

зав ее часть в годичном цикле подготовки гандболистов высшей квалификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ауади, Х.Б.М. Место физической подготовки в системе тренировки гандболистов / Ауади Хайтем Бен Мухаммед // Физическое воспитание студентов творческих специальностей / Харьковская государственная академия дизайна и искусств. – Харьков, 2001. – № 2. – С. 14-21.
2. Игнатьева, В.Я. Гандбол : учеб. пособие для ин-тов физ. культуры / В.Я. Игнатьева, Ю.М. Портнов. – М. : ФОН, 1996. – 314 с.
3. Игнатьева, В.Я. Подготовка гандболистов на этапе высшего спортивного мастерства : учеб. пособие / В.Я. Игнатьева, В.И. Тхорев, И.В. Петрачева. – М. : Физическая культура, 2005. – 276 с.
4. Мизхер, Х.Ш. Влияние физической подготовки на совершенствование технико-тактических действий гандболистов в защите по итогам чемпионата кубка Ирака и суперлиги / Х.Ш. Мизхер // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 3 (73). – С. 137-140.
5. Платонов, В.Н. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Общая теория и её практические приложения / В.Н. Платонов – Киев : Олимпийская литература, 2004. – 808 с.

REFERENCES

1. Auadi, H.B.M. (2001), "Place of physical preparation in training system handballers", *Physical training of students of creative specialties*, Kharkov, Ukraine, No. 2, pp. 14-21.
2. Ignatieva, V.Ya and Portnov Y.M. (1996), *Handball: a training manual for institutes of physical education*, publishing house "FON", Moscow, Russian Federation.
3. Ignatieva, V.Ya, Tkhorev, V. I. and Petracheva, I.V. (2005), *Preparation of handballers at a stage of the highest sports skill*, publishing house "Physical culture", Moscow, Russian Federation.
4. Mizher, Kh.Sh. (2011), "Effect of physical training to improve the technical and tactical actions to protect handball in the championship and Cup of Iraq Super League", *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafte*, Vol. 73, No. 3, pp. 137-140.
5. 4. Platonov, V.N., (2004) *System of training athletes in Olympic sports. General theory and its practical applications*, publishing house "Olympic literature", Kiev, Ukraine.

Контактная информация: spirin@bsu.edu.ru

Статья поступила в редакцию 20.02.2013.

УДК 159.9.075

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ И ОСОБЕННОСТЕЙ РОДИТЕЛЬСКОЙ СЕМЬИ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИНАСТИЙ И СЕМЕЙ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ДИНАСТИЯМИ)

*Мария Александровна Старикова, Магистр психологии,
Санкт-Петербургский государственный университет*

Аннотация

Трудовые семейные династии это исторически сложившееся, относительно устойчивое явление, обеспечивающее наследование в семье от поколения к поколению содержания труда, традиций. Династии возникают в семьях, в которых родители с интересом занимаются своим делом. Важную роль оказывает социальная значимость и престиж династий, высокий нравственный уклад в таких семьях. В статье описываются результаты исследования карьерных ориентаций и особенностей семьи в профессиональных династиях и семьях, не являющихся династиями. Данные полу-

чены на сотрудниках ОАО «Российские железные дороги» и студентах профильного университета. У представителей старшего поколения династий и не династий выявлены различия в биографических условиях семейного воспитания, его влияния на карьерные ориентации. У представителей младшего поколения обнаружены различия в карьерных ориентациях в их связи с условиями семейного воспитания.

Ключевые слова: карьерная ориентация, «якорь» карьеры, профессиональная семейная династия, биографический метод исследования, биографические данные.

DOI: 10.5930/issn.1994-4683.2013.03.97.p174-180

INVESTIGATION OF THE CORRELATIONS BETWEEN DIFFERENT AGE PROFESSIONALS' CAREER ANCHORS AND THEIR FAMILY CHARACTERISTICS (IN ORDINARY FAMILIES AND PROFESSIONAL DYNASTIES)

*Maria Aleksandrovna Starikova, Master of psychology,
Saint Petersburg State University*

Annotation

Labor family dynasties are historically developed, rather steady phenomenon providing inheritance in a family from generation to generation of the content of work, traditions. Dynasties appear in families where the parents with interest are engaged in the business. The important role renders the social importance and prestige of dynasties, high moral climate in such families. Investigation was made among the employees of "Russian Railways" and students of the Petersburg State Transport University. The article is devoted to investigation of career anchors and their correlation with family characteristics. There have been analyzed older people and younger people in ordinary families and professional dynasties (they are connected with railway transport). The results of this study showed that these two types of family members are differed in their career anchors and biographical family characteristics. Moreover, there has been found the relationship between career anchors and family characteristics, if to talk about groups of parents and children.

Keywords: career orientation, career anchor, professional family dynasty, biographical method, biographic data.

ВВЕДЕНИЕ

Современные исследования описывают карьеру как индивидуальную последовательность событий, относящихся к трудовому опыту и другим видам активности в течение жизни человека [10]. Карьера изучается с точки зрения психологических аспектов: индивидуальных, личностных, индивидуальных факторов, а также факторов внешней среды, истории жизни человека, возрастных и ролевых особенностей [5]. На эти цели направлены биографические исследования, которые могут обеспечить прогноз профессиональной успешности [9]. Биографический подход опирается на убеждение, что предыдущий опыт, интересы, отношения, особенности биографии человека, в том числе его родительской семьи, определяют профессиональные потребности в будущем [8]. В работах Е.А. Климова описывается трудовое воспитание в семье и принципы построения психологического контакта в семье [2]. Семейей считается группа людей, связанных брачными или (и) кровнородственными отношениями, общим бытом, хозяйством, взаимопомощью и моральной ответственностью [3]. Особенное влияние семьи на профессиональное развитие детей выявлено в профессиональных династиях. В энергетике, транспорте, научной деятельности поддержанию семейной преемственности уделяется много внимания [6].

Трудовые семейные династии это исторически сложившееся, относительно устойчивое явление, обеспечивающее наследование в семье от поколения к поколению содержания труда, традиций. Династии возникают в семьях, где родители с интересом занимаются своим делом [4]. Важную роль оказывает социальная значимость и престиж династий, высокий нравственный уклад в таких семьях. Признаки династий: объединение

общими интересами, высокий нравственный и психологический климат, взаимопомощь, профориентационная работа, условия для получения опыта, помощь в адаптации, постоянство рабочих мест и профессии, высокое качество труда, добросовестность, традиционные мероприятия (посвящение в профессию, поздравления и т.д.).

В данной работе описываются железнодорожные династии. Железнодорожный транспорт России уникален из-за географических особенностей страны, что сказывается на корпоративной культуре железнодорожников. Особенности карьеры работников отрасли: начало карьеры снизу и поэтапный подъем по карьерной лестнице, лояльность, богатые культурные традиции.

Ведущие карьерные ориентации руководителей железных дорог (Забайкальской и Дальневосточной) – служение и стабильность; у студентов железнодорожных вузов – служение, стабильность, менеджмент, автономия, низкие показатели по профессиональной компетентности [1].

Целью данного исследования является изучение взаимосвязи карьерных ориентаций и особенностей семьи в профессиональных династиях и семьях, не являющихся династиями. Объект исследования – старшее и младшее поколение этих семей. Предмет исследования – карьерные ориентации представителей династий и семей, не являющихся династиями.

Мы предположили, что карьерные ориентации различаются в группе представителей профессиональных династий и не династий; семейная биография различается у представителей профессиональных династий и не династий; существует взаимосвязь между особенностями биографии и карьерными ориентациями.

МЕТОДИКА

1. Биографический опросник BIV [7].

Описываются свойства личности, сформированные социальной средой, ситуацией и биографией, а также влияние семьи. Включены шкалы: «Обстановка в семье», «Сила Я», «Социальное положение», «Воспитание», «Нейротизм», «Социальная активность», «Психофизическая конституция», «Экстраверсия».

2. «Якоря карьеры» Э.Шейна (адаптация В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой) [7].

Присутствуют шкалы «якоря карьеры», выделенные Э. Шейном: «Профессиональная компетентность», «Менеджмент», «Автономия», «Стабильность», «Служение», «Вызов», «Интеграция стилей жизни», «Предпринимательство».

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Обследовано 96 респондентов, т.е. 48 семей. Младшее поколение работает на предприятиях ОАО «Российские железные дороги» или обучается в Санкт-Петербургском университете путей сообщения по специальностям, связанным с железнодорожным транспортом. Группа старшего поколения разделена на две части: тех кто работает и тех, кто не работает в ОАО «РЖД». Возраст младшего поколения, участвовавшего в исследовании, составил 17÷46 лет, возраст старшего поколения – 35÷68 лет.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Сравнение средних значений у представителей династий и не династий

В Таблице 1 представлены результаты сравнения представителей династий и не династий. В Таблице 2 – средние групповые показатели.

Сравнение средних по t-критерию Стьюдента указывает на различия в карьерных ориентациях между представителями династий и не династий (куда входят и старшее поколение, и младшее).

Представители династий меньше ориентированы на профессиональную компетентность, но больше склоняются к предпринимательству. У них более успешная соци-

альная адаптация, меньше напряжения в межличностных контактах. Соматические нарушения в психофизиологической сфере встречаются реже.

Представители не династий более ориентированы на стабильность места жительства; у них обстановка в родительской семье более неблагоприятна, а влияние внешней среды – скорее негативное. Под влиянием среды понимается совокупность следующих факторов: сила Я, социальное положение, социальная активность, психофизическая конституция.

Таблица 1

Сравнение представителей династий и обычных семей

Шкалы	t	N	P
Профессиональная компетентность	-2,28	94	0,03
Стабильность места жительства	-2,04	94	0,04
Предпринимательство	2,12	94	0,04
Обстановка в семье	-2,21	94	0,03
Социальное положение	-3,64	94	0,00
Психофизическая конституция	-2,32	94	0,02
Влияние среды	-2,86	94	0,01

Таблица 2

Статистические данные по группам (династии и не династии)

Статистика по группам				
	Династия	N	Среднее	Ст. отклон.
Проф. компетентность	Да	69	5,37	1,88
	Нет	27	6,28	1,39
Стабильность (жительство)	Да	69	5,19	2,54
	Нет	27	6,40	2,83
Предпринимательство	Да	69	5,30	2,37
	Нет	27	4,19	2,15
Обстановка в семье	Да	69	3,33	2,80
	Нет	27	4,85	3,58
Социальное положение	Да	69	1,88	1,33
	Нет	27	3,19	2,08
Психофизическая конституция	Да	69	1,71	1,77
	Нет	27	2,70	2,16
Влияние среды	Да	69	0,47	2,99
	Нет	27	2,51	3,52

Сравнение средних значений в группах старшего поколения, работающих и не работающих на железной дороге

Согласно Таблице 3, старшее поколение, не работающее в «РЖД», выросло в более неблагоприятной семейной обстановке с точки зрения воспитательных воздействий. У него более выражены поведенческие нарушения (нейротизм, экстраверсия). Влияние среды у них более негативно. Они менее уверенно чувствуют себя в ситуации социального взаимодействия, менее уверены в своих силах и способностях, ощущают напряжение вокруг себя. В целом, биографические особенности старшего поколения из династий более благоприятны.

Различий между группами старшего поколения по якорям карьеры не обнаружено.

Корреляционный анализ показал, что в группе старшего поколения, работающих в «РЖД», карьерный якорь «Автономия» связан с обстановкой в семье ($r=0,58$, $p=0,00$). Автономия выше, если субъективное представление о родительской семье хуже.

Таблица 3

Сравнение средних в группе старшего поколения (из династий и не династий)

Шкалы	Среднее династия	Среднее не династия	t	N	P
Обстановка в семье	3,05	5,04	-2,357	46	0,023
Воспитание	5,18	6,58	-1,821	46	0,075
Влияние воспитания	8,32	11,65	-2,423	46	0,019
Поведенческие нарушения	-0,14	1,38	-2,001	46	0,051
Влияние среды	0,73	2,69	-2,050	46	0,046

В группе старшего поколения, которое не работает в «РЖД», негативное влияние среды отрицательно связано с направленностью на «менеджмент» ($r=-0,52$, $p=0,02$), «стабильностью места жительства» ($r=0,42$, $p=0,03$), с ориентацией на «вызов» ($r=-0,52$, $p=0,01$), предпринимательством ($r=-0,65$, $p=0,00$). Чем хуже влияние среды, тем меньше выраженность этих якорей карьеры.

Сравнение средних значений в группах младшего поколения, чьи родители работают или не работают в РЖД

Результаты сравнения средних значений по критерию t-Стьюдента приведены в Таблице 4.

Младшее поколение из династии менее ориентировано на управленческую карьеру и автономию в работе.

Таблица 4

Сравнение средних в группе младшего поколения, в зависимости от места работы их родителей

Шкалы	Среднее династия	Среднее не династия	t	N	P
Менеджмент	6,18	7,65	-2,604	46	0,012
Автономия	5,73	6,88	-2,572	46	0,013

В группе младшего поколения из династии выявлено: негативное влияние среды отрицательно связано с направленностью на «менеджмент» ($r=-0,52$, $p=0,01$). «Автономия» связана с воспитанием ($r=0,42$, $p=0,02$). Возможно, чем хуже оказывалось воспитание, тем выше стремление к автономии и менеджменту у младшего поколения из династий. В группе младшего поколения не из династии нет взаимосвязи карьерных ориентаций и особенностей биографии семьи.

ВЫВОДЫ

Старшее поколение, не работающее в ОАО «РЖД», выросло в более неблагоприятной семейной обстановке. Возможно, это сказалось на возникновении отстраненных отношений с окружающими, ухудшении соматического здоровья, возникновении поведенческих нарушений. Они менее уверенно чувствуют себя в ситуации социального взаимодействия. Возможно, это связано с тем, что при СССР железнодорожные профессии были престижны и обеспечивались социальными льготами. Не малое значение оказывали и традиции в этой сфере, которые могли в целом оказывать стимулирующее благоприятное воздействие.

В группе старшего поколения нет различий по карьерным ориентациям, не смотря на то, что они работают в различных сферах и различаются по возрасту (возрастной диапазон 35÷68 лет). Однако, есть специфика. У старшего поколения из династий негативная обстановка в семье связана с повышением стремления к автономии (если все хорошо, то это стремление не так выражено, работают стабильные семейные ценности). У старшего поколения не из династий при ухудшении влияния окружающей среды снижается ориентации на менеджмент, стабильность места жительства, вызов и предпринимательство.

Возможно, это связано с отсутствием семейной поддержки, которая придает сил активно влиять на свое профессиональное развитие.

В группах младшего поколения не обнаружено различий в условиях семейного воспитания и влияния окружающей среды, но есть различия в карьерных ориентациях. В семьях династий менее развита ориентация на управленческую карьеру и на автономию, но больше – на предпринимательство. Младшее поколение не из династий больше стремится к профессиональной компетентности, стабильности места жительства. Возможно, дети из династий видят особенности работы своих родителей-железнодорожников, поэтому не стремятся строить управленческую карьеру в компании, а хотят уйти в предпринимательство или другую сферу деятельности, которая предполагает больше свободы. Младшее поколение не из династий, наоборот, стремится построить административную карьеру и развиваться профессионально в рамках компании, которая на рынке имеет образ стабильного крупного работодателя.

Некоторые карьерные ориентации связаны с особенностями семейного воспитания. В группе младшего поколения из династии чем хуже влияние среды, тем ниже выраженность направленности на «менеджмент», а ухудшение стиля воспитания связано с повышением стремления к автономии в работе. Такая же специфика выявлена и в группе старшего поколения из династий.

Исследование подтвердило гипотезы: карьерные ориентации различаются в группе представителей профессиональных династий и не династий; семейная биография различается у представителей профессиональных династий и не династий; существует взаимосвязь между особенностями биографии и карьерными ориентациями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гнедина, Т.Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя / Т.Г. Гнедина, Т.Х. Невструева ; Дальневосточ. гос. ун-т путей сообщения. – Хабаровск : [б.и.], 2006. – 197 с.
2. Климов, Е.А. Основы психологии : учебник для вузов / Е.А. Климов. – М. : Культура и спорт : Юнити, 1997. – 295 с.
3. Климов, Е.А. Психология профессионала : избранные психологические труды / Е.А. Климов. – М. : Издательство Московского психолого-социального института ; Воронеж : Изд-во НПО «Модэк», 2003. – 400 с.
4. Колосова, Л.А. Семейные династии как фактор формирования профессиональных интересов и намерений учащихся : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Колосова Л.А. – М., 1987. – 18 с.
5. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
6. Филиппов, А.В. Работа с кадрами. Психологический аспект / А.В. Филиппов. – М. : Экономика, 1990. – 167 с.
7. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2003. – 84 с.
8. Breaugh, J.A. The use of biodata for employee selection: Past research and future directions / J.A. Breaugh // Human Resource Management Review. – 2009. – Vol. 19. – Issue 3. – P. 219-231.
9. The validity of “mini” simulations for Mexican salespeople / K. O'Connell, D. Hatstrup, J. Doverspike, A. Cober // Journal of Business and Psychology. – 2002. – Vol. 16. – P. 593-599.
10. Parasurman, S. Time, Person-Career Fit and the Boundaryless Career / S. Parasurman, J.H. Greenhaus, F. Linnehan // Trends in organizational behavior. Time in Organizational behavior / Edited by C. L. Cooper and D. M. Rousseau. – J. Wiley and Sons. Ltd. England, 2000. – Vol. 7. – P. 4-65.

REFERENCES

1. Gnedina, T.G. and Nevstrueva, T.K. (2006), *Dynamics of career orientations in manager's personality*, publishing house of Far East State University of Means of Communication, Khabarovsk, Russian Federation.
2. Klimov, E.A. (1997), *Basic psychology. Textbook for universities*, publishing house "Culture and sport, Uniti", Moscow, Russian Federation.
3. Klimov, E.A. (2003), *Psychology of professional: Selected works of professional*, publishing house "Modek", Voronezh, Russian Federation.
4. Kolosova L.A. (1987), *Family dynasties as a factor of creating pupils' professional interests and intentions: dissertation*, Moscow, Russian Federation.
5. Moll, E.G. (2003), *Executive's career management*, publishing house "Peter", St.-Petersburg, Russian Federation.
6. Filippov, A.V. (1990), *Working with personal. Psychological aspect*, publishing house "Economica", Moscow, Russian Federation.
7. Chiker, V.A. (2003), *Psychological diagnostics of organization and personal*, publishing house "Rech", St.-Petersburg, Russian Federation.
8. Breugh, J. A. (2009), "The use of biodata for employee selection: Past research and future directions", *Human Resource Management Review*, Vol. 19, Issue 3, pp. 219-231.
9. O'Connel, K., Hatrup, D., Doverspike & Cober, A. (2002), "The validity of "mini" simulations for Mexican salespeople", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 16, pp. 593–599.
10. Parasurman S., Greenhaus J. H. & Linnehan F. (2000), "Time, Person-Career Fit and the Boundaryless Career", *Trends in organizational behavior. Time in Organizational behavior*, Edited by C. L. Cooper and D. M. Rousseau. J. Wiley and Sons. Ltd. England, Vol. 7, pp. 4-6.

Контактная информация: mary.starikova@gmail.com

Статья поступила в редакцию 15.03.2013.

УДК 796.332

**ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОРЕВНОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЮНЫХ ФУТБОЛИСТОВ ПАЛЕСТИНЫ**

Тавеел Мохаммед, аспирант,

*Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма
(КГУФКСТ), Краснодар*

Аннотация

Основой соревновательной деятельности юных футболистов являются технико-тактические действия (ТТД). Соревновательная деятельность (СД) наряду с результатом игры и экспертной оценкой тренера может быть охарактеризована объемом скоростной работы, количеством и точностью ТТД. На основании информации о СД игроков тренер вносит соответствующие коррективы в текущий план подготовки. Целью статьи является выяснение особенностей соревновательной деятельности юных футболистов в условиях Палестины, что позволит определить наиболее информативные ТТД, что должно учитываться при составлении программы отбора. Для определения возрастных особенностей технико-тактических действий юных футболистов, было проанализировано по пять матчей в возрастных группах 13-15 и 16-18 лет. На основании полученных результатов можно сделать выводы о том, что игровые амплуа палестинских футболистов, влияют и на структуру СД команды. Игрокам определенных игровых амплуа необходимо развивать техническое и тактическое мастерство высокого уровня, что позволит эффективно осуществлять возложенные на них функции. Определение качества проведения ТТД игроками различных амплуа позволит объективно оценивать регистрируемые показатели соревновательной деятельности юных палестинских спортсменов, индивидуализировать подбор