем, что при целенаправленном выборе людям свойственно опираться на собственные эмоции. Поэтому респонденты с целенаправленным выбором отдадут предпочтение тем видам деятельности, которые им нравятся.

При спонтанном выборе эмоциональные переживания по поводу занятий, связанных с некоторой профессиональной деятельностью, учитываются в меньшей мере, чем при целенаправленном, но в большей мере, чем при других видах профессионального выбора (случайном и ведомом). Это обусловлено тем, что основа данного выбора – внезапное эмоциональное впечатление, порыв, не подкреплённый предварительным анализом, на фундаменте которого человек принимает решение.

При ведомом и случайном выборе наблюдается меньшая опора молодых специалистов на эмоциональное отношение к профессиональной деятельно-

сти, чем у специалистов, совершивших целенаправленный и спонтанный выборы. В ряде случаев, осуществляя случайный и ведомый профессиональный выбор, молодые люди выбирали те виды деятельности, которые им неприятны.

Таким образом, мы попарно проанализировали показатели параметра профессионального выбора «эмоциональная привлекательность» у молодых специалистов с разными видами профессионального выбора с помощью U критерия Манна-Уитни. Мы видим, что респонденты, совершившие целенаправленный выбор, чаще упоминают об интересе к какой-либо профессиональной деятельности и испытывают эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с профессией, чем респонденты с другими видами выбора. Также следует отметить спонтанный выбор: эмоциональная привлекательность учитываются в меньшей мере, чем при целенаправленном, но в большей мере, чем при других видах профессионального выбора (случайном и ведомом). Молодые специалисты, совершившие ведомый и случайный виды профессионального выбора, склонны к тому, чтобы не учитывать эмоциональную привлекательность профессиональной деятельности или выбирать такую деятельность, к которой они равнодушны или относятся негативно, что связано с более низкими показателями их удовлетворенности карьерой и трудом в начале своего профессионального пути.

Продолжая решать пятую задачу исследования, мы проанализировали частотное распределение мотивов профессионального выбора, характерное для респондентов, совершивших разные виды профессионального выбора (табл. 15).

Таблица 15

Частотное распределение мотивов профессионального выбора у молодых специалистов, осуществивших разные виды выбора

Мотивы профессионального выбора	Вид выбора				
	Целенаправленный выбор, %	Спонтанный выбор, %	Случайный выбор, %	Ведомый выбор, %	Избегающий выбор, %
Содержание профессиональной деятельности	93,75	50	0	0	20
Достижение	12,50	40	26,67	33,33	0
Социальная защищённость	31,25	40	26,67	0	40
Материальная обеспеченность	6,25	20	40	0	0
Личностная безопасность	0	0	47	33,33	100
«Периферические» мотивы	31,25	20	26,67	33,33	20

Из таблицы 15 мы видим, что для молодых специалистов, осуществивших целенаправленный профессиональный выбор, характерно опираться в первую очередь на мотив содержания профессиональной деятельности (93,75%). В то же время мотив личной безопасности абсолютно не характерен для респондентов, осуществивших данный вид выбора.

При спонтанном выборе нет яркого предпочтения одного из мотивов профессионального выбора, но стоит отметить, что 50% респондентов опираются на мотив содержания деятельности при выборе профессии. Мотив личной безопасности также не является движущей силой при спонтанном профессиональном выборе.

Рассматривая случайный выбор, мы видим, что наиболее часто респонденты опираются на мотивы материальной обеспеченности (40%) и личной безопасности (47%). При этом мотив содержания деятельности не являлся опорой ни для одного респондента с данным видом выбора. Вероятно, это обусловлено тем, что случайный выбор предполагает пассивное следование тому, что «подвернулось», и содержание деятельности в данном случае играет малую роль в принятии решения.

Для молодых специалистов, осуществивших ведомый выбор, актуальными являются такие мотивы, как достижение, личная безопасность и «периферические» мотивы. При этом мотив содержания деятельности не фигурирует в интервью респондентов с данным видом выбора.

Избегающий выбора характеризуется в первую очередь мотивом личной безопасности (100%), что закономерно, т.к. основой избегающего выбора является стремление уклониться от нежелательного варианта развития событий.

Таким образом, проведя попарное сравнение групп респондентов, осуществивших разные виды профессионального выбора, по параметрам профессионального выбора, мы уточнили психологическое содержание каждого вида выбора.

Для целенаправленного выбора характерны выраженный интерес к какой-либо профессиональной деятельности и эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с профессией. Обычно респонденты, совершающие целенаправленный профессиональный выбор, опираются на объективное знание своих личностных особенностей, предрасполагающих к успеху в той или иной профессиональной деятельности. Также целенаправленный выбор отличается осведомлённостью человека о содержании предполагаемой профессиональной деятельности и требованиям к профессионалу, а основной движущей силой такого выбора является мотив содержания профессиональной деятельности.

При спонтанном выборе эмоциональные переживания по поводу занятий, связанных с некоторой профессиональной деятельностью, учитываются в меньшей мере, чем при целенаправленном, но в большей мере, чем при других видах профессионального выбора (случайном и ведомом). Информационная насыщенность отсутствует. Ведущие мотивы не ярко выражены, но можно утверждать, что мотив личной безопасности не является движущей силой для молодых специалистов, осуществляющих данный вид профессионального выбора.

Случайный выбор характеризуется отсутствием осведомлённости о содержании предполагаемой профессиональной деятельности и отсутствием эмоциональных переживаний по поводу занятий, связанных с некоторой профессиональной деятельностью. Наиболее часто молодые специалисты со случайным видом выбора опираются на мотивы материальной обеспеченности и личной безопасности. При этом мотив содержания деятельности не является значимой движущей силой молодых специалистов, осуществляющих данный вид выбора.

Ведомый выбор характеризуется низкой информационной насыщенностью и низкой эмоциональной привлекательностью. Актуальными для молодых специалистов, осуществляющих данный вид выбора, являются такие мотивы, как достижение, личная безопасность и «периферические» мотивы. При этом мотив содержания деятельности не фигурирует в интервью респондентов, осуществившим данный вид выбора.

Для избегающего выбора характерен низкий уровень как информационной насыщенности, так и эмоциональной привлекательности. При этом мотив личной безопасности – ведущий при данном виде выбора.

После того, как мы выявили виды профессионального выбора и уточнили их психологическое содержание, мы перешли к решению шестой задачи исследования, которая состояла в том, чтобы сравнить удовлетворенность карьерой и трудом у молодых специалистов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

Чтобы оценить, есть ли различия по каждому параметру во всех пяти группах респондентов (в соответствии с пятью видами профессионального выбора), мы использовали Н критерий Крускала-Уоллиса. В результате были обнаружены различия с высоким уровнем значимости ( $p=0,009$ ) по переменной «удовлетворённость карьерой» и ( $p=0,002$ ) по переменной «удовлетворённость трудом» между респондентами, совершавшими разные виды профессионального выбора.

Чтобы прояснить, между какими именно группами респондентов различия проявились, мы использовали U критерий Манна-Уитни. Мы попарно сравнили показатели удовлетворённости карьерой у молодых специалистов с разными видами профессионального выбора. Результаты представлены в табл.16.

Таблица 16

Уровни значимости различий в средних показателях по переменной «удовлетворённость карьерой» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Случайный выбор	Ведомый выбор
Средние показатели		3,64	3,71
Целенаправленный выбор	5,34	<b>0,001</b>	<b>0,025</b>

Из таблицы 16 мы видим, что молодые специалисты, осуществившие целенаправленный профессиональный выбор, более ярко переживают удовлетворенность карьерой в начале своего профессионального пути, чем специалисты, осуществившие случайный и ведомый выборы.

Аналогичным образом мы проанализировали показателей удовлетворённости трудом у молодых специалистов с разными видами профессионального выбора. Результаты представлены в табл.17.



Таблица 17

Уровни значимости различий в средних показателях по переменной «удовлетворённость трудом» у молодых специалистов, совершивших разные виды профессионального выбора

Виды выбора/		Случайный вы- бор	Ведомый вы- бор	Избегающий вы- бор
Средние показатели		3,33	2	3,8
Целенаправленный выбор	6,38	<b>0,002</b>	<b>0,011</b>	<b>0,012</b>
Спонтанный выбор	5,3	-	<b>0,025</b>	-

Исходя из представленных в таблице 17 результатов, мы можем отметить, что для респондентов, совершивших целенаправленный выбор, характерны более высокие показатели удовлетворённостью трудом, чем для молодых специалистов, осуществивших случайный, ведомый и избегающий виды выбора. В свою очередь, ведомый профессиональный выбор сопряжён с более низким уровнем удовлетворённости трудом у молодых специалистов, чем целенаправленный и спонтанный выборы.

Таким образом, молодые специалисты, совершившие целенаправленный профессиональный выбор, склонны переживать более высокий уровень удовлетворённости карьерой и трудом в начале своей профессиональной деятельности, чем специалисты, осуществившие другие виды выбора.

Для молодых специалистов, совершивших спонтанный выбор, характерен более высокий уровень удовлетворённости карьерой и трудом, чем для респондентов, выбравших профессиональную деятельность случайным, ведомым или избегающим образом. Однако спонтанный вид профессионального выбора в меньшей мере сопряжен с удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов, чем целенаправленный выбор.

Уровень удовлетворённости карьерой и трудом молодых специалистов, осуществивших случайный или избегающий выбор, более низкий, чем у специалистов, подошедших к профессиональному выбору целенаправленно (с учетом информации о профессии, ее эмоциональной привлекательности и желанием заниматься именно этим видом профессиональной деятельности).

Ведомый выбор сопряжен с более низким уровнем удовлетворённости карьерой и трудом по сравнению с целенаправленным и спонтанным видами выбора.

На основании результатов нашего исследования мы можем утверждать, что целенаправленный выбор характеризуется как наиболее эффективный при профессиональном самоопределении. Спонтанный вид выбора также является достаточно эффективным с точки зрения взаимосвязи с удовлетворённостью карьерой и трудом, так как основывается на ярком эмоциональном порыве по отношению к профессиональной деятельности. Случайный, ведомый и избегающий виды выбора не являются эффективными стратегиями при выборе профессии.

## ВЫВОДЫ

1. Профессиональный выбор молодых специалистов характеризуется следующими параметрами: информационная насыщенность, эмоциональная привлекательность и мотивы.

1.1. Параметр «информационная насыщенность» содержит в себе такие категории, как информация о профессии, знание себя и личный опыт в профессиональной деятельности. При выборе профессии молодые специалисты в малой степени опираются на информационную насыщенность (56% совершили профессиональный выбор без опоры на информацию о профессии, знание себя и личный опыт в данной деятельности).

1.2. Параметр профессионального выбора «эмоциональная привлекательность» содержит в себе такие категории, как профессиональный интерес и эмоциональное отношение к деятельности. Наибольшее количество (33,3%) респондентов в ситуации профессионального выбора не опирались на эмоциональную привлекательность деятельности. 22,9% опрошенных совершили профессиональный выбор вопреки собственным интересам в профессиональной сфере и эмоциональному отношению к конкретной деятельности. 25% опрошенных в ситуации профессионального выбора максимально опирались на данный параметр, испытывая яркую и устойчивую эмоциональную привлекательность деятельности.

1.3. Молодые специалисты руководствуются следующими мотивами профессионального выбора: содержание профессиональной деятельности, достижение, социальная защищённость, материальная обеспеченность, личностная безопасность и «периферические» мотивы. Наибольшее количество опрошенных (41,17%) при выборе профессии опираются на мотив содержания деятельности. Наименее распространённый мотив – мотив материальной обеспеченности, он был озвучен 17,65% респондентами.

2. Были выявлены взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворённостью карьерой и трудом молодых специалистов.

2.1. При оценке взаимосвязей информационной насыщенности и удовлетворённости карьерой и трудом было выявлено, что чем больше молодые специалисты опираются при профессиональном выборе на информационную насыщенность, тем больше они удовлетворены карьерой ( $r_s = 0,313$ ;  $p \leq 0,05$ ), и трудом ( $r_s = 0,330$ ;  $p \leq 0,05$ ) в начале своего профессионального пути. Особенно значимой является взаимосвязь удовлетворённости карьерой и трудом с личным опытом знакомства с профессией ( $r_s = 0,413$ ;  $p \leq 0,01$ ).

2.2. При оценке взаимосвязей эмоциональной привлекательности и удовлетворённости карьерой и трудом было выявлено, что чем больше молодые специалисты опираются при профессиональном выборе на эмоциональную привлекательность, тем больше они удовлетворены карьерой ( $r_s = 0,466$ ;  $p \leq 0,01$ ), и трудом ( $r_s = 0,653$ ;  $p \leq 0,01$ ). Также значимыми являются взаимосвязи данных переменных с профессиональным интересом и эмоциональным отношением к деятельности: чем больше выражен интерес к какой-либо профессиональной сфере и чем ярче эмоциональные переживания по поводу конкретных занятий, связанных с некоторой профессиональной деятельностью, тем выше удовлетворённость карьерой и трудом у молодых специалистов.

3. Были выявлены значимые различия в уровнях удовлетворённости карьерой и трудом молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора.

3.1. Уровень удовлетворённости карьерой у респондентов, опирающихся на мотив содержания профессиональной деятельности (среднее значение 5,2041), статистически значимо выше ( $p \leq 0,001$ ), чем у респондентов, совершивших профессиональный выбор без опоры на данный мотив (среднее значение 3,9505).

3.2. Уровень удовлетворённости трудом у респондентов, опирающихся на мотив содержания профессиональной деятельности, статистически значимо

выше ( $p=0,001$ , среднее значение 5,9524), чем у респондентов, совершавших профессиональный выбор без опоры на данный мотив (среднее значение 3,5769).

3.3. Уровень удовлетворённости трудом у респондентов, опиравшихся на мотив личной безопасности (среднее значение 3,1667), статистически значительно ниже ( $p\leq 0,05$ ), чем у респондентов, совершавших профессиональный выбор без опоры на данный мотив (среднее значение 5,1429).

4. При изучении профессионального выбора молодых специалистов было выявлено пять видов выбора: целенаправленный, спонтанный, случайный, ведомый и избегающий. Целенаправленный выбор совершили 33% молодых специалистов, случайный – 31%, спонтанный – 20%, избегающий – 10% и ведомый – 6%.

5. Были выявлены значимые различия по параметрам профессионального выбора между группами респондентов, совершившими разные виды профессионального выбора.

5.1. Для респондентов, осуществивших целенаправленный выбор, характерен более высокий уровень информационной насыщенности (3,06 при  $p\leq 0,05$ ), эмоциональной привлекательности профессиональной деятельности (4,56, при  $p=0,001$ ); респонденты, осуществившие данный вид выбора, в основном опирались на мотив содержания профессиональной деятельности (93,75%)

5.2. Для респондентов, осуществивших спонтанный выбор, характерен более низкий уровень информационной насыщенности (2, при  $p\leq 0,05$ ), чем при целенаправленном выборе (3,06); высокий уровень эмоциональной привлекательности профессиональной деятельности (2,6 при  $p\leq 0,05$ ); половина респондентов, осуществивших данный вид выбора, опирались на мотив содержания деятельности (50%)

5.3. Для респондентов, осуществивших случайный выбор, характерен более низкий уровень информационной насыщенности (1,67, при  $p=0,002$ ) и эмоциональной привлекательности деятельности (1,2, при  $p=0,001$ ), чем при

целенаправленном и спонтанном выборах; основные мотивы для респондентов, осуществивших данный вид выбора, – это мотивы материальной обеспеченности (40%) и личной безопасности (47%).

5.4. Для респондентов, совершивших ведомый профессиональный выбор, характерен более низкий уровень информационной насыщенности (1,33, при  $p \leq 0,05$ ) и эмоциональной привлекательности (1, при  $p \leq 0,05$ ), чем при целенаправленном и спонтанном выборах; основные мотивы для респондентов, осуществивших данный вид выбора, – это мотивы достижения (33,33%), личной безопасности (33,33%) и «периферические» мотивы (33,33%).

5.5. Для респондентов, совершивших избегающий профессиональный выбор, характерен более низкий уровень знания себя (2, при  $p \leq 0,05$ ) и эмоциональной привлекательности (1,4, при  $p = 0,001$ ), чем при целенаправленном и спонтанном выборах; основные мотивы для респондентов, осуществивших данный вид выбора, – это мотивы личной безопасности (100%).

6. Были обнаружены значимые различия в уровнях удовлетворенности карьерой и трудом между молодыми специалистами, осуществившими разные виды профессионального выбора.

6.1. Наиболее высокие уровни удовлетворенности карьерой (среднее значение 5,34) и трудом (среднее значение 6,38) характерны для молодых специалистов, осуществивших целенаправленный вид профессионального выбора, по сравнению с молодыми специалистами, осуществившими случайный, ведомый, избегающий виды выбора.

6.2. Молодые специалисты, совершившие спонтанный профессиональный выбор, имеют более высокие показатели удовлетворенностью трудом (среднее значение 5,3), чем молодые специалисты, осуществившие ведомый профессиональный выбор (среднее значение 2).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В нашей работе мы поставили цель изучить параметры и виды профессионального выбора, удовлетворенностью карьерой и трудом молодых специалистов. Цель была реализована в ходе решения шести задач исследования: выявлены и изучены параметры профессионального выбора молодых специалистов; оценены взаимосвязи между параметрами профессионального выбора, удовлетворенностью карьерой и трудом молодых специалистов; выявлены различия в уровнях удовлетворённости карьерой и трудом молодых специалистов, опирающихся на разные мотивы профессионального выбора; выявлены виды профессионального выбора молодых специалистов; выявлены различия в параметрах профессионального выбора, у респондентов, осуществивших разные виды профессионального выбора.

Прежде чем приступить к эмпирическому изучению профессионального выбора молодых специалистов, мы проанализировали основные достижения в области исследований профессионального выбора и удовлетворённости карьерой и трудом. Были рассмотрены подходы к пониманию профессионального самоопределения, периодизации профессионального развития, параметры профессионального выбора, выделяемые в разных исследованиях, факторы удовлетворённости карьерой и трудом, а также динамика удовлетворённости карьерой в зависимости от этапа профессионализации. Впоследствии при анализе результатов нашего исследования мы опирались на эти данные.

В результате исследования были выделены три основных параметра профессионального выбора молодых специалистов: информационная насыщенность, эмоциональная привлекательность и мотивы.

Были обнаружено, что чем больше молодые специалисты опираются при профессиональном выборе на информационную насыщенность, тем больше они удовлетворены карьерой и трудом. Особенно значимой является взаимосвязь данных переменных с личным опытом знакомства с профессией. Также мы обнаружили, что чем больше молодые специалисты опираются при про-

фессиональном выборе на эмоциональную привлекательность, тем больше они удовлетворены карьерой, и трудом. При этом опора на эмоциональную привлекательность профессиональной деятельности является более значимой, чем информационная насыщенность профессионального выбора. При оценке взаимосвязей мотивов профессионального выбора и удовлетворённости карьерой и трудом было выявлено, что наиболее тесная взаимосвязь с данными переменными наблюдается у мотива «содержание профессиональной деятельности».

При анализе эмпирических данных, полученных в ходе исследования, нами было выявлено пять видов профессионального выбора: целенаправленный, спонтанный, случайный, ведомый и избегающий. Изучая различия между молодыми специалистами, совершившими разные виды выбора, мы обнаружили, что респонденты, совершившие целенаправленный профессиональный выбор, имеют более высокие показатели удовлетворённостью карьерой, чем молодые специалисты, осуществившие случайный или ведомый профессиональный выбор. Респонденты, осуществляющие целенаправленный профессиональный выбор, опираются как на знание профессии и требований к профессионалу, так и на личный опыт в профессии, на знание своих личных особенностей, предрасполагающих к той или иной профессии. Для молодых специалистов, осуществляющих целенаправленный и спонтанный профессиональный выбор, значимой является эмоциональная привлекательность деятельности, что в последующем связано с переживанием более высоких уровней удовлетворенности карьерой и трудом. Специалисты, осуществляющие случайный, ведомый или избегающий профессиональный выбор, в последующем склонны в меньшей мере переживать удовлетворенность карьерой и трудом. Такие специалисты не учитывают свою заинтересованность в какой-либо деятельности, а также склонны выбирать работу, которая вызывает у них равнодушие или негативное отношение. Также следует отметить, молодые специалисты, делающие профессиональный выбор в опоре на мотив личной безопасности (например, в попытках избежать негативных послед-

72



ствий своих решений), в последующем значимо реже переживают удовлетворенность трудом.

Таким образом, мы можем говорить о том, что активная позиция человека в вопросе профессионального выбора, опора на собственные эмоциональные переживания по поводу конкретной деятельности и ориентированность в первую очередь на содержание деятельности, а не на вторичные мотивы, взаимосвязана с тем, насколько в будущем молодой специалист будет испытывать удовлетворенность карьерой и трудом. Переживание удовлетворенности карьерой и трудом, в свою очередь, способствует успешной деятельности и профессиональному выполнению своих обязанностей, а также ощущению успеха вне профессиональной деятельности.

Полученные в нашем исследовании результаты могут стать основой для профориентационной практики, для консультативной работы с молодыми людьми, находящимися в процессе профессионального выбора. Наше исследование показало, что целенаправленный выбор тесно сопряжен с переживанием удовлетворенности карьерой и трудом в будущем. Следовательно, в профориентационной практике следует делать акцент на способность человека быть стратегом собственной деятельности и планомерно двигаться к осуществлению выбора. Особого внимания требует исследование эмоциональной сферы молодого специалиста в отношении выбираемой профессиональной деятельности, так как именно эмоциональная привлекательность выбора тесно связана с удовлетворенностью карьерой и трудом в будущем. Кроме того, профессиональный выбор следует дополнять информационной насыщенностью, т.е. знаниями о содержании конкретной деятельности, требованиях, предъявляемых к профессионалу, а также о своих личных особенностях, предрасполагающих к той или иной профессиональной деятельности, чтобы у человека сложилось наиболее полное представление о будущей профессиональной деятельности и возможностях личной реализации в ней.

Дальнейшие перспективы исследования мы видим в углубленном изучении видов профессионального выбора, разработке психодиагностической ме-

тодики, служащей для диагностики вида профессионального выбора, а также в изучении того, как параметры профессионального выбора и его виды впе-  
таются в дальнейшую профессиональную деятельность у специалистов,  
находящихся на других стадиях профессионального становления.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аксенов, А.А. Выбор профессии как компонент профессионального самоопределения личности / А.А. Аксенов // Прикладная юридическая психология. – 2005. – № 3 – С. 64–71.
2. Арон, И. С. Методы психологического сопровождения профессионального самоопределения / И.С. Арон // Психологическая наука и образование. – 2012. – № 2. – С. 270–280.
3. Бляхман, Л.С. Производственный коллектив / Л.С. Бляхман. – М.: Политиздат, 1979. – 192 с.
4. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
5. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для ВУЗов. / В.А. Бодров – М.: Пер Сэ, 2001. – 511 с.
6. Бодров, В.А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности / В.А. Бодров // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2007. – № 3–1. – С. 24–26.
7. Гижук, Т.В. Субъективная картина карьеры и профессиональная успешность педагога / Т.В. Гижук // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2015. – № 2. С. 117–127.
8. Гирфатова, А.Р. Взаимосвязь личностных качеств и особенностей карьерных ориентаций студентов управленческих специальностей / А.Р. Гирфатова, С.Е. Пискарёва // Вестник Башкирского университета. – 2015. – Т.20, № 4. – С. 1413–1416.
8. Даниличева, Н. А. Психология профессионального выбора / Н.А. Даниличева, Л.А. Балакирева – СПб.: СЛП, 1998. – 142 с.
10. Деркач, А.А. Акмеология. Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.

11. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер, – М.: Академия, 2006. – 240 с.
12. Зеер, Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 5. – С. 122–127.
13. Карпинский, К.В. «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 1: Обоснование актуальности проблемы и концептуальные установки / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // Психологическая диагностика. – 2015. – № 2. – С. 6–24.
14. Карпинский, К.В. Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2016. – № 4. – С. 101–116.
15. Карпинский, К.В. Функциональная оптимальность личностного смысла профессии / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук, Н.В. Кисельникова // Экспериментальная психология. – 2020. – №.1. Т. 13. – С. 171–183.
16. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996 – 512 с.
17. Кондаков М.И. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / М.И. Кондаков, А.Ф. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 5 – С. 158–164.
18. Кузнецов, Ю.Д. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворенности трудом / Ю.Д. Кузнецов, Ю.П. Поваренков, Н.А. Цветкова. // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2006. – № 2 – С. 27–33.
19. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 312 с.
20. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб.: Питер, 2012. – 198 с.
21. Некрасова, О.Н. Мотивы выбора профессии / О.Н. Некрасова // Вестник Прикамского социального института. – 2016. – № 3. – С. 121–124.

22. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Изд-во "Речь", 2002. – 43 с.
23. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – Воронеж: МОДЭК, 1997. – 352 с.
24. Пряжников, Н.С. Морально-ценностные основания процесса профессионального самоопределения в подростковом возрасте / Н.С. Пряжников, С.В. Молчанов, К.А. Кирсанов // Психологические исследования. – 2018. – Т. 11, № 62. – С. 71–79.
25. Рыжикова, Л.В. Жизненные планы абитуриентов на продолжение образования и выбор профессии (по материалам социологического исследования) / Л.В. Рыжикова, Н.В. Тумбаева, Л.М. Растова // Основные проблемы и направления воспитательной работы в современном вузе: тезисы докладов Всероссийской научно-практической конференции – Барнаул: Изд. АлтГТУ, 2010. – С. 286–288.
26. Старикова, М.А. Проактивное поведение в профессиональной карьере / М.А. Старикова, С.А. Маничев // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2019. – № 7. – С. 267–272.
27. Толстая, А.Н. Управление карьерой в организациях / А.Н. Толстая // Психология управления: Учебное пособие / под ред. А.В. Федотова. – СПб.: Лениздат, 1991. – 49–62 с.
28. Психология самореализации профессионала / под ред. Е.В. Федосенко. – СПб.: Речь, 2012. с 122 с.
29. Хаммер, Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я.С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – № 4. – С. 147–153.
30. Царинцаева, О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг / О.П. Царинцаева. – Оренбург: РИО ОУНБ им.Н.К. Крупской, 2009. – 186 с.
31. Шавир, П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. – М.: Педагогика, 1998. – 96 с.

32. Bordin, E.S. Research strategies in psychotherapy / E.S. Bordin. – N.Y.: John Wiley & Sons, 1974. – 272 p.
33. Ginzberg, E. Toward a theory of occupational choice: A restatement / E. Ginzberg // Vocational Guidance Quarterly. – 1979. – №2. – P. 69–176.
34. Judge, T.A. An empirical investigation of the predictors of executive career success / T.A. Judge // Personnel Psychology. – 1995. – № 48. – P. 485–519.
35. Judge, T.A. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span / T.A. Judge // Personnel Psychology. – 1999. – № 52. – P. 621–652.
36. Kirchmeyer, C.D. Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences / C.D. Kirchmeyer // Journal of Management. – 1998. – № 24. – P. 673–692.
37. Ng, T. W. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis / T. W. Ng // Personnel Psychology. – 2005. – № 58. – P. 367–408.
38. Siefert, K.H. Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. Handbuch der Berufspsychologie / K.H. Siefert. – Göttingen. – 1977. – 177 s.
39. Super, D.E. A life-span approach to career development / D.E. Super // Journal of vocational behavior. – 1980. – №16. – P. 282–298.
40. Super, D.E. Vocational development / D.E. Super. – N.Y.: John Wiley & Sons, 1957. – 391 p.
41. Super, D.E. Occupational psychology / D.E. Super, M.Y. Bahn. – L.: Tavistock, 1971. – 209 p.
42. Yongho P. The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company / P. Yongho // International Journal of Training and Development. – 2010. – №1. – P. 72–77.

ПРИЛОЖЕНИЯ  
ПРИЛОЖЕНИЕ А  
**План интервью**

1. Вводная часть.

-Здравствуйте. Меня зовут Анастасия, студентка 3 курса факультета психологии. Я хочу попросить вас принять участие в интервью в рамках исследования, касающегося психологии профессионального выбора. Вы согласны?

2. Основная часть.

-Назовите, пожалуйста, вашу профессию? Как долго вы работаете по данной специальности?

-Давайте поговорим о том, как совершался ваш профессиональный выбор. Как давно вы определились со сферой деятельности, в которой работаете сейчас?

-А теперь, вспомните, пожалуйста, когда произошли самые первые события, связанные с выбором профессии? Возможно это знаменательная встреча с интересным человеком, прочитанная книга или что-то иное. Сколько вам было лет?

-Что вы чувствовали в тот момент? Ощущали ли сомнение, или была уверенность – это именно то, что вам подходит?

-Как с возрастом менялось ваше решение (если менялось)?

-Если решение менялось, что влияло на это?

-Какую роль играли родители? Как они относились к вашим желаниям относительно будущей профессии?

-Вас устраивало участие родителей в вопросе профориентации? Если нет, то чего не хватало (участия с их стороны/предоставления большей свободы/помощи в поиске информации/поддержки и т.д.)

-Когда вы приняли окончательное решение с выбором профессии? Что послужило толчком?

-Что вы чувствовали в этот период (страх перед будущим/сомнения/уверенность/воодушевление)?

-Много ли вам было известно о специфике работы в данной сфере? Откуда была эта информация?

-Чувствовали ли вы интерес к чтению литературы, просмотру фильмов и т. д. о вашей будущей работе?

-Что больше всего привлекало в будущей специальности?

-Ощущали ли вы уверенность, что справитесь с будущей работой?

-Поменялось ли отношение к профессии во время учёбы в университете/коллеже?

-Ощущали ли вы желание работать по специальности после получения диплома?

-Устроились ли вы по специальности или поменяли сферу деятельности?

-Если поменяли, что привело вас к новой профессии?

-Если остались в профессии, какие были первые впечатления от работы?

Оправдались ли ваши ожидания?

-Какие эмоции сейчас вызывает работа?

-Что вам нравится в вашей профессиональной жизни, а что хотелось бы поменять?

3. Заключительная часть.

Большое спасибо за рассказ и помощь в исследовании! В заключение, прошу вас заполнить анкету, результаты которой также важны.



## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Методика «Удовлетворённость трудом»

#### Часть III: «Содержание труда»

Вам предлагается ряд утверждений, касающихся содержания Вашего труда. Внимательно прочитайте каждое утверждение и оцените, насколько это характерно для Вас. Для оценки используйте приведённую справа шкалу. Отметьте Ваш выбор, поставив «галочку» в соответствующую клеточку.

№	утверждение	1	2	3	4	5
		нет, это не так	скорее нет, чем да	ничто среднее	скорее да, чем нет	да, это так
1	На работе я занимаюсь тем, чем всегда хотел					
2	Некоторые профессиональные обязанности вызывают у меня глубокое разочарование					
3	Обычно во время работы я испытываю воодушевление, прилив сил					
4	Я боюсь, что ошибся в выборе профиля деятельности					
5	Я бы занялся чем-то другим, если бы представилась такая возможность					
6	Меня увлекает сам процесс моей работы					
7	Я иногда ловлю себя на том, что работаю автоматически, без души					
8	Мне бы хотелось иметь гораздо больше возможностей самостоятельно планировать и изменять содержание своего труда					
9	Часто мне приходится буквально заставлять себя выполнять обычные рабочие обязанности					
10	Во время выполнения работы я чувствую особую лёгкость и ясность мысли					
11	Бывает, я иду на работу с тяжёлым чувством: как все надоело					
12	Содержание моей работы мало чего даёт для профессионального роста					
13	То, чем я занимаюсь на работе, мне действительно очень интересно					

Продолжение приложения Б

14	Если бы мне не платили, я бы этим не занимался					
15	Я охотно участвую в дискуссиях, где обсуждаются темы, связанные с содержанием моей работы					
16	Моя работа такова, что я не использую свои возможности в полной мере					
17	Я часто думаю о бесполезности своей работы					
18	Часто я испытываю желание быстрее закончить работу и заняться чем-то другим					
19	Результаты моей деятельности вполне удовлетворяют меня					
20	Чаще всего я думаю о своей работе с большим удовольствием					