

сложность заключается в том, что для выполнения задания надо обладать самыми разнообразными качествами личности, знаниями и умениями. Как правило, одному человеку сложно выполнить все необходимые функции самостоятельно, что предсказуемо может привести к ухудшению качества работы. В связи с этим очень актуальной стала проблема создания эффективных команд, которые могли бы решать самые разнообразные по качеству и сложности проблемы. Развитие организационной структуры команды, успешная деятельность во многом зависят как от эффективности сотрудничества с другими (внешними) структурами, так и от психологической совместимости членов команды. Это обуславливает оптимизацию и предполагает продуктивное использование ресурсов, как личностных, так и опосредованных межличностными отношениями, с одной стороны, каждого члена команды, и, с другой стороны, – структурой команды в целом. Междисциплинарная команда рассматривается как команда, состоящая из группы специалистов различных профессий, осуществляющих работу на основе принятия общих ценностей, направленную на достижение согласованной цели на основе взаимодополнения, дифференцирования совместной и индивидуальной ответственности. Профессиональное взаимодействие – своеобразное многофакторное явление, обеспечивающее возможность деятельности междисциплинарной команды, работающей по предотвращению насилия и жестокого обращения с детьми. Профессиональное взаимодействие характеризуется ценностно-ориентационным единством, высоким уровнем сплоченности, доминированием качеств, связанных с содержанием совместной деятельности, сочетанием общественно-значимых и лично-значимых целей, наличием в команде благоприятного психологического климата.

В. И. Доминяк, Е. А. Родионова

МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Актуальной задачей формирования современного специалиста является максимальная реализация его в профессиональной деятельности. Особый интерес вызывает мотивационная составляющая карьерного развития как фундамента деятельности. Мы обратились к изучению взаимосвязи оценки возможности реализации мотивов (ВРМ) и мотивационного профиля сотрудников в компании с карьерными ориентациями, опираясь на модели и концепции Э. Шейна, А. Бандуры, А.А. Бодалева, Н.С. Пряжникова, В.А. Чикер и др. В исследовании приняли участие 110 чел. (68 мужчин и 42 женщины, возраст – от 20 до 58 лет), среди

которых предприниматели, руководители различного уровня и рядовые работники. Использованы методики: «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер (Почебут, Чикер, 2002) и «Возможность реализации мотивов» (Доминьяк, 2006). Мы предположили, что карьерная и мотивационная активности должны быть взаимосвязаны, при этом карьерная активность не связана с ВРМ, так как последний показатель зависит от взаимоотношений между работниками и организацией. Взаимосвязи между карьерной активностью и ВРМ не обнаружено, а связь между карьерной и мотивационной активностью составляет $r = 0,47$; $p = 0,00000$. Гипотеза о связи значимости отдельных мотивов и соответствующих карьерных ориентаций подтвердилась с прогностической способностью от 19 до 39 %, что свидетельствует в пользу валидности инструмента «Возможность реализации мотивов». При этом можно констатировать, что у работников, по-разному оценивающих возможность реализации мотивов в организации, наблюдаются существенные различия в карьерных и мотивационных профилях. Специалисты, менеджеры и предприниматели отличаются друг от друга по значимости мотивов и карьерным ориентациям на высоком уровне значимости. Детальный анализ исследования позволяет сделать выводы о вкладе мотивации и оценки возможности реализации мотивов в структуру карьерного профиля специалиста и его карьерную активность.

Т. В. Дробышева

ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ ФЕНОМЕНА «ЭКОНОМИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЗРЕЛОСТЬ»

Феномен «зрелость» в психологии рассматривается как сложное, иерархически или линейно (в зависимости от подхода) организованное, но неоднозначно понимаемое различными специалистами явление (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн и др.). Единство во взглядах не наблюдается и при анализе категории в связи с характеристикой личности, субъекта, индивидуальности, группы. Тем не менее интерес в ее изучении определяется не только потребностью исследователей в четком категориальном аппарате психологии, но и актуальностью этого многоаспектного феномена. В изучении первичной экономической социализации личности (ЭСЛ) как процесса и результата ее включенности в систему экономических отношений общества особый интерес связан с изучением социально-экономической и экономико-психологической зрелости. Дети принимают участие в потребительском поведении семьи, оказывают влияние на ее отношение к инвестированию, сбережению и т. п. Други-

Доминьяк В.И., Родионова Е.А. Мотивационные характеристики карьерных ориентаций // Ананьевские чтения - 2015: Фундаментальные проблемы психологии: материалы научной конференции, 20-22 октября 2015 г. / отв. ред. В.М. Аллахвердов. - СПб.: СПбГУ. Скифия-Принт, 2015. - сс. 319-320.