

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Психологические науки / Psychological Science
Оригинальная статья / Original Article
УДК 159.9.072

Психологические характеристики клиентов кадровых агентств с различным уровнем личностно-профессиональных притязаний

© 2017 Казиева Н. Н.

Дагестанский государственный университет,
Махачкала, Россия; e-mail: makaom@mail.ru

РЕЗЮМЕ. Цель. Изучить, проанализировать взаимосвязь психологических особенностей личности с уровнем личностно-профессиональных притязаний. **Методы.** Анализ психологической литературы, синтез, обобщение, тестирование. **Результаты.** Выявлено, что уровень личностно-профессиональных притязаний на статистически значимом уровне сочетается с различными психологическими характеристиками и индивидуально-психологическими особенностями (пол, профессиональный потенциал, время поиска работы, доминантность, идентичность в сфере внутреннего мира, социально-психологическая адаптация, самопринятие, самооценка, мотивация достижения и избегания неудач) клиентов кадровых агентств. **Вывод.** Представленное исследование позволит повысить эффективность выявления индивидуальных особенностей личностно-профессиональных притязаний и проводить их экспресс-диагностику для совершенствования процедуры поиска востребованного места работы.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, оценка персонала, личностно-профессиональные притязания, трудоспособный возраст.

Формат цитирования: Казиева Н. Н. Психологические характеристики клиентов кадровых агентств с различным уровнем личностно-профессиональных притязаний // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого- педагогические науки. 2017. Т. 11. № 2. С. 5-11.

Psychological Characteristics of Search Firm Customers with Different Level of Person-Professional Aspirations

© 2017 Nurzhagan N. Kazieva

Dagestan State University,
Makhachkala, Russia; e-mail: makaom@mail.ru

ABSTRACT. Aim. To study and analyze the interrelation of psychological peculiarities of the person with the level of person-professional aspirations. **Methods.** Analysis of psychological literature, synthesis, generalization, testing. **Results.** The author of the article finds out that on the statistically important level the level of person-professional aspirations goes with search firm customers' different psychological characteristics and individual-psychological peculiarities (sex, professional potential, work search time, dominancy, identity in the sphere of inner world, social-psychological adaptation, and self-acceptance, self-concept, achievement and failure avoidance motivation). **Conclusion.** Signification effectiveness of the individual peculiarities of person-professional aspirations can be raised because of this research, and it is possible to perform instant diagnosis of the person-professional aspirations for perfection of searching the demand work place.

Keywords: professional activity, personnel rating, person-professional aspirations, working age.

For citation: Kazieva N. N. Psychological Characteristics of Search Firm Customers with Different Level of Person-Professional Aspirations. Dagestan State Pedagogical University. Journal. Psychological and Pedagogical Sciences. 2017. Vol. 11. No. 2. Pp. 5-11. (In Russian)

Введение

Личностные притязания человека имеют важное значение во всех сферах его жизнедеятельности. Не является исключением и профессиональная деятельность, поскольку именно ей посвящена большая часть жизни людей. От правильного выбора профессиональной деятельности и ее эффективного осуществления зависят счастье человека, его положение в обществе, материальный достаток, физическое и психическое здоровье.

Как показывает практика, первый выбор профессии, который осуществляет человек в молодом возрасте, часто оказывается неудачным. Многие не решаются сменить профессию, особенно если это связано с получением второго высшего образования, и вынуждены в течение десятилетий выполнять работу, которая им не по душе [4; 5].

В этой связи особую актуальность приобретают вопросы применения современных методов оценки персонала, которые строятся в соответствии с принципами: объективности, надежности, достоверности, прогнозируемости, комплексности и доступности [1; 3; 6].

Теоретическо-прикладные исследования, посвященные проблемам профессиональной пригодности, способствуют обоснованию методологических подходов к решению проблем профессионального отбора молодых специалистов [2; 6-8].

Целью исследования являлось изучить, проанализировать взаимосвязь психологических особенностей личности с уровнем личностно-профессиональных притязаний.

Методы – анализ психологической литературы, синтез, обобщение, тестирование.

Результаты и обсуждение

Наше исследование включало в себя изучение психологических особенностей клиентов кадровых агентств, а именно:

- выявление характеристик (объективных и субъективных), свойственных клиентам кадровых агентств с разным уровнем притязаний;

- выявление типичных временных параметров трудоустройства клиентов кадровых агентств с разным уровнем притязаний;

- выявление удовлетворенности занятым местом работы у клиентов кадровых агентств с разным уровнем притязаний.

Выборку испытуемых составили клиенты кадровых агентств гг. Сочи, Москвы, Ростова-на-Дону и Махачкалы общей численностью 450 человек.

В числе объективных характеристик клиентов кадровых агентств с разным уровнем личностных притязаний рассматривались: половая принадлежность, уровень образования, профессиональный потенциал, срок поиска работы.

Было установлено, что высокий уровень личностных притязаний доминирует в мужской выборке (62,8 %), низкий уровень притязаний – в женской выборке (75,1 %).

Полученные результаты, показали, что уровень образования не оказывает значительного влияния на дифференциацию клиентов кадровых агентств по уровню их притязаний. Вместе с тем, в группе с высоким уровнем притязаний выделено незначительное преобладание лиц с высшим образованием (39,5 %), а в группе с низким уровнем притязаний – лиц без образования (36,4 %).

В соответствии с уровнем профессионального потенциала были сформированы три выборки:

- 1-ая выборка – вступающие в трудовую деятельность лица – составлена из лиц, недавно (до 5 лет) закончивших среднее общее, среднее или высшее образовательное учреждение;

- 2-ая выборка – лица, завершающие трудовую деятельность – составлена из лиц предпенсионного возраста (женщины – от 50 до 55 лет и мужчины – от 55 до 60 лет);

- 3-я выборка – лица активного трудоспособного возраста.

Дифференциация представителей обозначенных выборок по группам с высокими и низкими личностно-профессиональными притязаниями позволила установить следующие особенности: в группе с высоким уровнем притязаний преобладают лица 3-ей выборки (45,8 %), в группе с низким уровнем притязаний – 2-ой выборки (47,8 %).

Полученные результаты соответствуют жизненным обстоятельствам, при которых

лица активного трудоспособного возраста более востребованы на рынке труда и в силу этого могут обладать более высокими личностно-профессиональными притязаниями, а лица, завершающие свою трудовую карьеру, менее востребованы, что заставляет их снижать уровень своих притязаний. Низкий уровень профессионально-личностных притязаний лиц, вступающих в трудовую деятельность, обусловлен отсутствием опыта поиска удовлетворяющей работы и неуверенностью в своих возможностях.

По критерию срока поиска работы были сформированы следующие выборки клиентов кадровых агентств:

- 1-ая выборка – лица, не имеющие опыта поиска работы – поиск работы длится от 0 до 30 дней;
- 2-ая выборка – лица, имеющие среднесрочный опыт поиска работы – поиск работы длится от месяца до 6 месяцев;
- 3-я выборка – лица, имеющие длительный опыт поиска работы – поиск работы длится от 6 месяцев и более.

Исследование особенностей распределения представителей данных выборок по группам с низким и высоким уровнем личностно-профессиональных притязаний показало, что в группе с высоким уровнем личностно-профессиональных притязаний преобладают лица, уже длительный срок занимающиеся поиском подходящего места работы (42,1 %); в группе с низким уровнем профессиональных притязаний преобладают лица, не имеющие опыта поиска работы (39,6 %).

Сопоставление уровня личностно-профессиональных притязаний у клиентов кадровых агентств, различающихся по рассмотренным нами объективным характеристикам, позволило выявить уровень значимости имеющихся между ними связей (таблица 1).

Таблица 1

Распределение статистической значимости связи уровня притязаний и ряда объективных характеристик клиентов кадровых агентств

Характеристика	Уровень значимости p^*
Половая принадлежность	0,039*
Уровень образования	0,256
Профессиональный потенциал	0,016*
Срок поиска работы	0,022*

Примечание: $0,01 \leq p \leq 0,05$

Установленные статистически значимые связи с уровнем личностно-профессиональных притязаний параметров пола, профессионального потенциала и срока поиска работы позволяют сотрудникам кадровых агентств осуществлять предварительную диагностику уровня данных притязаний.

Затем нами были выявлены психологические проявления, свойственные респондентам с разным уровнем притязаний. Для этого был привлечен ряд психодиагностических методик: 1) личностный тест 13 PF Кеттелла; 2) методика личной и социальной идентичности личности А. А. Урбанович; 3) методика Дембо-Рубинштейн в модификации А. М. Прихожан; 4) методика реактивной и личностной тревожности Ч. Д. Спилберга – Ю. Л. Ханина; 5) методика социально-психологической адаптации К. Роджерса, Р. Даймонда; 6) методики мотивации стремления к успеху и к избеганию неудач Т. Элерса.

Корреляционный анализ сочетаний показателей, выявленных по данным методикам, и уровня притязаний клиентов кадровых агентств позволил определить имеющиеся между ними статистически достоверные связи (таблица 2).

В результате были выявлены: 1) низкий (5 %-ый) уровень статистической связи притязаний с факторами Е (доминантность – подчиненность) и Q (тревожность – безмятежность) теста 13 PF, идентичностью личности в сфере внутреннего мира по Урбанович, личностной тревожности по Спилбергу-Ханину, социально-психологической адаптацией и самопринятием по Роджерсу – Даймонду, мотивацией избегания неудач по Элерсу; 2) достаточный (1 %-ый) уровень статистической связи притязаний с уровнем самооценки по Дембо-Рубинштейн и мотивацией стремления к успеху по Элерсу. При этом все, за исключением фактора F и личностной тревожности, образуют с уровнем притязаний положительные корреляционные связи.

Дальнейшее изучение психологических особенностей клиентов кадровых агентств проводилось на основе сопоставления уровней свойственных им качеств, образующих статистически значимые связи с притязаниями личности и с уровнями самих этих притязаний.

У большей части респондентов прослеживается прямая связь уровня притязания и доминантности личности: при высоких притязаниях достаточно велика доля высоко доминантных лиц (57,6 %), и обратная (52,8 %).

Таблица 2

Распределение статистической значимости связи уровня притязаний
и психологических особенностей клиентов кадровых агентств

Методика	Параметр	Уровень значимости p
1	2	3
Тест 13 PF Кеттелла	Фактор В – мышление абстрактное – конкретное	0,259
	Фактор С – эмоциональная устойчивость – неустойчивость	0,112
	Фактор Е – доминантность – подчиненность	0,048*
	Фактор F – беспечность – озабоченность	0,357
	Фактор Н – смелость – робость	0,064
	Фактор I – мягкость – твердость характера	0,311
	Фактор L – подозрительность – доверчивость	0,422
	Фактор N – проницательность – наивность	0,146
	Фактор Q – тревожность – безмятежность	0,020*
	Фактор Q1 – радикализм – консерватизм	0,058
	Фактор Q2 – самостоятельность – зависимость от группы	0,084
	Фактор Q3 – самоконтроль – импульсивность	0,184
	Фактор Q4 – напряженность – расслабленность	0,489
Методика Урбанович	личностная и социальная идентичность личности в сфере материального положения	0,069
	личностная и социальная идентичность личности в сфере внутреннего мира	0,045*
	личностная и социальная идентичность личности в отношении окружающих	0,118
	личностная и социальная идентичность личности в сфере будущего	0,059
Методика Дембо-Рубинштейн	уровень самооценки	0,003**
Методика Спилбергера – Ханина	личностная тревожность	0,026*
Методика Роджерса – Даймонда	социально-психологическая адаптация	0,024*
	самопринятие	0,011*
	принятие других	0,498
	эмоциональная комфортность	0,361
	интернальность	0,188
	стремление к доминированию	0,354
	эскапизм	0,247
Методики Элерса	мотивация стремления к успеху	0,004**
	мотивация избегания неудач	0,012*

Примечание: * $0,01 \leq p \leq 0,05$; ** $0,001 \leq p \leq 0,01$

Сопоставление уровней личностных притязаний и уровней тревожности – безмятежности личности привело к получению обратной связи: высокие притязания сочетаются со значимой долей лиц, имеющих высокую безмятежность и низкую тревожность (61,2 %), а низкие притязания сочетаются со значительной долей лиц, имеющих высокую тревожность (49,8 %).

Подобная связь установлена при сопоставлении уровней тревожности респондентов по методике Спилбергера-Ханина и их притязаний: среди лиц с низким уровнем притязаний 50,1 % имеют высокий уровень тревожности, среди лиц с высоким уровнем притязаний – 51,8 % с низким уровнем тревожности.

Между уровнем притязаний и остальными изученными у клиентов кадровых агентств психологическими характеристиками – идентичностью личности в сфере внутреннего мира по Урбанович, социально-психологической адаптацией по Роджерсу – Даймонду, самопринятием по Роджерсу – Даймонду, уровнем самооценки по Дембо-Рубинштейн, мотивацией избегания неудач и стремления к успеху по Элерсу – обнаруживается прямое (положительное) статистически значимое соответствие.

На следующем шаге исследования выявлялся уровень личностной удовлетворенности занятыми клиентами кадровых

агентств местом работы. Начальные эмпирические данные, позволяющие распределить респондентов по уровню их удовлетворенности в данной сфере, получались на основе ее субъективного шкалирования по семибалльной шкале: 1 балл – полностью не удовлетворен; 2 балл – не удовлетворен; 3 балла – скорее не удовлетворен, чем удовлетворен; 4 балла – сомневаюсь: и удовлетворен, и не удовлетворен; 5 баллов – скорее удовлетворен; 6 баллов – удовлетворен; 7 баллов – полностью удовлетворен.

В результате корреляционного анализа была установлена статистически значимая связь уровней личностно-профессиональных притязаний и удовлетворенности клиентов кадровых агентств занятым рабочим местом, равная 0,026.

Анализ полученного распределения показывает, что у лиц с высоким уровнем личностно-профессиональных притязаний уровень удовлетворенности занятым местом работы значительно ниже, чем у лиц с низким уровнем удовлетворенности.

В группе лиц с высоким уровнем притязаний отмечается наибольшее количество людей, сомневающих в правильности сделанного выбора (26,4 %). Однако достаточно велика среди данной выборки и доля лиц, уверенных в его правильности (21,6 %). Однако достаточно велика среди данной выборки и доля лиц, уверенных в его правильности (21,6 %). Данная особенность может быть детерминирована тем, что лица с высоким уровнем притязаний, даже удовлетворенные сделанным выбором, достаточно быстро утрачивают эту удовлетворенность и обозначают перед собой новые более привлекательные цели. В случае невозможности реализовать перспективную карьеру на занятом рабочем месте, такие лица склонны оставлять старую и искать новую работу, более соответствующую их представлениям.

Лица с низким уровнем личностно-профессиональных притязаний самые значительные по численности; они составляют группы, уверенных в правильности сделанного выбора (28,1 %) и в большей мере уверенных в его правильности, чем не уверенные (26,4 %). Полученные по данной выборке результаты можно объяснить тем, что таким лицам в силу свойственных им, как было установлено ранее, высокой тревожности и мотивации избегания неудач сделанный выбор представляется максимально возможным способом достижения

целей трудоустройства. Подобное рассмотрение достигнутого лицами с низким уровнем притязаний результата поиска работы делает его предельно привлекательным, рождая желание сохранить и укрепить занятую позицию.

Таким образом, с уровнем личностных притязаний клиентов кадровых агентств связан ряд их объективных (пол, опыт поиска работы, профессиональный потенциал) и субъективных (доминантность, тревожность, идентичность личности в сфере внутреннего мира, социально-психологическая адаптация, самопринятие, самооценка, мотивация избегания неудач и стремления к успеху) характеристик.

Основываясь на результатах фиксации одного из характерных проявлений личности можно построить прогноз свойственного ей уровня притязаний:

- лицам мужского пола, активного трудоспособного возраста, уже достаточно длительный период ищущим работу, обладающим высокой доминантностью, идентичностью в сфере внутреннего мира, социально-психологической адаптацией, самопринятием, самооценкой, мотивацией достижения свойственны высокие личностно-профессиональные притязания;

- лицам женского пола, предпенсионного возраста, не имеющим опыт поиска работы, с высокой личностной тревожностью и мотивацией избегания неудач свойственны низкие личностно-профессиональные притязания.

Кроме того, полученные результаты могут быть использованы и для построения психологического портрета лиц с разным уровнем личностно-профессиональных притязаний:

- лица с высоким уровнем личностно-профессиональных притязаний дольше, чем остальные, будут искать работу, проявляя при этом высокую доминантность, идентичность в сфере внутреннего мира, социально-психологическую адаптацию, самопринятие, самооценку, мотивацию достижений;

- лица с низким уровнем личностно-профессиональных притязаний в максимально короткие сроки находят работу, проявляя при этом большую тревожность и ориентированность на избегание неудач.

Установленная взаимосвязь личностно-профессиональных притязаний и уровня удовлетворенности результатом поиска работы и, соответственно, занятым рабочим

местом объясняет большую профессиональную мобильность лиц с высоким уровнем притязаний и меньшую профессиональную мобильность лиц с низким уровнем притязаний. В свою очередь, это позволяет прогнозировать ориентацию на сохранность занятого рабочего места лиц с разным уровнем личностно-профессиональных притязаний.

Выводы

В результате проведенного исследования было выявлено, что уровень личностно-профессиональных притязаний на статистически значимом уровне сочетается с различными психологическими характеристиками и индивидуально-психологическими особенностями (пол, профессиональный потенциал, время поиска работы, доминантность, идентичность в сфере внутреннего мира, социально-психологическая

адаптация, самопринятие, самооценка, мотивация достижения и избегания неудач) клиентов кадровых агентств.

Установлено, что лица с высоким уровнем личностно-профессиональных притязаний характеризуются более длительным временным периодом поиска подходящей для них работы, чем лица с низким уровнем личностно-профессиональных притязаний. Лица с высокими притязаниями в большей мере, чем лица с низкими притязаниями, удовлетворены занятым местом работы, что обуславливает их профессиональную мобильность.

Полученные результаты могут быть применены в ходе проведения предварительной оценки клиентов сотрудниками кадровых агентств и построения прогноза успешности их дальнейшего трудоустройства.

Литература

1. Алдашева А. А., Мельникова Н. Г. Диагностика соответствия личности и профессии в ситуации профессионального отбора // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 127-145.
2. Борисова А. А. Кадровое обеспечение в период кризиса: минимизация затрат и повышение качества отборочных процедур / Актуальные вопросы экономических наук // Сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции / Под ред. Ж. А. Мингалева, С. С. Чернова. Новосибирск: СИБПРИНТ, 2010. С. 206-211.
3. Ермолаева Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество». М.: Изд-во ИП РАН, 2011.
4. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 20011.

5. Казиева Н. Н. Практический компонент квалификационной готовности субъекта к профессиональной деятельности // Вестник Университета Российской академии образования. 2016. № 5. С. 79-83.
6. Квагинидзе В. С., Смирнов В. С., Черкасов А. В. Современные методы, принципы и процедуры оценки персонала компании // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2011. № 10. С. 64-71.
7. Павлова Н. С., Сергиенко Е. А. Субъектная и личностная регуляция поведения как проявления индивидуальности человека // Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 2. С. 43-56.
8. Сапрыкина Ю. А. Взаимосвязь когнитивной оценки трудных профессиональных ситуаций и профессиональной пригодности у страховых агентов // Проблемы педагогики и психологии. 2015. № 2. С. 301-310.

References

1. Aldasheva A. A., Melnikova N. G. Diagnosis of matching of personality and occupation in a situation of professional selection. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Psychology Institute of Russian Academy of Science. Organization psychology and labor psychology]. 2016. Vol. 1. No. 1. Pp. 127-145. (In Russian)
2. Borisova A. A. Staffing in times of crisis: minimizing costs and improving the quality of selection procedures. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk. Sbornik materialov XIII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Topical questions of economic science. Proceedings of XIII International scientific-practical conference]. Ed. by Zh. A. Mingaleva, S. S. Chernova. Novosibirsk, SIB-PRINT Publ., 2010. Pp. 206-211. (In Russian)

3. Ermolaeva E. P. *Otsenka realizatsii professionala v sisteme «chelovek-professiya-obshchestvo»* [Implementation evaluation of the professional in the system "man-profession-society"]. Moscow, PI RAS Publ., 2011. (In Russian)
4. Ilyen E. P. *Differentsial'naya psikhologiya professional'noy deyatel'nosti* [Differential psychology of professional activity]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2011. (In Russian)
5. Kazieva N. N. The practical component of the person's qualification preparedness to the profession activity. *Vestnik Universiteta Rossiyskoy akademii obrazovaniya* [Bulletin of Russian Academy of Education University]. 2016. No. 5. Pp. 79-83. (In Russian)
6. Kvaginidze V. S., Smirnov V. S., Cherkasov A. V. Modern methods, principles and procedures

of company personnel rating. *Gornyy informatsionno-analiticheskiy byulleten'* [Mining Informational and analytical bulletin]. 2011. No. 10. Pp. 64-71. (In Russian)

7. Pavlova N. S., Sergienko E. A. Subjective and personal regulation of behavior as manifestations of human individuality. *Psikhologicheskii*

zhurnal [Psychological Journal]. 2016. Vol. 37. No. 2. Pp. 43-56. (In Russian)

8. Saprykina Yu. A. The relationship of cognitive appraisal of difficult professional situations and the professional competence of insurance agents. *Problemy pedagogiki i psikhologii* [Problems of Pedagogy and Psychology]. 2015. No. 2. Pp. 301-310. (In Russian)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Принадлежность к организации

Казиева Нуржаган Нурбагандовна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой общей и социальной психологии, факультет психологии и философии, Дагестанский государственный университет (ДГУ), Махачкала, Россия, e-mail: daguniver@mail.ru

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Affiliation

Nurzhagan N. Kazieva, Ph. D. (Psychology), assistant professor, the head of the chair of General and Social Psychology, the faculty of Psychology and Philosophy, Dagestan State University (DSU), Makhachkala, Russia; e-mail: daguniver@mail.ru

Принята в печать 10.04.2017 г.

Received 10.04.2017.

Психологические науки / Psychological Science
Оригинальная статья / Original Article
УДК 159

Особенности самооценки детей-левшей старшего дошкольного возраста

© 2017 Корашвили Н. Ш., Магомедова Б. М.

Дагестанский государственный университет, Махачкала, Россия; e-mail: nino_kora@mail.ru; magomedova-55@mail.ru

РЕЗЮМЕ. Цель данного исследования – выявление особенностей личностной сферы детей-левшей старшего дошкольного возраста, а именно – их самооценки. **Методы.** Для определения ведущей руки детей применялся тест Вильдавского. Для выявления особенностей самооценки использовалась методика Г. А. Урунтаевой и Ю. А. Афонькиной и методика опосредованного изучения самооценки Ю. Е. Алешиной. **Результаты.** Экспериментальное исследование показало: низкий уровень самооценки в группе левшей старшего дошкольного возраста встречается в три раза чаще, чем в группе правшей, что проявляется в большей критичности при оценке своих качеств, приписывании себе меньшего числа положительных характеристик, более осознанном оценивании себя. **Вывод.** Существуют особенности личностной сферы детей-левшей старшего дошкольного возраста, которые проявляются как в уровне их самооценки, так и в самом ее содержании.

Ключевые слова: личностная сфера, самооценка, левши, правши.

Формат цитирования: Корашвили Н. Ш., Магомедова Б. М. Особенности самооценки детей-левшей старшего дошкольного возраста // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2017. Т. 11. № 2. С. 11-15.

The Peculiarities of Left-Handed Senior Preschoolers' Self-Concept

© 2017 Nino Sh. Korashvili, Bariyat M. Magomedova

Dagestan State University, Makhachkala, Russia; e-mail: nino_kora@mail.ru; magomedova-55@mail.ru