

Санкт-Петербургский государственный университет

Кафедра эргономики и инженерной психологии

Зав. кафедрой
эргономики и инженерной психологии
Маничев Сергей Алексеевич

Председатель ГЭК,
_____ Ю.И. Сахарова

Выпускная квалификационная работа на тему:

Биографические предикторы удовлетворенностью карьерой

Направление 030300 – Психология

Рецензент:
Ассистент кафедры Эргономики и инженерной
Психологии
Грицков Владимир Леонидович
_____ (подпись)

Выполнил: студент
Рогалева Мария Владимировна

_____ (подпись)

Научный руководитель:
Кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой Эргономики и инженерной
психологии

Маничев Сергей Алексеевич

_____ (подпись)

Санкт-Петербург
2016

Аннотация

Данная работа посвящена выявлению биографических предикторов удовлетворенности карьерой. Был проведен анализ отечественных и зарубежных работ на данную тематику. В результате теоретического анализа нами была выдвинута гипотеза о наличии биографических предикторов в жизни человека, которые влияют на уровень удовлетворенности профессиональной карьерой.

В исследовании приняли участие 201 человек (73 мужчины и 128 женщин): сотрудники транспортной компании. На данной выборке была проверена возможность прогнозирования удовлетворенности профессиональной карьерой по следующим переменным: «Работа соответствует выбранной профессии», «Удовлетворенность организацией рабочего места», «Наличие в семье родственников, с аналогичным видом профессиональной деятельности», «Возможность развивать карьеру различными способами», «Возможность нестандартно творчески выполнять свою работу», «Поддержка со стороны компании руководства», «Организаторские способности», «Возможность получать новую информацию в профессиональной деятельности», «Уровень квалификации и образования», «Доход, получаемый от профессиональной деятельности». При проведении исследования был использован «Биографический опросник», разработанный на кафедре эргономики и инженерной психологии СПбГУ. В результате проведенного эмпирического исследования была проверена возможность прогнозирования

удовлетворенности карьерой, а также была выявлена трехфакторная структура биографических предикторов удовлетворенности профессиональной карьерой.

Abstract

This thesis is devoted to revealing biographical predictors of career satisfaction. Analysis was conducted on the basis of domestic and foreign works on this subject. As a result of the theoretical analysis, we put forward a hypothesis about the presence of biographical predictors of human life, which affect the level of job satisfaction. The study involved 201 people (73 men and 128 women): employees of the transport company. On this selection was tested the predictability of job career satisfaction on the following variables: "The work corresponds to the chosen profession", "Satisfaction with the organization of the workplace", "Presence of relatives with the same kind of professional activity", "Ability to develop a career in various ways", "Ability to perform creative work", "Support from the management of the company", "Organizational skills", "The ability to get new information in professional work", "Skill and education level", "Income derived from the professional activity". In the research was used "Biographical Questionnaire" developed at the Ergonomic and Engineering Psychology Department of St. Petersburg State University. As a result of empirical research has been verified the ability to predict the job satisfaction and has been identified three-factor structure of the biographical predictors of professional career satisfaction.

Оглавление

Введение	5
ГЛАВА 1. Исследования биографических предикторов удовлетворенности карьерой	7
1.1. Понятие, типология и особенности определения карьера.....	7
1.2 Биографические предикторы удовлетворенности карьерой.....	10
1.3 Взаимосвязь успешности и удовлетворенности карьерой.....	19
ГЛАВА 2. Методы и организация исследования биографических предикторов	30
2.1 Описание выборки исследования.....	31
2.2 Методы исследования.....	32
2.3 Процедура исследования.....	40
2.4 Математико-статистические методы обработки данных.....	40
ГЛАВА 3. Анализ результатов эмпирического исследования биографических предикторов удовлетворенности карьерой	41
3.1 Психометрическая проверка шкалы удовлетворенности карьерой «Биографического опросника».....	41
3.2 Анализ уровня удовлетворенности карьерой.....	43
3.3 Взаимосвязь биографических предикторов профессиональной деятельности с уровнем удовлетворенности карьерой.....	44
Выводы.....	53
Заключение.....	54
Список используемых источников.....	55

Приложение А.....	61
Приложение В.....	66

Введение

Изучение биографических предикторов удовлетворенности профессиональной карьерой, как область исследования, важна не только для тех, кто непосредственно занимается диагностикой и прогнозированием профессиональной успешности, но также для тех, кто исследует личность. Исследования в данной области позволяют расширить привычные представления понятия «удовлетворенность карьерой» и поднимают вопросы о новых способах изучения личности. В результате постоянного роста психологических знаний в области психологии труда и инженерной психологии стал рассматриваться вопрос о влиянии именно содержания биографии, прежде всего профессиональной биографии, на удовлетворенность профессиональной карьерой в целом.

В связи с высоким уровнем актуальности данной темы, с каждым годом все больше исследователей обращают свое внимание на создание методик для выявления предикторов удовлетворенности, так как результаты данных работ могут способствовать созданию единого комплекса методик для диагностики удовлетворенности работника на рабочем месте.

Удовлетворенность работника собственной профессиональной карьерой способствует успешной деятельности и профессиональному выполнению своих обязанностей, а также ощущению успеха вне профессиональной деятельности. Результаты исследования по выявлению предикторов удовлетворенности

карьерой открывают новые возможности в изучении лояльности рабочего персонала, преданности организации, их желанием прилагать максимум усилий в ее интересах, а также определению взаимосвязи личного успеха работника и его удовлетворенности на рабочем месте.

Предикторы удовлетворенности карьерой в настоящее время имеют достаточно изученную эмпирическую и теоретическую базу, анализ зарубежных и отечественных источников показал, что вопрос удовлетворенности профессиональной деятельностью является одним из наиболее изученных вопросов в такой науке, как психология труда. Частично эту проблематику разрабатывает акмеология, проводя исследования в области профессиональных достижений, выделении общего и специфичного для разных профессий, выявлении связи профессиональных достижений с непрофессиональной деятельностью. Однако, акмеологических исследований данной проблематики явно недостаточно.

Анализ современной литературы показал, что главное внимание исследователей направлено на «внешние» предикторы удовлетворенности карьерой (политическое и экономическое состояние страны, рынка труда, климатические изменения в трудовом коллективе), без учета психологических и биографических предикторов.

Актуальность данной исследовательской работы заключается в том, что рынок труда, а именно экономические, политические и социальные факторы направлены на унификацию и стандартизацию рабочего места труда в целом. А так же господство технократического подхода к ведению хозяйства вынуждает внимательнее относиться к связующему элементу любой предпринимательской деятельности, трудовому коллективу и к работнику в частности.

Гипотезы исследования:

1. Группы с разным уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью, имеют разные биографические предикторы удовлетворенностью карьерой.

2. Биографическими предикторами, влияющими на удовлетворенность карьерой являются (по литературным): «Работа соответствует выбранной профессии», «Удовлетворенность организацией рабочего места», «Наличие в семье родственников, с аналогичным видом профессиональной деятельности», «Возможность развивать карьеру различными способами», «Возможность нестандартно творчески выполнять свою работу», «Поддержка со стороны компании руководства», «Организаторские способности», «Возможность получать новую информацию в профессиональной деятельности», «Уровень квалификации и образования», «Доход, получаемый от профессиональной деятельности».

ГЛАВА 1. Исследования биографических предикторов удовлетворенности карьерой

1.1. Понятие, типология и особенности определения карьера

В разные временные периоды понятие «карьера» отображало различное содержание и отношение к людям, которые стремятся выстроить карьеру. Согласно Советскому Энциклопедическому Словарю «Карьеризм – беспринципная погоня за личным успехом в любых видах деятельности, вызванная корыстными, индивидуалистическими целями» [2, с 554.]. Схожее определение термина дается и в других источниках, так как в советское время был негативный оттенок развития карьеры. Например, в словаре Д. Н.Ушакова [13, с 457.] определение карьеры звучит следующим образом: «карьеризм - внутреннее свойство карьериста, движущее его поступками, погоня за карьерой, личными успехами, как отрицательное общественное явление»; карьерист - человек, ставящий заботу о своей карьере и личных успехах выше интересов дела. В словаре русского языка под редакцией Т. Ф. Ефремовой, определение все так же носило негативный оттенок: «карьеризм - стремление

сделать карьеру, добиться личного успеха, продвижения в какой-либо сфере деятельности, не считаясь с интересами дела»; карьерист - тот, кто стремится сделать карьеру, не считаясь с интересами дела» [3, с 634].

Изучая опыт исследований терминологии и определения карьеры в психологии, можно выделить несколько основных направлений:

- «Карьера как инструмент достижения определенных результатов» (исследования в данной области проводились Дж.Л. Голландом и Р.Л. Кричевским, они рассматривали карьеру как «переход человека с одной должности на другую» [16, с 96.]).
- «Карьера как процесс стремления к профессионализму: от выбора до овладения профессией» [16, р 46].
- «Карьера – как явление профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, имущественной или социальной сфере» [1, с 92].
- Карьера как «индивидуально осознанная позиция и поведение в определении», связанное с трудовым опытом и профессиональной деятельностью [12, с 55].
- По мнению Д. Сьюпера, карьера это совокупный процесс трех точек зрения: «экономической, социологической и психологической» [51, с 13].

Стоит отметить, что в последние годы оценка понятий «карьера» и «карьерист» стала смягчаться и построение карьеры большинством людей, особенно нового поколения, является одним из критериев успешности человека, включающих такие достижения, как:

- высокий статус;
- привилегии;
- «хороший» уровень жизни;
- известность;
- реализация личностного и профессионального потенциала.

Изменения социально-экономических отношений в мире вызывают необходимость переосмысления собственных ценностей и компетентностей на рынке труда и затрагивают условия и факторы построения карьеры.

Появление иностранных компаний с новыми подходами к построению и продвижению карьеры, а также и компетентности служащих заставило российские компании активно осваивать иностранный подход в области карьерного планирования, при этом предъявляя новые требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников на каждой ступени карьерного роста.

В связи с этим для работников является важным обладать высокой компетенцией в планировании и управлении карьерой, чтобы оставаться на плаву в новой сложившейся ситуации. А именно:

- целеполагание (постановка карьерных целей) [36];
- анализ своих профессиональных компетентностей и их постоянное саморазвитие [6,30,33];
- постоянный анализ своих возможностей и формирование зоны ближайшего развития [9,18,29];
- повышение ценности своего управленческого и профессионального опыта[29, с.89].

Зарубежные исследования карьеры начались еще во второй половине прошлого века, а в 70-е годы уже началось публичное обсуждение и массовое тиражирование в СМИ [55]. В связи с этим стали создаваться определенные социальные и политические структуры, с целью изучения данного феномена (отделения карьеры в Академии Управления США и Американском обществе тренировки и развития) [5, с.127.].

В результате, обобщая все исследования, проводившиеся в данный период, можно сказать, что изучение карьеры было сформулировано в следующих направлениях:

- мотивация и мотивы создания карьеры;
- управление собственной карьерой и карьерой внутри организации;
- механизмы и структура построения карьеры;
- целеполагание в карьере;
- факторы и предикторы построения карьеры;
- взаимосвязь построения карьеры и личности;
- барьеры карьерного продвижения;

- развитие методической базы для изучения карьеры, этапы, закономерности формирования и развития карьеры [4,12].

Так как данное исследование посвящено изучению биографических предикторов и факторов построения профессиональной карьеры, то следующая глава будет посвящена анализу работ, направленных на изучение данных предикторов в карьере и труде.

1.2 Биографические предикторы удовлетворенности карьерой

Проведя анализ литературных источников и предыдущих работ, нами было введен термин биографический предиктор удовлетворенности профессиональной карьерой, который отображает предмет нашего исследования.

Биографический предиктор удовлетворенности профессиональной карьерой – переменная, величина которой позволяет предсказать уровень удовлетворенности профессиональной карьерой. В данную категорию переменных можно отнести жизненные критические события, ситуации, которые повлияли на профессиональный выбор индивида.

Критериев определения успешности построения профессиональной карьеры великое множество, но их условно можно разделить на две группы:

- объективные критерии успешности построения карьеры (статус, заработная плата и.т.д.);
- субъективные критерии успешности построения карьеры (переживание удовлетворенности своей карьерой, общее благополучие).

Некоторые биографические предикторы дают возможность прогнозировать оба вида карьерного успеха. К примеру, мотивация к работе является предиктором успеха. А субъективный успех прогнозируется: «проактивностью» личности, значимостью труда, идентификацией с работой, приверженностью карьере, вдохновением, призванием к работе энтузиазмом. Объективный успех прогнозируется высокими карьерными амбициями,

стремлением к переходу в другую компанию в поисках лучшей работы, стремлением сменить место жительства, осознанием своей значимости на рынке труда [27, с.243]. Объективный успех обеспечивается внутренним согласием с делом, ощущением приверженности работе и адаптивностью [53].

Субъективный успех обеспечивается созданием возможностей как стратегией развития карьеры [53] так и склонностью индивидуума к инновациям. Адаптивность к новому опыту является предиктором успешности. Объективный успех прогнозируется также за счет креативности, любознательности, умением к адаптивному взаимодействию с окружающей действительностью.

Изучается также как роль семьи, так и ее влияние на карьерную успешность. При этом она несколько по-разному оценивается разными исследователями. Дж. Бретт считал наличие семьи и детей - отрицательным предиктором объективной успешности. По мнению другого автора, ее влияние может быть положительным предиктором субъективного успеха. В исследованиях изучалась как роль собственной семьи работника, так и родительской. Выявлено положительное влияние благоприятной родительской семьи на карьерную успешность.

Особенности компании можно считать предикторами субъективного успеха. Такие предикторы, как лояльность компании [36], наставничество, уважение к людям, ориентация на инновации, стабильность в управлении, приемлемая конкурентная агрессивность справедливость вознаграждения увеличивают удовлетворенность работой. Вербальная агрессия со стороны руководителя снижает удовлетворенность трудом. Полученное качественное образование в школе будет предиктором карьерного успеха. Субъективное и объективное благополучие основывается на продолжительности образования, что в свою очередь может благотворно сказаться на карьерном росте. Профессиональное выгорание, производственный стресс являются отрицательными предикторами карьерного успеха. Это относится к составляющим стресса, таким как: переживанию негативных эмоций,

депрессивность, тревожность, истощение от интенсивной работы [36].

Исследователь Yongho Park тоже работал с характеристиками организации, которые можно считать предикторами субъективного успеха. Одним из них является организационный климат, ориентированный на обучение, стимулирующий сотрудников повышать свой профессиональный уровень [53].

В статье «Toward a theory of occupational choice: A restatement» детально Е. Гинзберг описывает свою теорию профессионального выбора [29, с.78]. По его мнению, ключевым моментом в процессе выбора профессии является тот факт, что процесс выбора постоянно находится в развитии, а выбор формируется в результате длительного промежутка времени. В процесс профессионального выбора включены ряд «промежуточных решений», которые в свою очередь приводят к формированию и выбору профессии. Так же Е. Гинзберг акцентирует внимание на том, что каждое отдельно взятое «промежуточное решение» сужает и ограничивает круг и свободу дальнейших возможных целей для осуществления профессионального выбора.

В процессе изучения профессионального выбора Гинзберг выделяет 3 стадии:

1. «Стадия фантазии» (может длиться до 11 лет). Стадия характеризуется неограниченностью представлений ребенка о профессиональном самоопределении и большим количеством вариаций будущей профессиональной деятельности без учета реальных условий и факторов получения профессии (потребностей, способностей, подготовки).
2. «Гипотетическая стадия» (с 11 до 17 лет). Стадия делится на определенные периоды:
 - «Период интереса» (с 11 по 12 лет). Заключается в том, что основным критерием выбора профессии является интерес к данной профессии.
 - «Период способностей» (с 13 по 14 лет) характеризуется тем, что происходит узнавание о требованиях и выгодах той или иной профессии (материальные ценности, статус, умения, навыки, подготовка).

- В «Период оценки» (от 15 до 16 лет) происходит сопоставление своих способностей, идей и ценностных ориентаций с требованиями интересующей профессии и своими реальными возможностями.
 - «Переходный период» (около 17 лет). Основным действием в этот период является переход от гипотетического планирования профессионального выбора к реалистическому, который обусловлен внешним давлением (давление со стороны родителей, сверстников, родителей, коллег).
3. «Реалистическая стадия» (от 17 и старше лет). Стадия в свою очередь так же делится на 3 периода:
- «Период исследования» (от 17 до 18 лет). В этот период происходит более глубокий анализ и исследование с целью освоения более глубоких знаний и понимания для освоения профессии.
 - «Период кристаллизации» (от 19 до 21 года). Данный период характерен сильным сужением диапазона выбора и происходит выбор основного направления будущей деятельности.
 - «Период специализации» (от 21 года и старше), в ходе которого идет уточнение общего выбора деятельности до конкретного рода деятельности или специализации.

В результате исследования было установлено, что «период фантазии» и «гипотетический период» протекают одинаково у девушек и юношей, но переход к «реалистическому периоду» чаще всего наступает у менее обеспеченных юношей. Возрастные периоды профессионального самоопределения очень трудно установить, так как он наступает в зависимости от индивидуальных предпочтений и вариаций (у кого-то в школе, а у кого-то, наоборот, в среднем возрасте). Благодаря данному исследованию, Гинзберг сделал вывод, что выбор карьеры не обусловлен исключительно выбором первой профессии: иногда люди меняют деятельность в течение всей трудовой деятельности и по несколько раз, особенно в условиях современного мира.

В статье «A Life career process theory: A healthier choice» A.Miller-Tiedeman и D.Tiedman [43, с.94] описывают теорию выбора карьеры, как процесс,

который происходит интуитивно и основывается на интеллектуальных способностях человека, а также на его личном опыте и мудрости. Данная теория выглядит как динамичная система, которая состоит из отдельных решений и ситуаций, которые принимает человек самостоятельно и при помощи своего окружения. Так же основное внимание в данной теории уделяется духовности человека (целостности его жизни), которая напрямую влияет на профессиональное самоопределение. Авторы выделяют основные критерии, которые влияют на профессиональное становление:

1. «Изменения в жизни». События и ситуации, которые происходят с человеком в процессе жизни. Бывают изменения неожиданные, а также внутренние и внешние, которые в свою очередь могут сопровождаться большим количеством эмоций.
2. «Баланс в жизни». Для достижения успехов в профессиональной деятельности необходимо найти баланс между работой и личной жизнью.
3. «Энергия». Для достижения изменений в балансе жизни и в карьере, необходимо обладать энергией, которая бы поддерживала жизненную силу и активность индивида. Источники энергии могут быть разные: энергия внутри человека, энергия от окружения и т.д.
4. «Общество». Социальное окружение играет огромную роль в формировании человека, а также в его профессиональном самоопределении, и может быть разделено на 3 группы:
 - семья и близкие друзья;
 - соседи, одноклассники, коллеги;
 - члены общества, которые играют важную роль в глобальных сферах общества: экономика, окружающая среда, правительство.
5. «Вызов». Необходимо постоянно находиться в поиске нового, «бросать вызов» для нахождения своей идеальной работы.
6. «Гармония». Подразумевается поиск и нахождение работы, которая принесет истинное чувство признательности и понимания.
7. «Единство». Человек должен быть открыт новому опыту, окружению, информации («верить в единство и доверять вселенной»).

Также духовный подход может быть использован в профессиональном консультировании. Основная задача при использовании данного подхода

заключается в работе с личным опытом человека, его собственными ощущениями и суждениями касательно своей профессиональной деятельности. Именно они являются наиболее важными, достоверными и необходимыми для повышения уровня самостоятельности, энтузиазма и ответственности за свой выбор профессиональной деятельности. В статье «The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications» JonP.Briscoe и DouglasT.Hall [22, с.5] рассматривают взаимодействие многообразных комбинаций типов карьер, а также их влияние на профессиональную деятельность. Они предположили, что расширение границ данной теории поможет в получении новой, более эффективной теории и заложит основу для новых исследований.

Данная концепция основана на психологической и физической категориях, которые в свое время сформулировали Sullivan's и Arthur's. В основе данной концепции лежит степень самостоятельности субъекта и его ценностей, ведущие карьерные ориентиры. Они провели анализ сочетания различных комбинаций и получили восемь правдоподобных профилей карьер, основывающихся на безграничной и многообразной теории комбинации карьер. Эти восемь профилей были проверены в рамках испытания на субъектах и на тех, кто помогает им в развитии своей карьеры. В итоге исследования были выявлены следующие профили:

1. «Trapped/lost». Люди, входящие в этот профиль не имеют сформировавшихся ценностей, а также у них нет ориентации и представлений о создании карьеры. Успех карьеры у людей данной категории в большинстве случаев зависит от внешних факторов и сложившихся ситуаций, нежели чем от результата их собственных действий.
2. «Fortressed». В отличие от первого профиля, люди данного профиля имеют представления о том, чем бы они хотели заниматься в своей профессиональной деятельности, но успех и удовлетворение в карьере у них зависит от стабильности и неизменности факторов, влияющих на карьеру (при отсутствии стабильности факторов они не в состоянии самостоятельно управлять своей карьерой).

3. «The wanderer». Люди, относящиеся к этому профилю, имеют отличные задатки для продвижения в карьерной деятельности, но становятся заложниками собственных возможностей: они делают акцент исключительно на своих природных данных, без учета организационных и географических барьеров в их карьерной деятельности.
4. «The idealist». Люди этого профиля четко ориентированы на условия и комбинации труда, которые им позволят реализовать свои идеи и желания. В результате, поиск способов реализации своих идей и желаний является ключевым моментом, индивидуальные способности и задатки уходят на второй план.
5. «Organization man/woman». Люди, входящие в этот профиль имеют высокий уровень организаторских способностей, могут создавать условия для успешного вхождения в карьерную деятельность, но из-за отсутствия четкой дифференциации своих ценностей и мотивов, им сложно определиться с конечным видом своей карьерной деятельности.
6. «Solidcitizen». У людей этого профиля имеются цели, психологические и физические задатки и способности для освоения интересующей карьерной деятельности, но в силу своей низкой мобильности и сложившихся внешних факторов они вынуждены приспосабливаться к окружающей ситуации и выбирать свой путь в рамках сложившейся ситуации.
7. «Hiredgun/hiredhand». Люди, относящиеся к этому профилю, мобильны, психологически и физиологически адаптивны, а также имеют четко сформулированные цели и желания в карьерной деятельности, но их мотивы исключительно внешние, отсутствует внутренняя мотивация.
8. «Protean career architect». Люди данного профиля имеют психологические и физические задатки, четко сформированные цели профессиональной деятельности, а также высокий уровень мобильности. В результате, люди данной группы всецело в состоянии контролировать свою карьеру, направлять и адаптировать ее к новым условиям среды.

В ходе ряда исследований существенными предикторами карьерной удовлетворенности были обозначены: поддержка со стороны окружения, ориентированная на достижение цели, ресурсы, обеспечивающие социальное и

материальное достижение целей [19, с.621].

Judge выделяет иные характеристики индустрии, организации, являющиеся предикторами карьерного успеха. К ним относятся:

- размер организации;
- успешность организации;
- государственные компании;
- производственный сектор;

В. Gunter, А. Furnham в своем исследовании рассматривали биографические данные сотрудников четырех крупных компаний Великобритании, в качестве предикторов удовлетворенности работой и гордости за работу и их отношение к климату в организации [30, с.201]. Рассматривая влияние организационного климата, авторы выделили поведения сотрудников двух противоположных типов:

- позитивное приводит к увеличению уровня продуктивности, удовлетворенности и мотивации;
- негативное, приводящее к увеличению уровня абсентеизма, нарушений и текучести кадров.

В работе Стамбуловой Н.Б. «Психология спортивной карьеры» идет описание основных этапов становления личности в профессиональной деятельности, но с уклоном на профессиональную деятельность спортсменов.

В результате исследования ею были выделены основные этапы профессионального становления спортсменов (дзюдоистов) [11, с.213]:

- «Предварительный этап»: знакомство с новым видом деятельности.
- «Начало спортивной деятельности». На данном этапе субъект уже определился с выбором вида спорта и начинает постепенно осваивать необходимые знания и умения.
- «Углубление специализации». Этот этап предполагает глубокое вхождение в спортивную деятельность, овладение основами спортивного мастерства.
- «Этап спортивного совершенствования»: формируются значимые качества личности, и происходит активная самореализация в деятельности.

- «Этап высших достижений». На данном этапе подготовка носит индивидуальный характер. К этому времени спортсмен владеет достаточно богатым соревновательным опытом, знает и широко применяет те средства и методы, которые наиболее эффективно позволяют оптимизировать объем и интенсивность нагрузок.

В свое исследовательской деятельности Почебут Л.Г. и Чикер В.А.[10, с.195] детально описывают и систематизируют психологические аспекты индивидуальной карьеры, а также выделяют социально-психологические аспекты содержания понятия «карьера» и основные стадии и этапы построения индивидуальной карьеры. В их понимании карьера это «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию». Обобщая данные отечественных и зарубежных исследователей, они выделяют следующие критерии, определяющие карьерный успех:

- образованность;
- способность системно и аналитически мыслить;
- способность к эффективному межличностному общению, коммуникации;
- способность к саморегуляции и к самоконтролю;
- целеустремленность, деловая активность;
- формирование «Я-концепции» и анализ своих способностей и возможностей.

Ключевым и основополагающим ядром успешной адаптации в работе и в создании карьеры для них является активное социальное взаимодействие с окружением (в частности с организацией), а так же непрерывная реализация своего внутреннего потенциала («Я-концепции»).

Таким образом, прогнозировать карьерный успех можно на основе всех сфер жизнедеятельности человека. Дальнейшего исследования требует выявление групп предикторов, которые будут давать прогноз успешности в карьере. Биографические предикторы удовлетворенности карьерой можно исследовать при помощи биографического метода, описание которого дано во 2

главе.

1.3 Взаимосвязь успешности и удовлетворенности карьерой

В западной психологической литературе и многочисленных публикациях отражено множество работ, посвященных исследованиям удовлетворенности человека своей профессиональной деятельностью, а также их взаимосвязи с карьерной успешностью. Нами были обобщены результаты этих исследований, переведенных и проанализированных в работах отечественных психологов.

Удовлетворенность карьерой понимается как отношение к профессиональному росту, в процессе которого человек ощущает, что его профессиональная деятельность соответствует его самости, интересам, подходит ему в целом. В то же время, все, что личность делает в рамках своей работы, является важным и значимым для компании и других людей. В литературе такая удовлетворенность карьерой часто обозначается как приверженность.

McElroy считает «приверженность» достаточно многогранным понятием и рассматривает ее с разных точек зрения, таких как: «приверженность своей карьере или профессии», «приверженность своей организации», «приверженность своей работе» [26].

Некоторые авторы описывают «приверженность» как идентификацию себя со своим делом, вовлеченность в него, что характеризуется постановкой целей и приверженностью к их достижению [27, с 286]. Здесь, скорее речь идет о том, что это характеристика, описывающая мотивацию на конкретной позиции к собственной деятельности. Приверженность своей карьере в большей степени присуща людям, которые испытывают субъективное ощущение успеха, поскольку они сами вырабатывают такое отношение к своей работе [25, с 2].

Если рассматривать приверженность карьере, то можно сказать, что она приводит к объективному успеху. Это связано с тем, что люди, делающие ставку на карьерный рост, начинают инвестировать в свою карьеру, приобретают

новые знания, умения и навыки, ставят перед собой более амбициозные цели и, преодолевая трудности, уверенно движутся к ним.

Исследование, проведенное Рооп, дает основание предполагать, что удовлетворенность карьерой прогнозирует объективный карьерный успех с точки зрения уровня заработной платы, и субъективный успех с позиции удовлетворенности карьерой [39, с.382].

В книге Е.Молл «Управление карьерой менеджера» [6, с 65] детальное внимание уделено вопросам управления и планирования собственной карьеры. Так же затрагивается вопрос о продвижении сотрудников в рамках одной организации, и описываются преимущества владения собственной карьерой. По словам автора, «знание основных закономерностей построения карьеры позволяют менеджеру в меньшей степени зависеть от внешних влияний, сознательно выбирать основные источники и пути управленческого развития, учитывать собственные возрастные и индивидуальные особенности, специфику управленческой команды».

В своей работе автор использует системный подход, который позволил ей наиболее эффективно описать основные критерии и характеристики для становления успешной карьеры. В результате теоретического и практического анализа автор выделяет основные характеристики для успешного построения карьеры:

- «Родительская семья»;
- «Обучение в школе»;
- «Бизнес-образование»;
- «Мотивация»;
- «Уверенность в себе»;
- «Склонность к риску»;
- «Компенсация неблагоприятных стартовых условий»;
- «Потребность в развитии»;
- «Источники управленческого развития».

Научный деятель Yongho Park приверженность и ориентацию на работу рассматривает как призвание, а накопление денег или построение карьеры считает сопутствующим явлением. При этом, он оценивает качество работы с

позиции внутренних критериев, таких, как удовольствие, чувство завершения, удовлетворенность, а не внешних [54, с.46].

Yongho Park в своих исследованиях указывает на существование трех видов восприятия работы человеком: работа как труд, карьера или призвание [54]. Ориентация на работу как на труд характеризуется важностью материального вознаграждения для человека. Ориентация на работу как на карьеру характеризуется важностью служебного продвижения. Люди с ориентацией на работу как на свое призвание для чувства самореализации, которое работа обеспечивает.

Люди с ориентацией на призвание работают с вдохновением, они сильнее привязаны к работе, которая предоставляет им больше субъективного удовлетворения. Ориентация на работу как на призвание имеет сильную связь с современным пониманием поливариативной карьеры («protean»). Приверженность карьере в работе Ballout рассматривается через призму соответствия человека и выполняемой работы.

Отмечается, что видов соответствия может быть несколько: «человек-среда»: «человек-работа», «человек-профессия», «человек-человек», «человек-группа», «человек-организация», «человек-культура» [40, с.747].

Большая часть работ исследователей посвящена тому, что сравниваются индивидуальные потребности и ценности личности с ситуационными и организационными характеристиками, к которым относятся требования работы и вида деятельности, для того, чтобы можно было спрогнозировать и объяснить преимущества, связанные с увеличением соответствия, или приверженности работе [45, с.346].

Соответствие между требованиями работы и возможностями человека определяется как «человек-работа» [28, с. 297]. Такое соответствие возникает в том случае, когда знания, умения, навыки человека сопоставимы с тем, что требует работа. Либо в случае, когда потребности и стремления человека соотносятся с тем, что требует работа для ее эффективного выполнения.

Соответствие «человек-среда» положительно окрашено, если результаты

работы и карьеры приносят удовлетворенность, наличествует согласие со своим родом деятельности. В то же время, такое соответствие отрицательно связано с текучестью кадров [53, с.487].

Соответствие «человек-работа» тесно коррелирует с карьерной удовлетворенностью и согласием с тем видом деятельности, которым человек занимается [35, с.885].

Отношение сотрудников к своей организации, оказывающее положительное влияние на успешность деятельности определяется как удовлетворенность компанией как местом работы. Такая удовлетворенность характеризуется ощущением желательности работы в данной компании, определенностью обязанностей сотрудников и тем, что оправдываются их ожидания.

В литературе, посвященной изучению трудовой деятельности, рассматриваются факторы, касающиеся профессионального развития человека и особенностей организации, в которой он работает. Отечественный исследователь Е. Н. Шульженко разделяет эти факторы на внешние, к которым относится ситуация на рынке труда, и внутренние, которые можно назвать «карьерные ориентации». Предложенный подход акцентируется конкретно на «карьерных ориентациях». Кроме того, к внешним факторам автор также относит характеристики организации. В проведенном исследовании Е. Н. Шульженко рассматривает вопрос о том, как карьерные ориентации соотносятся с выбором организации [14, с.135]. Получается, что в ситуации выбора организации или вида деятельности проявляются индивидуальные ценности и определяют поведение личности на рабочем месте. Исследование Е. Н. Шульженко показало наличие двух типов взаимосвязи:

1. Между карьерной ориентацией «стабильность» и особенностями организации. Это означает, что чем важнее стабильность работы, тем большее значение придается стабильности организации, четкому планированию развития и росту организации;

2. Между карьерными ориентациями «автономия», «служение», «предпринимательство» и «менеджмент» с особенностями организации. При преобладании у сотрудников ориентации на служение, они будут больше внимания уделять командному духу и чуткости по отношению к клиенту.

Влияние особенностей организации на карьерные ориентации сотрудников рассматривается и в работах Г. Хофштеде [15, с.89]. Он выделяет несколько характеристик организаций, определяющих специфику профессионального развития и располагает их в следующем порядке:

- дистанция власти в организации;
- стремление к избеганию неопределенности;
- индивидуализм-коллективизм;
- маскулинность – феминность.

Ballout в своей работе рассматривает соответствие «человек-организация», которое бывает двух типов: сходные характеристики у человека и организации (ценности, цели сходны с организационной культурой, ценностями и нормами компании); характеристики человека дополняют организационные [55, с.758].

Некоторые авторы считают, что соответствие «человек-организация» влияет на принятие индивидуальных карьерных решений [52, с.87]. В случае если индивидуальные ценности человека и организационные ценности совпадают, такое соответствие обычно называют «человек - организационная культура» [45, с.502]. Предполагается, что сотрудники легче адаптируются и приспосабливаются к рабочим условиям в том случае, когда ценности организации соответствуют их личным ценностям [45, с.508]. При таком соответствии прогнозируются результаты работы: удовлетворенность работой, приверженность организации, текучесть кадров и др.

Соответствие «человек-организация» может быть также основано на соотношении индивидуализма и коллективизма в организации. В компаниях с преобладанием культуры индивидуализма сотрудникам свойственно ценить свою независимость и индивидуальность, в компаниях с преобладанием культуры коллективизма сотрудники считают себя независимыми членами

своих групп[15]. В компаниях с культурой индивидуализма сотрудников поощряют на достижение своих целей и ожиданий, в том числе и карьерным продвижением. Работники таких компаний конкурируют за организационные ресурсы и проявляют инициативу для того, чтобы поддерживать высокое качество работы и свою удовлетворенность ею. В такой организации карьерный успех основывается на интересах человека и его эффективности, опираясь на принятые в компании нормы распределения вознаграждения. В компаниях с культурой индивидуализма наиболее вероятным будет возложение на себя ответственности работником за управление своей карьерой, принимая ее неотъемлемой составляющей «я-концепции» [40, с.753].

Взаимосвязь особенности коммуникативной культуры в организации с показателями успешности описывается в работе Madlock и Kennedy-Lightsey. Они пишут, что удовлетворенность работой связана с удовлетворенностью общением. По результатам исследования было выявлено, что низкая удовлетворенность общением влечет за собой: снижение приверженности; увеличение абсентеизма; повышение организационных беспорядков; повышение текучести кадров, снижение продуктивности у работников.

Кроме того, из результатов исследования следует, что низкий уровень удовлетворенности общением может вызвать повышение чувства неопределенности в различных ситуациях, в отношении себя самого, других сотрудников, взаимоотношений, а также стать источником повышения стресса и появления выгорания [48, с.108].

Joо и Parko публиковали статью, в которой рассматривается влияние личностных характеристик (например, ориентации на достижение цели) и контекстуальных характеристик (организационная культура с ориентацией на обучение и на предоставление развивающей обратной связи) на такие параметры, как: удовлетворенность карьерой, верность организации и склонность к увольнению респондентов [20, с.485]. В исследовании принимали участие сотрудники корейских компаний в различных сферах: производственных, финансовых и сферы продаж.

Результаты исследования Joо и Park показали, что сотрудники больше удовлетворены карьерой в тех компаниях, в которых культура организации ориентирована на обучение, чем в компаниях с ориентацией на цели. На организационное принятие больше всего оказывают влияние факторы организационного контекста, чем личностные особенности сотрудников. [20, с.496]. Понятие «организационная культура» в исследовании понимается как система ценностей и убеждений, которые стандартизируют функционирование организации таким образом, чтобы помогать сотрудникам, предоставляя им нормы поведения в организации.

В исследованиях, посвященных изучению взаимосвязи типов организационной культуры с удовлетворенностью работой. Между типологией культуры «клан» (по Кэмерону, Куинну), подразумевающей гибкость и внутренний фокус) и «адхократия» (акцентирование инноваций, креативности и адаптивности) обнаружена прямая, положительная связь с удовлетворенностью работой. Между типологией «рыночной культуры» (акцентирование на достижении целей и конкуренции) и «иерархии» (акцентирование на эффективности и гладком функционировании организации) обнаружена негативная связь с удовлетворенностью работой [38, с.36].

В организационной культуре, которая является поддерживающей, инновационной и бюрократической наблюдается наибольшая удовлетворенность работой [50, с.9]. На удовлетворенность трудом положительно влияют, инновации, стабильность, агрессивность, и в то же время, уважение к людям. Кроме того, у сотрудников удовлетворенность работой повышается за счет таких показателей, как: четкий контроль и управление; ориентация на результат; профессиональные качества [32, с.42].

В качестве составляющих удовлетворенности работой среди научных сотрудников, Houston, Meyer, Paewai описывают автономию, организационную поддержку дополнительного обучения, ожидания в отношении связи результатов работы и критериев продвижения, этику поведения на рабочем месте[32, с.24].

На профессиональную успешность и удовлетворенность работой оказывает влияние еще один важный фактор - соотношение «своя семья – работа».

Это соотношение изучал Э. В. Каграманян. В своей работе он в качестве социальной детерминации карьерного роста рассматривал семью и ее детерминанты. К ним относятся: безопасность и стабильность, стиль жизни, круг общения или друзья, а также их детерминанты.

Безопасность и стабильность понимаются достаточно широко. Они включают следующие параметры: сохранение здоровья, сохранение места работы, факт и уровень доходов, легкость достижения возникающих целей, минимизация проблем, удобство жизни). Под стилем жизни подразумевается интеграция потребностей своих личных и семейных.

В исследованиях еще выражается такая мысль, что в той сфере, где, по мнению человека, он получает больше вознаграждений, то именно туда он и будет инвестировать ресурсы. Это значит, что если человек думает, что от семейной жизни он получает меньше вознаграждений, чем от карьеры, то вероятнее всего он будет инвестировать ресурсы именно в карьерное развитие, а не в семью, и наоборот [32, с.78].

Опираясь на результаты исследований, мы можем сказать, что люди с высоким уровнем самоуважения, в основе которого стоят результаты труда, более подвержены напряженному взаимодействию соотношения «семья-работа» [33 с.36]. Нередко такие люди не проводят временных границ между работой и семьей или личным временем. Они могут брать работу домой, используют обеденный перерыв в целях работы, выполняют профессиональные обязанности во время болезни и ставят на первую позицию рабочую деятельность, отодвигая на второй план личные потребности [31, с.141]. Когда требования, исходящие от одной стороны, несовместимы с требованиями с другой стороны возникает конфликт в соотношении «семья-работа» [47, с.324].

В результате теоретического анализа исследований и работ, нами были выделена основная группа предикторов, которые наиболее часто встречаются в

исследованиях зарубежных и отечественных исследователей. В данную категорию предикторов попали предикторы, выделенные в работах Е.Молл, Гинзберга, Д. Сьюпера, Yongho Park, Почебут Л.Г. и Чикер В.А.

В результате систематизации данных, была выделена следующая группа предикторов:

Таблица № 1. Биографические предикторы удовлетворенности карьерой

№	Название биографического предиктора	Описание
1	«Работа соответствует выбранной профессии»	Соответствие полученной квалификации занимаемой должности и выполняемым функциям (Е. Молл в своем исследовании отмечает, что уровень руководства взаимосвязан с полученным уровнем образования и с личностными характеристиками индивида; Почебут Л.Г. и Чикер В.А выделяют формирование «Я-концепции» и анализ своих способностей и возможностей как одни из ключевых критериев эффективности построения карьеры.).
2	«Удовлетворенность организацией рабочего места»	Условия труда, наличие ресурсов для выполнения профессиональной деятельности, коллектив, условия мотивации и территориальное местоположение соответствует представлениям и желаниям индивида (YonghoPark отмечает, что людям с ориентацией на работу как на свое призвание очень важно собственное рабочее место и функциональные обязанности, оно является источником самореализации.)
3	«Наличие в семье родственников, с аналогичным видом профессиональной деятельности»	Наличие в семье ближайших и дальних родственников, которые имеют опыт работы (положительный или отрицательный) в карьере в аналогичных должностях, сферах деятельности(По мнению Д. Сьюпера, карьера

		это совокупный процесс трех точек зрения: «экономической, социологической и психологической». Социологический аспект включает в себя семью и ее влияние на выбор и формирование профессиональной деятельности.).
4	«Возможность развивать карьеру различными способами»	Наличие нескольких вариантов развития своей профессиональной деятельности, а также возможность комбинировать разные виды профессий и функциональных обязанностей (Гинзберг предполагал, что для определения индивидом своей профессиональной деятельности ему необходимо комбинировать условия и ресурсы для нахождения карьеры, которая наиболее ему подходит.).
5	«Возможность нестандартно творчески выполнять свою работу»	Наличие на рабочем месте и в профессиональной деятельности среды, которая способствует раскрытию творческого потенциала и наличие возможности выполнять работу разными способами (Гинзберг и Е. Молл в своих работах указывают, что возможность выполнять поставленные цели и задачи нестандартно, вносить творчество в процесс, может повлиять на дальнейшее развитие карьеры.).
6	«Поддержка со стороны компании руководства»	Наличие дружелюбного, позитивного настроения на рабочем месте, а также возможность получать обратную связь по результатам своей работы. (Почебут Л.Г. и Чикер В.А указывают в своих работах на то, что формирование коммуникации, социального взаимодействия, целеустремленность и деловая активность повышают уровень эффективности карьеры).
7	«Организаторские способности»	Индивидуальные характеристики индивида, направленные на преобразование рабочего времени и места с целью увеличения

		<p>эффективности выполняемой работы(Почебут Л.Г. и Чикер В.А отмечают, что способность системно и аналитически мыслить является одним из ведущих критериев построения эффективной карьеры).</p>
8	<p>«Возможность получать новую информацию в профессиональной деятельности»</p>	<p>Наличие постоянной информационной динамики, которая обеспечивает индивиду получение новых знаний и опыта на рабочем месте(Е.Молл в своей работе «Управление карьерой менеджера» отмечает, что способность находить новую информацию, обрабатывать и применять ее в работе является одним из ключевых моментов построения работы менеджера.)</p>
9	<p>«Уровень квалификации и образования»</p>	<p>Наличие у индивида определенной комбинации образования и дополнительных источников и ресурсов получения информации(Е.Молл в своих работах отмечает, что для руководителей уровень образования, полученного в школе и в университете взаимосвязан с занимаемым положением в организации; Почебут Л.Г. и Чикер В.А отмечают, что образованность оказывает влияние на успешное формирование карьеры).</p>
10	<p>«Доход, получаемый от профессиональной деятельности»</p>	<p>Уровень заработной платы индивида, а также наличие дополнительных видов дохода и системы материальной мотивации (В своих работах YonghoPark отмечает, что если идет ориентация на работу как на труд, то основную важность играет материальное вознаграждение для индивида).</p>

Данная теоретическая модель легла в основу нашего исследования и являлась основной группой критериев для построения гипотезы и целей и задачей исследования.

Вывод по главе

Обобщая полученные данные зарубежных и отечественных ученых, мы составили представление о факторах и предикторах, влияющих на удовлетворенность карьерой и трудом. Нами были рассмотрены основные теории мотивации труда и взаимосвязи таких понятий как «эффективность» «результативность» и «удовлетворенность» труда. Так же теоретический анализ помог выявить представления о том, какие биографические предикторы являются ведущими и оказывают решающую роль на удовлетворенность трудом и карьерой. Исследования в данной области остаются актуальной проблемой, так как в результате изменений условий труда (технический прогресс) изменяются и предикторы удовлетворенности карьерой.

Детальный анализ имеющихся методов, видов и характеристик удовлетворенности карьерой помогли сформировать представление о состоянии данной темы, что помогло создать программу исследования, которая представлена во главе 2.

ГЛАВА 2. Методы и организация исследования биографических предикторов

Цели исследования:

1. Выявить группы с разным уровнем удовлетворенности карьерой.
2. Проверить наличие взаимосвязи уровня удовлетворенности с выделенными биографическими предикторами.

Задачи исследования:

1. Анализ отечественной и зарубежной литературы по теме удовлетворенности карьерой и предикторов ее достижения;
2. Выделение биографических предикторов удовлетворенности карьерой, указанных в литературных источниках;
3. Определение выборки исследования и групп испытуемых;
4. Проведение математического анализа;
5. Выявление биографических предикторов удовлетворенности карьерой в эмпирическом исследовании.

Гипотезы исследования:

1. Группы с разным уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью, имеют разные биографические предикторы удовлетворенностью карьерой.
2. Биографическими предикторами, влияющими на удовлетворенность карьерой являются (по литературным): «Работа соответствует выбранной профессии», «Удовлетворенность организацией рабочего места», «Наличие в семье родственников, с аналогичным видом профессиональной деятельности», «Возможность развивать карьеру различными способами», «Возможность нестандартно творчески выполнять свою работу», «Поддержка со стороны компании руководства», «Организаторские способности», «Возможность получать новую информацию в профессиональной деятельности», «Уровень квалификации и образования», «Доход, получаемый от профессиональной деятельности».

Объект исследования: Менеджеры, специалисты и рабочие крупного транспортного предприятия Санкт-Петербурга.

Предмет исследования: Уровень удовлетворенности профессиональной карьерой сотрудников транспортного предприятия.

2.1 Описание выборки исследования

В исследовании приняло участие 201 человек, работники транспортного предприятия Санкт-Петербурга. Данную группу людей объединяет общие цели и задачи предприятия (некоторые из них варьируются в зависимости от занимаемой должности индивида), а так же общее территориальное местоположение. В исследовании приняли участие менеджеры структурных подразделений.

Средний возраст данной выборки составил 40 лет (минимальный возраст респондентов составил 22 года, а максимальный 67 лет), 128 женщин и 73 мужчины. Ниже представлена диаграмма соотношения участников исследования по половому признаку:

Диаграмма № 1 Соотношение мужчин и женщин в выборке



2.2 Методы исследования

При проведении исследования был использован «Биографический опросник», разработанный на кафедре эргономики и инженерной психологии СПбГУ. Данный опросник является инструментом определения уровня удовлетворенности респондента своей профессиональной карьерой, а также включает в себя ряд стандартизированных вопросов и утверждений, направленных на выявление жизненных ситуаций и моментов, которые происходили в жизни индивида и которые повлияли на его профессиональный выбор.

Для определения влияния каждого из выделенных биографических предикторов были использованы стандартизированные вопросы опросника:

№	Название биографического предиктора	Вопросы
1	«Работа соответствует выбранной профессии»	<ul style="list-style-type: none"> • Ваше хобби оказало влияние на Ваш выбор профессии? • Знания, умения, навыки, используемые Вами в Вашем хобби, помогают Вам эффективнее

		<p>выполнять профессиональные обязательства?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Для Вас самое важное - получать удовольствие от проделанной работы? • Оцените в процентах степень сходства видов работ на прежнем месте работы и на нынешнем? • Оцените в процентах вероятность смены Вашей нынешней работы? • Ваша работа соответствует Вашим потребностям и интересам? • Ваша работа соответствует Вашим знаниям, умениям, навыкам? • Вы на работе можете полноценно использовать все свои способности и возможности? • Ваша работа соответствует Вашим представлениям о своем характере, своей личности и индивидуальности? • Вы считаете, что Ваша работа Вам полностью Вам подходит, что это лучший для Вас вариант? • Вы считаете свою работу «призванием»? • Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены работой в Вашей компании?
2	<p>«Удовлетворенность организацией рабочего места»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вы долго и настойчиво пытаетесь добиться выполнения своих карьерных планов? • Вы без колебаний готовы поменять работу в случае, если она не удовлетворит Ваши потребности? • Вы готовы сменить компанию-работодателя, чтобы достичь карьерного и профессионального роста? • Вы готовы поменять компанию-работодателя и сферу деятельности одновременно, чтобы достичь профессионального роста? • Вы готовы переехать в другую страну, чтобы получить более перспективную работу? • Вам важно иметь возможность самостоятельно принимать решения?

		<ul style="list-style-type: none"> • Вам нравится Ваша компания? • Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены разнообразием заданий в Вашей работе. • Оцените в процентах степень значимости своей работы, ее вклад в общую деятельность компании.
3	«Наличие в семье родственников, с аналогичным видом профессиональной деятельности»	<ul style="list-style-type: none"> • Ваши родители поддерживали Вас, когда Вы получали образование? • Укажите уровень образования Вашей матери? • Кем работал Ваш отец? • Кем работала Ваша мать? • Укажите уровень образования Вашего отца. • Оцените Вашу родительскую семью? • Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены моральной поддержкой, которую оказывали Вам родители, когда Вы получали профессиональное образование и начинали свою профессиональную деятельность. • Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены материальной поддержкой, которую оказывали Вам родители, когда Вы получали профессиональное образование и начинали свою профессиональную деятельность. • Укажите уровень образования Вашего отца. • Сфера деятельности Ваших родителей. • Оцените в процентах степень включенности Ваших родителей в Ваше хобби; ту роль, которую они сыграли в нем. • Ваш супруг (а) работает той же (или смежной) профессиональной сфере, что и Вы? • Вы хотели бы, чтобы в профессиональном плане Ваши дети пошли по Вашим стопам?
4	«Возможность развивать карьеру различными способами»	<ul style="list-style-type: none"> • Сколько вариантов относительно профессионального будущего Вы рассматривали в самом начале своей карьеры?

		<ul style="list-style-type: none"> • Как долго Вы обдумывали решения, связанные с дальнейшей карьерой? • Как часто Вы меняли свои карьерные планы? • Участие в профессиональных сообществах способствовало Вашей карьере? • Сколько в этих сообществах людей, которые способствовали Вашей карьере? • Вы стремились установить благоприятные отношения с людьми, которые могут оказать поддержку Вашей карьере? • Насколько часто Вы задумывались над тем, какие именно карьерные цели Вы преследуете в процессе работы? • Какое место занимает работа в Вашем рейтинге наиболее значимых сфер в жизни? • Вы для себя четко определили свои цели на ближайшие 5-10 лет? • У Вас есть потребность узнать дополнительную информацию, чтобы разобраться в непонятных или необычных случаях, с которыми Вы встречаетесь в процессе работы?
5	<p>«Возможность нестандартно творчески выполнять свою работу»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Оцените в процентах степень того, как много времени Вы уделяли Вашему хобби. • Какие ресурсы Вы использовали для повышения уверенности в правильности решений о дальнейшей карьере? • Вы независимы и активны в достижении своих карьерных целей? • В Вашей работе Вам приходится нестандартно подходить к решению проблем, вводить новые методы работы? • Вы часто ищете новые подходы к решению проблем? • В Вашей работе Вам приходится нестандартно подходить к решению проблем, вводить новые

		<p>методы работы?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вы стремитесь самостоятельно привнести что-то новое в свою работу? • Оцените в процентах свою эффективность относительно нестандартного решения рабочих проблем. • Как часто Вам приходится на работе сталкиваться с неожиданными обстоятельствами? • Какие стратегии работы при возникновении неожиданных обстоятельств Вы используете?
6	<p>«Поддержка со стороны компании руководства»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вы эффективно приспосабливались к организационной культуре в новой для Вас компании/ должности? • Сколько сотрудников других компаний, которых можно отнести к Высшему руководящему составу, Вы знаете лично? • Вы готовы отстаивать свою точку зрения в том случае, даже если члены коллектива ее явно не поддерживают? • Ваша компания предоставляет Вам и другим сотрудникам возможность обучаться, и Вы эти возможности активно используете? • Вам удается убеждать людей принять Вашу точку зрения во время дискуссий? • Для Вас важно учитывать точку зрения Ваших коллег и руководства при принятии решений? • Оцените степень влияния наставника в организации? • Вы часто ощущаете поддержку при принятии решений? • Вы продолжаете поддерживать отношения с бывшими сослуживцами? • К скольким профессиональным сообществам Вы можете себя отнести? • Для Вас важно устанавливать новые социальные

		<p>контакты в рамках профессиональной деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены отношениями в Вашем коллективе. • В Вашей компании поддерживаются такие ценности, как гуманность, терпимость, доверие? • Вы часто ощущаете признание Вашей работы со стороны коллег и руководства? • Сколько у Вас наград, поощрений за успешную работу? • Для Вас важно учитывать точку зрения Ваших коллег и руководства при принятии решений? • Вы эффективно устанавливали контакты с коллегами и руководством с того момента, как начали работать?
7	<p>«Организаторские способности»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вы считаете, что успешность Вашей карьеры целиком зависит от Ваших собственных действий? • Вы стремились быть активным в «выстраивании» своей карьеры, даже если это несет определенный риск? • Вы стремились искать возможности карьерного продвижения и активно их использовать? • Вы стремились участвовать в нескольких профессиональных проектах одновременно, иметь разностороннюю деятельность? • Как часто в Вашей жизни случались моменты, когда Вы по какой-либо причине не можете принять решение относительно своей дальнейшей карьеры и личных проблем? • Вы хорошо знаете, какой главный результат своего карьерного развития Вы хотите получить? • Вы хорошо знаете, какие промежуточные результаты Вам нужно достичь, чтобы прийти к главной цели Вашего профессионального пути? • Оцените в процентах, насколько эффективно Вы умеете планировать и управлять своей деятельностью.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ваша организация признает и учитывает Ваши профессиональные заслуги?
8	«Возможность получать новую информацию в профессиональной деятельности»	<ul style="list-style-type: none"> • Чтобы достичь профессионального и карьерного роста, Вы уделяли работе слишком много времени и энергии? • Вы эффективно приспосабливались к новым требованиям к знаниям, умениям и навыкам, необходимым в новой для Вас компании/ должности? • Вы эффективно устанавливали контакты с коллегами и руководством с того момента, как начали работать? • Вы знаете, какие ресурсы (связи, внешняя поддержка, время на собственное развитие, дополнительные знания, хорошее резюме и т.д.), нужны для достижения карьерных целей и как их себе обеспечить? • Вы всегда готовы использовать любые возможности для повышения уровня Вашей квалификации? • Вы быстрее других вникаете в новый материал или новую технологию работы? • Вы стремитесь вносить что-то новое, инновационное в Вашу работу? • Оцените в процентах успешность внедрения Ваших предложений? • Как часто Вы обучаетесь новому в процессе работы, обновляете свои профессиональные знания? • Вы считаете, что приобретение новых навыков и знаний - залог успешности карьеры?
9	«Уровень квалификации и образования»	<ul style="list-style-type: none"> • Оцените в процентах успешность своего обучения в школьные годы, по предметам, которые касаются Вашей нынешней профессиональной деятельности? • Оцените в процентах успешность своего участия в школьной и студенческой общественной жизни, если таковая была? • Вы были удовлетворены своей репутацией и

		<p>статусом во время получения образования после школы?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены тем уровнем профессионального образования, которое предоставляли Ваши учителя? • Оцените в процентах степень престижности учебного заведения, в котором Вы получали образование после школы? • Укажите категорию полученного Вами образования? • Укажите, имеете ли присвоенные Вам звания, уровни квалификации? • Получали ли Вы дополнительное образование (курсы, тренинги и т.д.) в процессе работы? • Вы готовы потратить часть заработанных денег на оплату обучения? • Оцените в процентах, насколько школьный опыт, Высшее образование внесли вклад в нынешнюю успешность в работе?
10	<p>«Доход, получаемый от профессиональной деятельности»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Для Вас самое важное - получать денежное вознаграждение за проделанную работу? • В Вашей компании есть четкая связь между результатами Вашей работы и материальным вознаграждением (премии, бонусы)? • Как Вы считаете, как изменилось Ваше общее благополучие (уровень жизни в целом) с момента Вашего перехода с предыдущей должности на нынешнюю? • Укажите размер Вашей заработной платы в месяц? • Ваши близкие удовлетворены размером Вашей заработной платы? • Вы стремитесь иметь несколько источников дохода, вместо одного стабильного? • Оцените в процентах Вашу удовлетворенность общим вознаграждением за работу? • Оцените в процентах Вашу удовлетворенность

		<p>получаемыми премиями.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ваш ожидаемый доход в ближайшие 5-10 лет? • Как изменился размер Вашей заработной платы на нынешней должности по сравнению с предыдущей?
--	--	--

2.3 Процедура исследования

Респондентам были выданы печатные материалы и было предложено заполнить опросник.

2.4 Математико-статистические методы обработки данных

Для обработки полученных данных были использованы следующие математические методы:

1. Проверка надежности шкал теста с использованием индекса альфа Кронбаха.
2. Частотный анализ
3. Кластерный анализ.
4. Корреляционный анализ
5. Регрессионный анализ.
6. Факторный анализ.

Вся математико-статистическая обработка проводилась в программе IBM SPSS Statistics 21.

ГЛАВА 3. Анализ результатов эмпирического исследования биографических предикторов удовлетворенности карьерой

3.1 Психометрическая проверка шкалы удовлетворенности карьерой «Биографического опросника»

Для определения предикторов удовлетворенности профессиональной карьерой, нами было принято решение использовать в качестве методики эмпирического исследования «Биографический опросник», который состоит из ряда вопросов и утверждений, нацеленных на выявление предикторов, влияющих и влиявших на профессиональную деятельность респондентов.

За основу наших гипотез была взята группа предикторов, которые ранее были теоретически обоснованы и эмпирически подтверждены в работах Е.Молл, Гинзберга, Д. Сьюпера, Yongho Park, Почебут Л.Г. и Чикер В.А. (группа предикторов представлена в таблице № 2 в 1 главе теоретического анализа).

Так как центральным конструктом в исследовании является удовлетворенность профессиональной карьерой, было принято решение о проведении психометрической проверки шкалы удовлетворенности карьерой. Для этого был использован метод Альфа Кронбаха, так как он является показателем внутренней согласованности и надежности вопросов, входящих в шкалу и в методике.

Таблица № 1 Согласованность шкалы «удовлетворенность карьерой»

Альфа Кронбаха	Количество пунктов
,860	5

Альфа Кронбарха составил 0,860, что является очень высоким показателем надежности данного опросника. Так же был произведен анализ

статистики элементов и шкал по отношению к итоговым показателям, в результате чего были выделены и описаны следующие шкалы:

Таблица № 2 Статистика элемента по отношению к итогам

	Масштабировать среднее при исключении элемента	Масштабировать дисперсию при исключении элемента	Исправленная корреляция между элементом и итогом	Альфа Кронбаха при исключении элемента
Работа соответствует потребностям и интересам	15,120	10,799	,667	,852
Работа соответствует представлениям о своем характере, своей личности и индивидуальности	15,010	10,650	,706	,844
Считаю свою работу «призванием»	15,282	9,157	,768	,828
Работа полностью подходит, что это лучший вариант	15,442	9,367	,779	,824
Работа сама по себе является важной и значимой	14,668	11,609	,592	,869

Ответы на вопрос «Работа соответствует интересам» описывает соответствие личностных и профессиональных интересов по отношению к

выбранной профессии индивида. Вопрос «Работа соответствует личности» описывает соответствие личностных характеристик индивида по отношению к выбранной работе. Вопрос «Призвание» определяет уровень значимости профессиональной карьеры в жизни работника. Вопрос «Работа подходит» описывает соответствие выбранной работы по отношению к профессиональным навыкам индивида. Вопрос «Работа важна» описывает уровень значимости выбранной работы для организации и общества.

3.2 Анализ уровня удовлетворенности карьерой

С целью нахождения предикторов, которые действительно влияют на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, нами был использован U-критерий Манна-Уитни, используемый для оценки различий между двумя независимыми выборками (группами с разным уровнем удовлетворенности карьерой) по уровню удовлетворенности карьерой.

В результате данного анализа нами было получено 125 биографических предикторов, которые напрямую взаимосвязаны с уровнем удовлетворенности профессиональной карьерой в данной выборке (таблица с предикторами представлена в приложении № 1).

Для более детального анализа удовлетворенности профессиональной карьерой нами был использован двухэтапный кластерный анализ с целью объединения групп по уровню удовлетворенности карьерой. В результате анализа нами было получено 2 группы с разным уровнем удовлетворенностью профессиональной карьерой: с высоким и средним уровнем (таблица № 3 и таблица № 4).

Таблица № 3 Распределение для кластеров

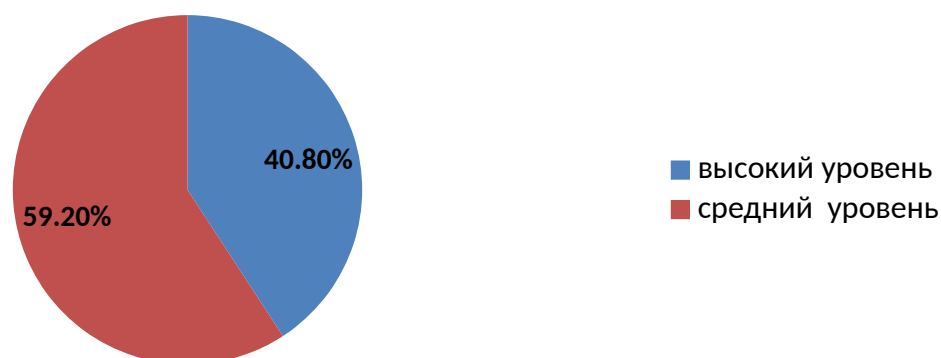
		N	% объединенных	% общего итога
Кластеризовать	1	119	59,2%	59,2%
	2	82	40,8%	40,8%
	Объединенный	201	100,0%	100,0%
Всего		201		100,0%

Таблица № 4 Центроиды

		Удпрофесс	
		Среднее значение	Среднеквадратичная отклонения
Кластеризовать	1	15,0252	2,72298
	2	21,0976	1,95385
	Объединенны й	17,5025	3,85633

Ниже представлена диаграмма соотношения данных групп:

Диаграмма № 1. Соотношение респондентов с высоким и средним уровнем удовлетворенности карьерой



Согласно полученным данным, в группе со средним уровнем удовлетворенности профессиональной карьерой присутствует 119 респондентов (59 % от общей выборки), а в группе с высоким уровнем удовлетворенности 82 респондента (41% от общей выборки).

3.3 Взаимосвязь биографических предикторов профессиональной деятельности с уровнем удовлетворенности карьерой

Для определения основных биографических предикторов, которые влияют на уровень удовлетворенности профессиональной карьерой в данных группах, нами был повторно использован критерий Манна-Уитни для определения биографических предикторов, которые взаимосвязаны с уровнем удовлетворенности профессий в отдельно взятой группе. Результаты данного анализа представлены ниже в таблице в приложении № 2.

Проанализировав полученные данные, можно предположить, что сотрудники со средним уровнем удовлетворенности профессиональной карьерой имеют тенденцию к смене компании, работы и должностей, смене сферы детальности и даже смене города, быстрее находят новое место работы. Так же на них чаще влияют семейные конфликты и на их профессиональную деятельность, им сложнее разделить свои профессиональные и личностные контакты, цели и задачи. Также им сложнее эмоционально справляться с трудностями, которые возникают в процессе их профессиональной деятельности (подавлять эмоции и возникшее возмущение), ситуациями, которые требуют принятия самостоятельного решения. В процессе своей профессиональной деятельности они более мечтательны, концентрируются на вещах, которые им, прежде всего, интересны и стараются избегать ситуаций, которые могут привести их к ситуации незнания. Основным интерес к профессиональной деятельности у них лежит в сфере транспорта, маркетинга, туризма, продаж, юриспруденции, продажи сервисных услуг. Они склонны заранее рассматривать несколько вариантов развития карьеры. Семейное положение так же взаимосвязано с их уровнем удовлетворенности. Так же для них играет роль наличия внешних источников обучения (лекции и тренинги) и возможность накопления опыта в разных секторах работы. В результате постоянного смены плана действий и целей карьеры могут возникать ситуации, которые приводят к непониманию собственных интересов и к снижению удовлетворенности нынешней работой и карьерой. На рабочем месте чаще всего проявляют высокий уровень коммуникации, предпочитают активно взаимодействовать с коллегами и окружением.

Люди с высоким уровнем удовлетворенности профессиональной карьерой более эмоционально устойчивы, четко регламентируют время в профессиональной деятельности, стараясь максимально уделять времени работе и семье. Для них интересны сферы здравоохранения, производства, государственный сектор, банки и финансовая структура предприятия. Они имели высокие показатели успеха в обучении (школа и университет), а также

непрерывно ищут новые способы и методы повышения своей квалификации. Собственная репутация для них очень важна, поэтому они избирательны в выборе компании и работы: предпочитают дольше искать работу и меньше ее менять. Так же для них свойственно демонстрировать активный карьерный рост, который напрямую взаимосвязан с их уровнем удовлетворенности профессиональной карьерой (в случае невозможности роста начинает снижаться и уровень удовлетворенности). Предпочитают решать свои профессиональные дела самостоятельно, ищут неизвестные сферы и области для нахождения новых целей и задач в своей профессиональной деятельности. На рабочем месте чаще всего себя ведут отстраненно, акцентирую полностью внимание на своей профессиональной деятельности.

При сопоставлении полученных данных с выдвинутой группой предикторов, основанных на теоретическом анализе, можно найти сходство определенных предикторов. Например, в ответах респондентах так же присутствует важность понимания проделанной работы и знание промежуточного результата, а так же им важно, чтобы их вклад и их услуги были оценены по достоинству, а также особую роль играет оценка собственная оценка карьеры и окружения, репутация компании на рынке, репутация в компании и возможность развивать компанию в разных направлениях.

Так же были обнаружены предикторы, которые не были включены в первичную группу предполагаемых предикторов, влияющих на карьеру. Это наличие риска в компании, независимость своих действий в процессе профессиональной деятельности и знание важности выполняемой деятельности. Можно предположить, что данная группа факторов имеет присутствие в определенных структурах организации, а также зависит от конкретных условий, сложившихся в компании. Для более детального анализа предикторов удовлетворенности нами был использован факторный и регрессионный анализ, результаты которых представлены ниже.

Для проверки соответствия модели полученным данным на следующем этапе обработки был проверен состав предикторов удовлетворенности

профессиональной карьерой на объединенной выборке. Для этого был проведен регрессионный анализ. Была построена модель удовлетворенности в соответствии с выделенными ранее предикторами. Ниже представлена таблица с коэффициентами регрессионного уравнения (таблица № 5).

Таблица № 5. Регрессионный анализ взаимосвязи предикторов профессиональной деятельности с уровнем удовлетворенности карьерой

	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	Т	Знач.
	В	Стандартная Ошибка	Бета		
Модель № 9 (Константа)	-4,966	,339		-14,644	,000
Удовлетворенность работой	,145	,054	,157	2,659	,009
Вы считаете, что успешность Вашей карьеры целиком зависит от Ваших собственных действий?	,202	,049	,211	4,171	,000
Вы хотели бы, чтобы в профессиональном плане Ваши дети пошли по Вашим стопам?	,209	,044	,250	4,806	,000
Оцените, насколько часто Вы испытываете энтузиазм в работе?	,199	,065	,163	3,038	,003
Вы на работе можете полноценно использовать все свои способности и возможности?	,202	,057	,190	3,517	,001
Оцените степень востребованности Вашей профессии на	,114	,041	,146	2,804	,006

рынке труда					
В компании делается большая работа по упрощению рабочих процедур и регулированию рабочего процесса?	,144	,047	,158	3,073	,002
Ваша организация признает и учитывает Ваши профессиональные заслуги?	-,176	,061	-,161	-2,876	,004

Таблица № 6. Сводка для модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
9	,762 ¹	,580	,560	,65582

Модель № 9 включает в себя показатели «Удовлетворенность работой», «Свои усилия», «Дети пошли по стопам», «Энтузиазм», «Использование своих знаний», «Востребованность профессии», «Упрощение процедур» и «Признание заслуг». Для людей данной группы особое значение играет значимость своего вклада в общий процесс работы: чем он больше, тем выше уровень профессиональной удовлетворенности. Помимо этого, играет роль соответствие их выбора выбору их детей и собственное активное участие в процессе работы, нестандартные подходы к своей профессиональной деятельности. Им так же характерно постоянно модифицировать свою профессиональную деятельность: находить новые методы и способы выполнения своих профессиональных обязанностей более техничным и простым путем.

Так же нами был произведен факторный анализ модели, с целью выявления компонентов, которые объясняют данную выборку. Ниже

представлена таблица результатов факторного анализа:

Таблица № 7. Матрица компонентов

	Компонент		
	1	2	3
Удовлетворенность работой	,729	-,326	-,193
Вы считаете, что успешность Вашей карьеры целиком зависит от Ваших собственных действий?	,211	,805	,276
Вы хотели бы, чтобы в профессиональном плане Ваши дети пошли по Вашим стопам?	,493	,047	-,721
Оцените, насколько часто Вы испытываете энтузиазм в работе	,569	-,201	,439
Вы на работе можете полноценно использовать все свои способности и возможности?	,560	-,139	,211
Оцените степень востребованности Вашей профессии на рынке труда	,534	-,352	,280
Ваша компания предоставляет Вам и другим сотрудникам возможность обучаться, и Вы эти возможности активно используете?	,537	,346	,280
Ваша организация признает и учитывает Ваши профессиональные заслуги?	,664	,360	-,236

Таблица № 8. Объясненная совокупная дисперсия

Компо нент	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Всего	% дисперс ии	Суммар ный %	Всего	% дисперс ии	Суммар ный %	Всего	% дисперс ии	Суммарный %
1	2,472	30,894	30,894	2,472	30,894	30,894	1,839	22,991	22,991
2	1,190	14,872	45,766	1,190	14,872	45,766	1,498	18,724	41,715
3	1,025	12,815	58,581	1,025	12,815	58,581	1,349	16,865	58,581
4	,819	10,234	68,815						
5	,753	9,411	78,226						
6	,715	8,940	87,166						
7	,573	7,160	94,326						
8	,454	5,674	100,000						

Таблица 9. Повернутая матрица компонентов

	Компонент		
	1	2	3
Удовлетворенность работой	,590	,567	-,076
Вы считаете, что успешность Вашей карьеры целиком зависит от Ваших собственных действий?	-,082	-,084	,869
Вы хотели бы, чтобы в профессиональном плане Ваши дети пошли по Вашим стопам?	,729	-,040	,156
Оцените, насколько часто Вы испытываете энтузиазм в работе	-,018	,875	,017
Вы на работе можете полноценно использовать все свои способности и возможности?	,695	,066	-,036
Оцените степень востребованности Вашей профессии на рынке труда	,580	,144	,143
В компании делается большая работа по упрощению рабочих процедур и регулированию рабочего процесса?	,305	,198	,545

Ваша организация признает и учитывает Ваши профессиональные заслуги?	,203	,582	,495
--	------	------	------

Компонента №1 объясняет 30% дисперсии, она включает в себя такие критерии как «Удовлетворенность работой», «Энтузиазм», «Использование своих знаний», «Востребованность профессии». Данная компонента включает переменные, описывающие характеризует группу людей, которые имеют активную жизненную позицию, положительное эмоциональное отношение к выполняемой работе и к своей профессии.

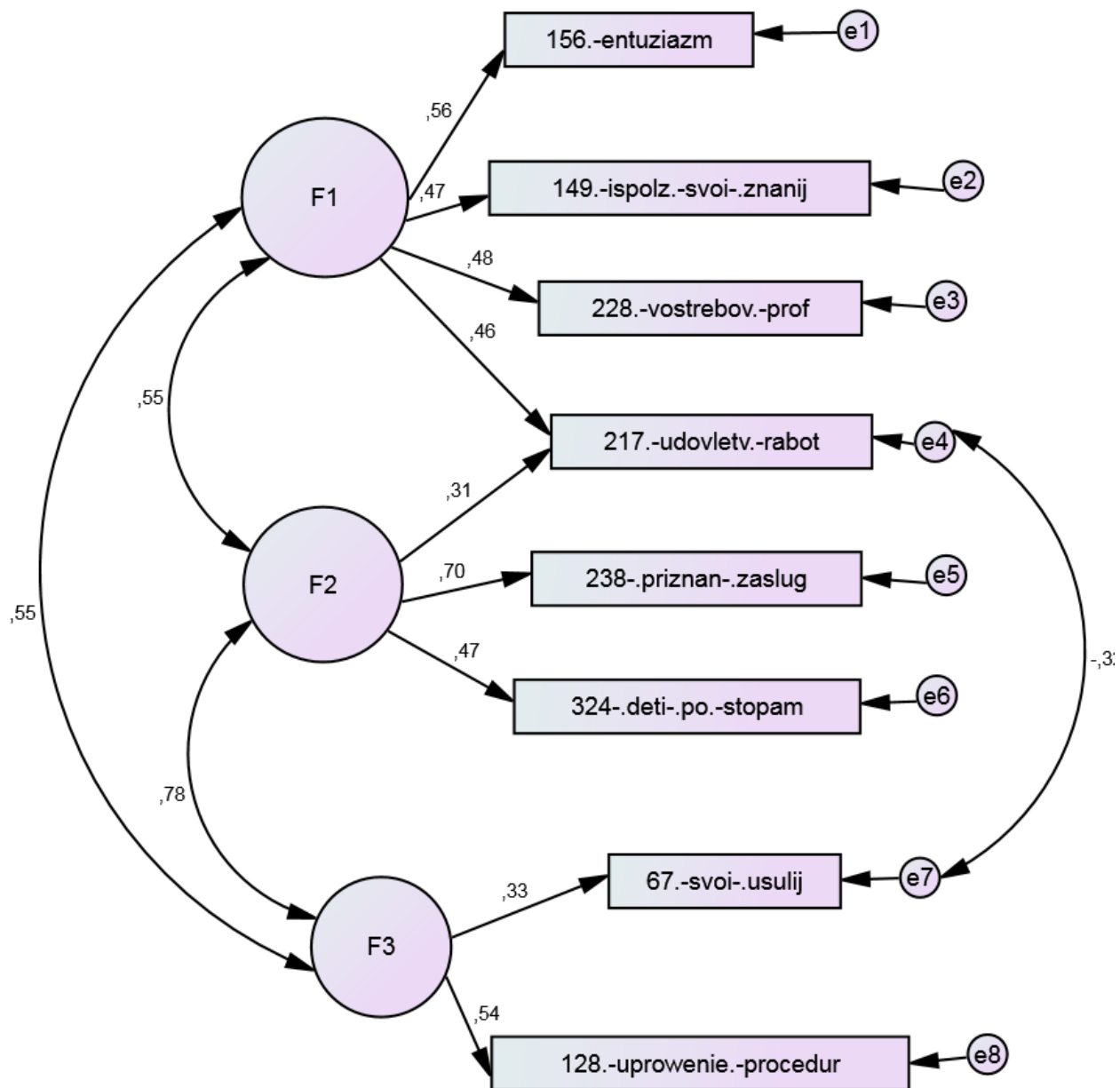
Компонента № 2 объясняет 14% выборки, она включает в себя такие критерии как «Дети пошли по стопам», «Удовлетворенность работой», «Признание заслуг». Это фактор позволяет оценить, насколько привлекательна профессия для работника, вплоть до появления желания, чтобы дети работника унаследовали его профессию.

Компонента № 3 объясняет 12% выборки, она включает в себя такие критерии как «Свои усилия», «Упрощение процедур». Этот фактор показывает, насколько карьера работника зависит от собственных усилий работника и от усилий компании по упрощению процедур и регулированию рабочего процесса.

Таким образом, выявленные биографические предикторы удовлетворенности профессиональной карьерой образуют трехфакторную структуру.

Первый фактор (компонента 1) можно назвать «вовлеченность», второй (компонента 2) – «вознаграждение», третий (компонента 3) - «усилия».

Для проверки адекватности факторной структуры предикторов удовлетворенности карьерой был проведен конфирматорный анализ (рис. 2).



Chi-square = 18,288 (15 df)
 p = ,248

rmsea = ,033

Рисунок №1. Измерительная модель предикторов удовлетворенности карьерой.

Выводы

1. В результате анализа литературных данных была сформулирована первичный список предикторов удовлетворенности, который был в дальнейшем апробирован с помощью эмпирического исследования: опрос респондентов с помощью методики «Биографический опросник».
2. В результате кластерного анализа были получены и описаны 2 группы респондентов, различающихся по уровню удовлетворенности профессиональной карьерой.
3. В результате кластерного и корреляционного анализа были получены статистически значимые различия предикторов удовлетворенности профессиональной карьерой в группах с разным уровнем удовлетворенности карьерой.
4. В результате регрессионного анализа было получена модель, которая описывает предикторы удовлетворенности карьерой. В состав предикторов удовлетворенности профессиональной карьерой в данной выборке входят такие элементы как «удовлетворенность работой», «зависимость успешности карьеры от собственных действий», «желание, чтобы в профессиональном плане дети пошли по стопам родителей», «энтузиазм в работе», «возможность на работе полноценно использовать способности и возможности», «востребованность профессии на рынке труда», «предоставление компанией возможности обучаться активное использование этих возможностей», «признание и учет организацией профессиональных заслуг работника».
5. Предикторы удовлетворенности карьерой группируются в три фактора: «вовлеченность», «вознаграждение», «усилия».

Заключение

Наше исследование показало существенную роль и влияние биографических предикторов в формировании уровня удовлетворенности карьерой. Так же было научно доказано, что биографические предикторы и их соотношение влияет на уровень удовлетворенности профессией, а также формируют дальнейшее действия индивидов в их профессиональной деятельности. Проблема изучения карьеры и профессиональной деятельности всегда являлась актуальной темой для исследователей и сейчас наиболее остро нуждается в новых данных и методах организации изучения профессиональной деятельности и карьеры. Помимо изучения биографических предикторов нами так же был протестирован и апробирован опросник, который продемонстрировал себя как эффективный инструмент сбора эмпирических данных.

Проведенная нами работа может способствовать дальнейшему изучению проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью. Так же данный научный труд может лечь в основу новых работ и методов повышения удовлетворенности у сотрудников организаций с целью повышения уровня производительности труда.

Список используемых источников

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста //Вопросы психологии. 2008. - № 3. 92-98 с.
2. Большой энциклопедический словарь. – Москва. Изд-во: М.: Советская Энциклопедия; Издание 2-е 1984. – 1600с.
3. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка: Толково-словообразовательный: В 2 т.М.: Русский язык, 2000. Т. 1:А-О. 1213 с Т. 2 П-Я. 1084 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. /Практикум.- М.:Инфра-М, 2000. – 512 с.
5. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг./ Питер, 2007. 336 с.
6. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера./ СПб.: Питер, 2012. — 198 с.
7. Пряжников Н.С., Психология труда: учебное пособие для студентов Высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 480 с.
8. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2004. - 392 с.
9. Наследов А.Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. / СПб.: Питер, 2013. — 416 с.
- 10.Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. /СПб.: Изд-во "Речь", 2002 - 40-43 с.
- 11.Стамбулова Н.Б. Психология Спортивной карьеры. //СПб: Центр карьеры, 1999. 386 с.
- 12.Толстая А.Н Управление карьерой в организациях. //Психология управления: Учебное пособие/Под ред. А.В. Федотова.-Л.:Лениздат,- 1991. 49-62 с.

13. Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка: В 3 т. / Ред. Д. Н. Ушаков. – Изд. изм. И испр. Т. 1: А – М. М.: Вече: Мир кН., 2001 – 703с.
14. Шульженко Е.Н.. Карьерные ориентации и выбор трудовой организации: ценностный аспект// Изд-во "Речь"., с. 266 с.
15. Хофштеде Г. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия: Пер. с англ./ Под ред. М.Пула, М.Уорнера. - СПб.: Питер, 2002., эл.в.
16. Царинцаева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. / РИО ОУНБ им.Н.К. Крупской/ 2009. с 186.
17. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рогожина, В.А. Ядова. – М.:Мысль, 1967.- 392 с.
18. Янченко, И. В. Педагогический смысл понятия «карьера» / И. В. Янченко // Педагогика: традиции и инновации: Материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II / Под общ.ред. Г. Д. Ахметовой. - Челябинск: Два комсомольца, 2011. -102-105 с.
19. Barnett, R.V. and Bradley, L. /The impact of organizational support for career development on career satisfaction//Career Development International, Vol. 12 No. 7, 2007,pp. 617- 636.
20. Baek-Kyoo (Brian) Joo, Sunyoung Park/Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback//Leadership & Organization Development Journal, Vol. 31 No. 6, 2010, pp. 482-500.
21. Angel Blanch, Anton Aluja /Job involvement in a career transition from university to employment//Learning and Individual Differences 2010, 20, pp. 237–241.
22. Briscoe J.T., Hall D.T./The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications.// Journal of vocational behavior, 2006, p 4-18
23. Cable, D., Boudreau, J.W. and Bretz, R.D. Jr /An empirical investigation of the predictors of executive career success//Personnel Psychology, Vol. 48 No. 3, 1995pp. 485-519.

24. Cable, D. and DeRue, D.S. /The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions//Journal of Applied Psychology, Vol. 87,2002, pp. 885-893
25. Carson, K.D., Carson, P.P., Roe, C.W., Birkenmeier, B.J. and Phillips, J.S. /Four commitment profiles and their relationships to empowerment, servicerecovery, and work attitudes//Public Personnel Management, Vol. 28, pp. 1-13.
26. McElroy, J., Morrow, P. and Wardlow, T. (1999), /«A career analysis of police work commitment», /Journal of Criminal Justice, Vol. 27, No. 6.
27. Mueller, C.W., Wallace, J.E. and Price, J.L. (1992), /«Employee commitment: resolving some issues»,// Work and Occupations, Vol. 19 No. 3, pp. 211-336.
28. Edwards, J.R./Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique», in Cooper, C.L. and Robertson, I.T.(Eds)//International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 6, Wiley, New York, NY, 1991, pp. 283-357.
29. Ginzberg E. Toward a theory of occupational choice: A restatement.// Vocational Guidance Quarterly. 20, pp 69-176.
30. B. Gunter, A. Furnham/Journal of Psychology, Vol. 130, Issue 2, 193-208
31. Hallsten, L., Josephson, M., &Torgén, M./Performance-based self-esteem. A driving force in burnout processes and its assessment // National Institute of Working Life.; Stockholm, Sweden: Rep. No. 2005: pp 126-157.
32. Huang, I.C. and Wu, J.M. /The corporate culture and its effect on organizational commitment and job satisfaction in public sector: an example of the Taiwan Tobacco and Liquor Monopoly Bureau//, Review of Public-owned Enterprises, Vol. 2 No. 1,2000, pp. 25-46.
33. Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Aasland, O.G., &Falkum, E. /Personal vulnerability and work-home interaction: The effect of job performance based self-esteem on work/home conflict and facilitation//Scandinavian Journal of Psychology, 2010 p 32-46.
34. Kinnunen, U., Geurts, S., &Mauno, S. /Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. Work and Stress, 18, 2004, pp. 1–22.

35. Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C. /Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit//Personnel Psychology, Vol. 58, 2005, pp. 281-342.
36. , [Langballe EM](#), [Falkum E](#). /A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression // Copyright © 2011 John Wiley & Sons, Ltd.
37. Lee, T. and Maurer, S./The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turn over//Journal of Managerial Issues, Vol. 11, 1999, pp. 493-513.
38. Lund, B./Organizational culture and job satisfaction//Journal of Business and Industrial Marketing, Vol. 18 No. 3, 2003, pp. 219.
39. M.L.Poon /Career commitment and career success: moderating role of emotion perception, /June, Career Development International, Vol. 9 No. 4, 2004, , Emerald Group Publishing Limited, pp. 374-390.
40. Judge, T., Cable, D., Boudreau, J.W. and Bretz, R.D. Jr (1995), /«An empirical investigation of the predictors of executive career success»./ Personnel Psychology, Vol. 48 No. 3, pp. 485-519.
41. McElroy, J., Morrow, P. and Wardlow, T./A career analysis of policework-commitment //Journal of Criminal Justice, Vol. 27, No. 6. 1999, pp.365.
42. Mughal, S., Walsh, J., & Wilding, J./Stress and work performance: The role of trait anxiety. //Personality and Individual Differences, 20, 685–691;
43. Miller-Tiedeman./ A Lifecareer process theory: A healthier choice.// In D. P. Bloch & L.J. Richmond (Eds.), Connection between spirit and work in career development 1997, pp. 87-114.
44. Mueller, C.W., Wallace, J.E. and Price, J.L./Employee commitment: resolving some issues//Work and Occupations, Vol. 19 No. 3, 1992, pp. 211-36.
45. O'Reilly, C.A., Chatman, J. And Caldwell, D.F./People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit//Academy of Management Journal, Vol. 34 No. 3, 1991, pp. 487-516.
46. M.L.Poon /Career commitment and career success: moderating role of emotion perception, June //Career Development International, Vol. 9 No. 4, 2004, pp. 374-390, Emerald Group Publishing Limited, Ctp 374-390.

47. Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A., & Kiewitz, C./Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction//*Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 1999, pp. 318–326.
48. Ray, E. B. /When the links become chains: Considering the dysfunctions of supportive communication in the workplace//*Communication Monographs*, 60, 1993, pp. 106-111.
49. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P/A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories//*SocIndicators Res* 2001; 55:pp.241–302
50. Silverthorne, C./The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan// *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, 2004, pp. 592.
51. Super D.E./A life-span approach to career development.// *Journal of vocational behavior*. 16, 282-298.
52. Young, A.M. and Hurlic, D. /Gender enactment at work: the importance of gender and gender-related behavior to person-organizational fit and career decisions//*Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 2, 2007, pp. 168.
53. Yongho Park/Emerald Group Publishing Limited, An integrative empirical approach to the predictors of self-directed career management//*Career Development International*, Vol. 14 No. 7, 2009, pp. 636-654.
54. Yongho Park The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. //*International Journal of Training and Development* 14:1, International Journal of Training and Development Blackwell Publishing Ltd.,; 2010.
55. *Journal of Managerial Psychology*,/Emerald Group Publishing Limited, Career success, The effects of human capital, person-environment fit and organizational support, Hassan I. Ballout / Vol. 22 No. 8, 2007, pp. 741-765.

Приложение А «Достоверность различий биографических предикторов в выборке»

№	Предиктор	Асимптотическая значимость (2- сторонняя)	U Манна- Уитни
1.	1.pod.rodit	,050	4294,500
2.	15.-dover.-rod.semj	,039	4124,000
3.	24-.reputac.-wkol	,002	3732,000
4.	29-.prestiz.-vuz	,007	3885,500
5.	31-.variant.-karier	,010	3986,000
6.	41-.kol.-detej	,002	3736,000
7.	49-.gody-.komp.-sechas	,026	4009,500
8.	52-.rabot.-dr.strana	,018	4487,000
9.	60.-obdumyv.-karier	,004	3789,000
10.	61.-6.-drugoe	,017	4551,000
11.	63.-chasto.-men.-plan	,016	4047,000

12.	65.-znanija.-vaznost	,003	3798,500
13.	66.-nezavisim	,001	3543,500
14.	67.-svoi.-usulij	,004	3774,500
15.	68.-aktivn.-risk	,021	3994,500
16.	71.-mnogo.-vrem.-rabot	,001	3634,000
17.	73.-obwenie.-dru.liudi	,002	3682,000
18.	79.-trudno.-rewit.probl	,005	3810,500
19.	81.-prisposob.-komp	,009	3899,500
20.	82.-prisposob.-znanij 83.-kontakty	,008 ,000	3893,500 3508,500
21.	85.-znat.-rezult	,003	3776,000
22.	86.-znat.-promezut.rezul	,000	3399,000
23.	89.-drugie.-ocen.uspex	,011	3893,500
24.	90.-celi.-5.let	,002	3668,000
25.	91.-resursy.-celi	,006	3853,000
26.	93.-celi.-menialis	,010	3875,000
27.	94.-reiting.-rabota	,051	4154,500
28.	96.-ponimat.-emoc	,004	3815,000
29.	97.-kontrol.-emoc	,001	3675,500
30.	103.-dover.-gos.strukt	,038	4058,000
31.	107.-poisk.-nov.rewen	,044	4113,000
32.	108.-vozm.-povyw.kvalif	,029	4053,000
33.	109.-lichn.-vlijan	,021	3999,500
34.	112.-sposob.- rewen.probl	,001	3628,000
35.	115.-povyw.-kol.chas	,041	4075,500
36.	119.-effect.-nestard.probl	,015	3941,500
37.	123.-smena.-komp	,011	3887,500
38.	125.-smena.-sfery.dejat	,000	3447,000
39.	126.-smena.-strana	,003	3707,000
40.	128.-uprowenie.-	,008	3840,000

	procedur		
41.	131.-ubedit.-diskussij	,022	4026,500
42.	136.-vlijan-.nastav	,031	4030,000
43.	144.sxodstvo. rabot	,046	4084,500
44.	145.-smena.-raboty.-sechas	,000	2856,000
45.	146.-xorow.-spec	,001	3691,500
46.	148.-rabot.-sootv.znanija	,000	2704,000
47.	154.-novaja.-inf	,000	3301,000
48.	156.-entuziazm	,000	3025,500
49.	157.-sroki	,003	3812,500
50.	159.-rezult.-zavis.-koll	,000	3201,000
51.	160.-rezul.-zav.-skoros	,004	3763,500
52.	161.-slozn.-zadach	,000	3506,500
53.	162.-rezul.-zav.-samost	,008	3854,500
54.	163.-vklad.-wkol	,039	4065,000
55.	170.-obsuzdat.-semja	,019	3958,000
56.	186.-emoc.-ustojchiv	,001	3633,000
57.	189.-sovladan.-stress	,003	3753,000
58.	190.-2.-smysl.-trudnosti	,020	4176,500
59.	195.-chasto.-obuchajus	,003	3721,500
60.	197.-konkurenc	,016	3962,500
61.	200.-13.-priznanie	,018	3922,500
62.	201.-otnow-.bev.w.kollegi	,027	4030,000
63.	204.-soc.-kontakty	,002	3727,000
64.	206.-kolv.-rab.chasov	,019	3964,500
65.	210.-trudno.-rabot	,013	3931,000
66.	217.-udovletv.-rabot	,000	2572,000
67.	218.-udovlet.-otnow	,035	4075,000
68.	219.-pomogat.-kollrg	,013	3969,500

69.	220.-gumannost.-komp	,011	3906,000
70.	221.-komp.-razviv	,003	3737,000
71.	222.-komp.-nravit	,000	2824,000
72.	223.-obiazann.-opredeleny	,000	3142,000
73.	224.-kacchest.-komp	,017	3941,000
74.	226.-est.-priznan	,001	3563,000
75.	228.-vostrebov.-prof	,000	3361,000
76.	229.-rabota- polezna	,000	2786,500
77.	230.-ozhidanija.-opravdyv	,000	2960,500
78.	231.-vklad.-komp	,000	3114,000
79.	234.-effect.-otdela	,011	3938,500
80.	235.-pravila.-komp	,013	3955,500
81.	236-.podderz.-molodym	,016	3992,000
82.	238-.priznan-.zaslug	,004	3767,500
83.	239-.spravedliv.-komp	,001	3567,000
84.	240-.cennost-.solidarn	,000	3311,500
85.	241-.nastojchiv.-celi	,000	3436,000
86.	242-.rabota.-komp-.buduwee	,000	3069,000
87.	243-.rabota-.personal	,000	3326,500
88.	244-.spravedl.-rewenija	,005	3798,500
89.	245-.zarplata-.rezultat	,001	3582,500
90.	246-.rabota-.bezopasn	,008	3852,500
91.	247-.techn-.osnawenie	,030	4035,000
92.	248-.sovrem-.raboch.me sto	,039	4090,500
93.	249-.uvazhajet-.liudej	,000	3431,000
94.	250-.vnedren-.innov-.komp	,001	3599,000
95.	254-.reputacija-.komp	,001	3661,500
96.	255-.detali-.vniman	,009	3883,500

97.	256-.edinye-.cennosti	,034	4073,500
98.	257-.sotrudniki-.cennost	,001	3537,000
99.	258-.sorevnovarelnost	,004	3773,500
100.	260-.vozmozn-.rost-.ko mp	,004	3791,500
101.	266-.orien-.klien-.sech	,000	3522,500
102.	268-.eff-.kollekt-.sech	,007	3845,000
103.	272-.dop-.obrazov-.sech	,018	3959,000
104.	273-.dop-.obrazov-.ranw	,017	3930,000
105.	275-.konfl-.sech	,049	4123,000
106.	277-.otstranen-.kollekt.- sech	,002	3661,000
107.	278-.otstranen-.kollekt.- ranw	,011	3905,500
108.	283-.priniat-.rewenij.- sech	,017	3959,000
109.	284-.priniat-.rewenij.- ranw	,010	3887,000
110.	287-.rukovod-.podder.- sech	,016	3957,500
111.	293-.avtonomija-.sech	,022	4017,500
112.	294-.avtonomija-.ranw	,032	4066,000
113.	298-.smena-.blagopr	,019	4000,500
114.	300-.skolko-.dolzhnost.- ranw	,001	3586,000
115.	305-.gordost-.uspex	,004	3771,000
116.	306-.rabota-.povywen	,013	3893,000
117.	313-.rezultaty-.god-.sech	,001	3635,500
118.	314.rezultaty-.god-.ranw	,000	3603,000
119.	315-.ocenit-.rukovod	,000	3287,500
120.	317-.semja-.dovolna-.zp	,008	3840,000
121.	318-.neskolko-.doxodov	,009	3842,500
122.	319-.dovolen-.zp	,000	3509,000
123.	320-.dovolen-.premija	,047	4094,500

124.	323-.xochu-.rabot.-komp	,000	3232,000
125.	324-.deti-.po.-stopam	,000	2892,000

Приложение В «Различия биографических предикторов между группами с разным уровнем удовлетворенности карьерой»

	Двухэтапный кластерный номер	N	Средний ранг	Сумма рангов
1.pod.rodit	1	119	96,09	11434,50
	2	82	108,13	8866,50
	Всего	201		
6.schast.semj	1	119	96,31	11461,00
	2	82	107,80	8840,00
	Всего	201		
7.moral.podd.rod	1	119	98,58	11731,00
	2	82	104,51	8570,00
	Всего	201		
8.mater.podder.rodit	1	119	97,29	11577,50
	2	82	106,38	8723,50
	Всего	201		
11.sploch.rodsemj	1	119	95,86	11407,50
	2	82	108,46	8893,50
	Всего	201		
12.sploch.-svojasem	1	119	98,84	11762,50

	2	82	104,13	8538,50
	Bcero	201		
13-.rod.semja.-trudn	1	119	96,84	11524,00
	2	82	107,04	8777,00
	Bcero	201		
14-.svoja.semj.-trudn	1	119	97,86	11645,50
	2	82	105,55	8655,50
	Bcero	201		
15.-dover.-rod.semj	1	119	94,66	11264,00
	2	82	110,21	9037,00
	Bcero	201		
16.-dover.-svoja.semj	1	119	100,85	12001,50
	2	82	101,21	8299,50
	Bcero	201		
17.-1.-est.otec	1	119	98,74	11750,00
	2	82	104,28	8551,00
	Bcero	201		
	Bcero	201		
19.-1.-gos.sluzh	1	119	99,89	11887,00
	2	82	102,61	8414,00
	Bcero	201		
19.-2.-zdravooxr	1	119	99,22	11807,50
	2	82	103,58	8493,50
	Bcero	201		
19.-3.-proizvod	1	119	98,09	11673,00
	2	82	105,22	8628,00
	Bcero	201		
19.-4.-trasport	1	119	104,28	12409,50
	2	82	96,24	7891,50
	Bcero	201		
19.-5.-inftech	1	119	99,84	11881,50
	2	82	102,68	8419,50
	Bcero	201		
19.-6.-banki	1	119	99,53	11844,50
	2	82	103,13	8456,50
	Bcero	201		
19.-7.-marketing	1	119	101,69	12101,00
	2	82	100,00	8200,00
	Bcero	201		
19.-11.-turizm	1	119	102,38	12183,00
	2	82	99,00	8118,00
	Bcero	201		

19-.12.-prodazi	1	119	102,07	12146,00
	2	82	99,45	8155,00
	Bcero	201		
19-.14-.jurisprudenc	1	119	101,34	12060,00
	2	82	100,50	8241,00
	Bcero	201		
19-.15.-sport	1	119	101,69	12101,00
	2	82	100,00	8200,00
	Bcero	201		
19-.16.-nauka	1	119	104,20	12400,00
	2	82	96,35	7901,00
	Bcero	201		
19-.17-.servis.uslugi	1	119	103,01	12258,50
	2	82	98,08	8042,50
	Bcero	201		
20-.uspex.-wkola	1	119	96,21	11448,50
	2	82	107,96	8852,50
	Bcero	201		
22-.uspex.-obwest.zizn	1	119	97,35	11585,00
	2	82	106,29	8716,00
	Bcero	201		
23-.uspex.-obuch	1	119	96,33	11463,00
	2	82	107,78	8838,00
	Bcero	201		
24-.reputac.-wkol	1	119	91,36	10872,00
	2	82	114,99	9429,00
	Bcero	201		
25-.reputac.-univer	1	119	96,59	11494,00
	2	82	107,40	8807,00
	Bcero	201		
28-.urov.-obrazov.-wkol	1	119	95,00	11305,00
	2	82	109,71	8996,00
	Bcero	201		
29-.prestiz.-vuz	1	119	92,65	11025,50
	2	82	113,12	9275,50
	Bcero	201		
31-.variant.-karier	1	119	108,50	12912,00
	2	82	90,11	7389,00
	Bcero	201		
32-.uvlech.-xobbi	1	119	98,12	11676,50
	2	82	105,18	8624,50
	Bcero	201		

33-.vremia.-xobb	1	119	98,03	11666,00
	2	82	105,30	8635,00
	Bcero	201		
35-.rodit.-xobb	1	119	96,89	11530,00
	2	82	106,96	8771,00
	Bcero	201		
	Bcero	200		
37.xobbi.-vlijan	1	119	98,67	11742,00
	2	82	104,38	8559,00
	Bcero	201		
38-.xobbi.-pomog	1	119	94,52	11247,50
	2	82	110,41	9053,50
	Bcero	201		
40-.seme-.poloz	1	119	104,99	12494,00
	2	82	95,21	7807,00
	Bcero	201		
41-.kol.-detej	1	119	91,39	10876,00
	2	82	114,94	9425,00
	Bcero	201		
45-.kol.-pomow	1	119	96,84	11524,50
	2	82	107,03	8776,50
	Bcero	201		
47-.suprug-.smezn.prof	1	119	96,54	11488,00
	2	82	107,48	8813,00
	Bcero	201		
49-.gody-.komp.-sechas	1	119	93,69	11149,50
	2	82	111,60	9151,50
	Bcero	201		
50-.staz.-special	1	119	94,51	11246,50
	2	82	110,42	9054,50
	Bcero	201		
52-.rabot.-dr.strana	1	119	97,71	11627,00
	2	82	105,78	8674,00
	Bcero	201		
53-.vrem-.drug.strana	1	119	103,25	12287,00
	2	82	97,73	8014,00
	Bcero	201		
55-.opyt.-gos.sektor	1	119	103,31	12294,00
	2	82	97,65	8007,00
	Bcero	201		
56-.obraz.-konec-.dejat	1	119	96,98	11541,00
	2	82	106,83	8760,00

	Bcero	201		
57.-treningi	1	119	102,46	12193,00
	2	82	98,88	8108,00
	Bcero	201		
59.-jasn-.perspektiv.kariera	1	119	98,00	11661,50
	2	82	105,36	8639,50
	Bcero	201		
60.-obdumyv.-karier	1	119	110,16	13109,00
	2	82	87,71	7192,00
	Bcero	201		
61.-2-.pomow-.semj	1	119	104,33	12415,00
	2	82	96,17	7886,00
	Bcero	201		
61.-5.-svoj.-opyt	1	119	95,50	11364,00
	2	82	108,99	8937,00
	Bcero	201		
61.-6.-drugoe	1	119	103,76	12347,00
	2	82	97,00	7954,00
	Bcero	201		
63.-chasto.-men.-plan	1	119	107,99	12851,00
	2	82	90,85	7450,00
	Bcero	201		
65.-znanija.-vaznost	1	119	91,92	10938,50
	2	82	114,18	9362,50
	Bcero	201		
66.-nezavisim	1	119	89,78	10683,50
	2	82	117,29	9617,50
	Bcero	201		
67.-svoi-.usulij	1	119	91,72	10914,50
	2	82	114,47	9386,50
	Bcero	201		
68.-aktivn-.risk	1	119	93,57	11134,50
	2	82	111,79	9166,50
	Bcero	201		
69.-isp-.vozmozn	1	119	97,25	11573,00
	2	82	106,44	8728,00
	Bcero	201		
71.-mnogo.-vrem.-rabot	1	119	90,54	10774,00
	2	82	116,18	9527,00
	Bcero	201		
72.-drugie.-liudi	1	119	103,38	12302,00
	2	82	97,55	7999,00

	Bcero	201		
73.-obwenie.-dru.liudi	1	119	90,94	10822,00
	2	82	115,60	9479,00
	Bcero	201		
74.-svoi.-siln.slab.stor	1	119	95,86	11407,00
	2	82	108,46	8894,00
	Bcero	201		
80.-trudn.-rewenie	1	119	98,20	11685,50
	2	82	105,07	8615,50
	Bcero	201		
81.-prisposob.-komp	1	119	92,77	11039,50
	2	82	112,95	9261,50
	Bcero	201		
82.-prisposob.-znanij	1	119	92,72	11033,50
	2	82	113,02	9267,50
	Bcero	201		
83.-kontakty	1	119	89,48	10648,50
	2	82	117,71	9652,50
	Bcero	201		
85.-znat.-rezult	1	119	91,73	10916,00
	2	82	114,45	9385,00
	Bcero	201		
86.-znat.-promezut.rezul	1	119	88,56	10539,00
	2	82	119,05	9762,00
	Bcero	201		
87.-polozit.mnenie.-sebe	1	119	97,46	11598,00
	2	82	106,13	8703,00
	Bcero	201		
88.-sam.-ocenka.uspex	1	119	97,84	11642,50
	2	82	105,59	8658,50
	Bcero	201		
89.-drugie.-ocen.uspex	1	119	109,28	13004,50
	2	82	88,98	7296,50
	Bcero	201		
90.-celi.-5.let	1	119	90,82	10808,00
	2	82	115,77	9493,00
	Bcero	201		
91.-resursy.-celi	1	119	92,38	10993,00
	2	82	113,51	9308,00
	Bcero	201		
92.-srok.-plan	1	119	96,62	11498,00
	2	82	107,35	8803,00

	Bcero	201		
93.-celi.-menialis	1	119	92,56	11015,00
	2	82	113,24	9286,00
	Bcero	201		
95.-celi.-planirov	1	119	97,72	11629,00
	2	82	105,76	8672,00
	Bcero	201		
96.-ponimat.-emoc	1	119	92,06	10955,00
	2	82	113,98	9346,00
	Bcero	201		
97.-kontrol.-emoc	1	119	90,89	10815,50
	2	82	115,68	9485,50
	Bcero	201		
98.-korrekt.-emoc	1	119	98,05	11667,50
	2	82	105,29	8633,50
	Bcero	201		
99.-religia	1	119	98,04	11667,00
	2	82	105,29	8634,00
	Bcero	201		
101.-doverie.-znakom	1	119	95,51	11365,50
	2	82	108,97	8935,50
	Bcero	201		
102.-doverie.-neznak	1	119	103,29	12292,00
	2	82	97,67	8009,00
	Bcero	201		
103.-dover.-gos.strukt	1	119	94,10	11198,00
	2	82	111,01	9103,00
	Bcero	201		
104.-rukov.-znaju	1	119	95,38	11350,50
	2	82	109,15	8950,50
	Bcero	201		
105.-planir.-rabot	1	119	95,83	11403,50
	2	82	108,51	8897,50
	Bcero	201		
106.-obwen.-liudi	1	119	96,26	11455,50
	2	82	107,87	8845,50
	Bcero	201		
107.-poisk.-nov.rewen	1	119	94,56	11253,00
	2	82	110,34	9048,00
	Bcero	201		
108.-vozm.-povyw.kvalif	1	119	94,06	11193,00
	2	82	111,07	9108,00

	Bcero	201		
109.-lichn.-vlijan	1	119	93,61	11139,50
	2	82	111,73	9161,50
	Bcero	201		
110.-koncentr.-celi	1	119	97,85	11644,50
	2	82	105,57	8656,50
	Bcero	201		
111.-prisposobl	1	119	95,58	11373,50
	2	82	108,87	8927,50
	Bcero	201		
112.-sposob.-rewen.probl	1	119	90,49	10768,00
	2	82	116,26	9533,00
	Bcero	201		
113-perenos.-rewen.probl	1	119	95,24	11333,00
	2	82	109,37	8968,00
	Bcero	201		
114.-usilij.-rew.probl	1	119	95,62	11379,00
	2	82	108,80	8922,00
	Bcero	201		
115.-povyw-.kol.chas	1	119	107,75	12822,50
	2	82	91,20	7478,50
	Bcero	201		
116.-bystro.-nov.material	1	119	97,40	11590,50
	2	82	106,23	8710,50
	Bcero	201		
117.-novoe-.v.rabotu	1	119	97,51	11603,50
	2	82	106,07	8697,50
	Bcero	201		
118.-nestandart-.metod	1	119	98,58	11730,50
	2	82	104,52	8570,50
	Bcero	201		
119.-effect.-nestard.probl	1	119	93,12	11081,50
	2	82	112,43	9219,50
	Bcero	201		
120.-neozid-.obstojat	1	119	98,47	11717,50
	2	82	104,68	8583,50
	Bcero	201		
121.-3-.posledstvija	1	119	105,68	12576,00
	2	82	94,21	7725,00
	Bcero	201		
121.-4-.droblenie	1	119	102,61	12211,00
	2	82	98,66	8090,00

	Bcero	201		
121.-7-.emoc-.podd	1	119	98,32	11700,50
	2	82	104,88	8600,50
	Bcero	201		
122.-smena.-rabot	1	119	107,07	12741,00
	2	82	92,20	7560,00
	Bcero	201		
123.-smena.-komp	1	119	109,33	13010,50
	2	82	88,91	7290,50
	Bcero	201		
124.-smena.-dolzn	1	119	104,48	12433,50
	2	82	95,95	7867,50
	Bcero	201		
125.-smena.-sfery.dejat	1	119	113,03	13451,00
	2	82	83,54	6850,00
	Bcero	201		
127.-smena.-goroda	1	119	102,58	12206,50
	2	82	98,71	8094,50
	Bcero	201		
	Bcero	201		
129.-svoja.-toch.zren	1	119	96,39	11470,50
	2	82	107,69	8830,50
	Bcero	201		
130.-komp-.obuchaet	1	119	95,23	11332,00
	2	82	109,38	8969,00
	Bcero	201		
131.-ubedit.-diskussij	1	119	93,84	11166,50
	2	82	111,40	9134,50
	Bcero	201		
132.-toch.zren.-kolleg	1	119	95,49	11363,00
	2	82	109,00	8938,00
	Bcero	201		
133.-samost.-rewen	1	119	94,94	11298,00
	2	82	109,79	9003,00
	Bcero	201		
134.-udovolst.-rabot	1	119	95,77	11397,00
	2	82	108,59	8904,00
	Bcero	201		
135.-pomow-.nastavn	1	119	98,27	11694,50
	2	82	104,96	8606,50
	Bcero	201		
136.-vlijan-.nastav	1	119	93,87	11170,00

	2	82	111,35	9131,00
	Bcero	201		
137.-vlijat.-drugix	1	119	95,47	11361,50
	2	82	109,02	8939,50
	Bcero	201		
138.-podderz-.priniat.rewen	1	119	96,67	11504,00
	2	82	107,28	8797,00
	Bcero	201		
139.-1-.znakomst	1	119	102,89	12244,00
	2	82	98,26	8057,00
	Bcero	201		
139.-2.-konferen.-komp	1	119	96,67	11504,00
	2	82	107,28	8797,00
	Bcero	201		
139.-4.-internet	1	119	102,55	12203,00
	2	82	98,76	8098,00
	Bcero	201		
139.-5.-drugoe	1	119	98,21	11687,50
	2	82	105,04	8613,50
	Bcero	201		
140.-vaznost-.inet	1	119	97,13	11558,50
	2	82	106,62	8742,50
	Bcero	201		
142.-effect-.inet.kontakt	1	119	104,33	12415,00
	2	82	96,17	7886,00
	Bcero	201		
143.-bestro.-najti.rabot	1	119	104,04	12380,50
	2	82	96,59	7920,50
	Bcero	201		
144.sxodstvo. rabot	1	119	94,32	11224,50
	2	82	110,69	9076,50
	Bcero	201		
145.-smena.-raboty.-sechas	1	119	118,00	14042,00
	2	82	76,33	6259,00
	Bcero	201		
146.-xorow.-spec	1	119	91,02	10831,50
	2	82	115,48	9469,50
	Bcero	201		
148.-rabot-.sootv.znanija	1	119	84,16	10015,50
	2	82	125,43	10285,50
	Bcero	201		
149.-ispolz.-svoi-.znaniy	1	119	82,72	9844,00

	2	82	127,52	10457,00
	Bcero	201		
154.-novaja.-inf	1	119	87,74	10441,00
	2	82	120,24	9860,00
	Bcero	201		
155.-novaja.inf.-nuzna	1	119	94,76	11277,00
	2	82	110,05	9024,00
	Bcero	201		
156.-entuziazm	1	119	85,42	10165,50
	2	82	123,60	10135,50
	Bcero	201		
157.-sroki	1	119	92,04	10952,50
	2	82	114,01	9348,50
	Bcero	201		
159.-rezult.-zavis.-koll	1	119	86,90	10341,00
	2	82	121,46	9960,00
	Bcero	201		
160.-rezul.-zav.-skoros	1	119	91,63	10903,50
	2	82	114,60	9397,50
	Bcero	201		
161.-slozn.-zadach	1	119	89,47	10646,50
	2	82	117,74	9654,50
	Bcero	201		
162.-rezul.-zav.-samost	1	119	92,39	10994,50
	2	82	113,49	9306,50
	Bcero	201		
163.-vklad.-wkol	1	119	94,16	11205,00
	2	82	110,93	9096,00
	Bcero	201		
164.-rabota.-balans	1	119	95,28	11338,50
	2	82	109,30	8962,50
	Bcero	201		
165.-konfl.-semj.-rabot	1	119	103,67	12337,00
	2	82	97,12	7964,00
	Bcero	201		
166.-sovmewat.-semja	1	119	104,17	12396,50
	2	82	96,40	7904,50
	Bcero	201		
168.-kollegi.-druzja	1	119	96,30	11460,00
	2	82	107,82	8841,00
	Bcero	201		
169.-kollegi.-rodstven	1	119	96,83	11523,00

	2	82	107,05	8778,00
	Bcero	201		
170.-obsuzdat.-semja	1	119	108,74	12940,00
	2	82	89,77	7361,00
	Bcero	201		
171.-suprug.-ponim.-rabot	1	119	96,73	11511,00
	2	82	107,20	8790,00
	Bcero	201		
172.-suprug.-ponim.-komp	1	119	97,77	11635,00
	2	82	105,68	8666,00
	Bcero	201		
174.-soderz.-semj	1	119	95,23	11332,00
	2	82	109,38	8969,00
	Bcero	201		
175.-vlijat.-sobytia	1	119	96,08	11434,00
	2	82	108,13	8867,00
	Bcero	201		
176.-uvazenie.-sebe	1	119	96,30	11459,50
	2	82	107,82	8841,50
	Bcero	201		
178.-svoja-toch.zren	1	119	97,54	11607,00
	2	82	106,02	8694,00
	Bcero	201		
179.-bespokoj.-rabot	1	119	97,16	11561,50
	2	82	106,58	8739,50
	Bcero	201		
180.-vosstanv.-trudn	1	119	96,37	11468,50
	2	82	107,71	8832,50
	Bcero	201		
181.-adekvat.-emoc	1	119	97,10	11555,00
	2	82	106,66	8746,00
	Bcero	201		
183.-ekstraversia	1	119	97,54	11607,00
	2	82	106,02	8694,00
	Bcero	201		
184.-priviazannost	1	119	96,01	11425,00
	2	82	108,24	8876,00
	Bcero	201		
185.-samokontrol	1	119	94,86	11288,00
	2	82	109,91	9013,00
	Bcero	201		
186.-emoc.-ustojchiv	1	119	90,53	10773,00

	2	82	116,20	9528,00
	Bcero	201		
	Bcero	201		
189.-sovladan.-stress	1	119	91,54	10893,00
	2	82	114,73	9408,00
	Bcero	201		
190.-2.-smysl.-trudnosti	1	119	106,90	12721,50
	2	82	92,43	7579,50
	Bcero	201		
190.-3-.neteriat.-kontr	1	119	96,74	11511,50
	2	82	107,19	8789,50
	Bcero	201		
190.-4-.probl.-pustiak	1	119	102,11	12151,50
	2	82	99,38	8149,50
	Bcero	201		
190.-5-.vozmuenie	1	119	103,26	12287,50
	2	82	97,73	8013,50
	Bcero	201		
190.-6-.podavliat.-emoc	1	119	102,79	12232,00
	2	82	98,40	8069,00
	Bcero	201		
190.-8.-soviet	1	119	103,05	12262,50
	2	82	98,03	8038,50
	Bcero	201		
190.-9.-sotrudnichestvo	1	119	104,36	12418,50
	2	82	96,13	7882,50
	Bcero	201		
190.-10.-mechta	1	119	102,91	12246,50
	2	82	98,23	8054,50
	Bcero	201		
190.-11-.alkogol	1	119	102,95	12250,50
	2	82	98,18	8050,50
	Bcero	201		
190.-12-.liubimoe-.delo	1	119	103,05	12262,50
	2	82	98,03	8038,50
	Bcero	201		
190.-13-.pomoch-.drugim	1	119	104,36	12418,50
	2	82	96,13	7882,50
	Bcero	201		
191.-bespokoj.-result	1	119	98,61	11735,00
	2	82	104,46	8566,00
	Bcero	201		

192.-innovac.-predloz	1	119	98,31	11698,50
	2	82	104,91	8602,50
	Bcero	201		
193.-kolich.-innov	1	119	100,25	11930,00
	2	82	102,09	8371,00
	Bcero	201		
195.-chasto-.obuchajus	1	119	91,27	10861,50
	2	82	115,12	9439,50
	Bcero	201		
197.-konkurenc	1	119	93,30	11102,50
	2	82	112,18	9198,50
	Bcero	201		
198.-istochn-.izmenen	1	119	96,65	11501,50
	2	82	107,31	8799,50
	Bcero	201		
200.-2.-tvorchestvo	1	119	95,98	11422,00
	2	82	108,28	8879,00
	Bcero	201		
200.-3-.samoutverzd	1	119	98,97	11777,00
	2	82	103,95	8524,00
	Bcero	201		
200.-6.-zdorovje	1	119	97,63	11617,50
	2	82	105,90	8683,50
	Bcero	201		
200.-8-.lichn-.rost	1	119	97,07	11551,50
	2	82	106,70	8749,50
	Bcero	201		
200.-10.-dengi	1	119	95,22	11331,50
	2	82	109,38	8969,50
	Bcero	201		
	Bcero	201		
200.-13-.priznanie	1	119	109,04	12975,50
	2	82	89,34	7325,50
	Bcero	201		
201.-otnow-.bev.w.kollegi	1	119	93,87	11170,00
	2	82	111,35	9131,00
	Bcero	201		
203.-1.-obuchen-.drugie	1	119	97,17	11563,00
	2	82	106,56	8738,00
	Bcero	201		
203.-3.-innovac	1	119	103,45	12310,00
	2	82	97,45	7991,00

	Bcero	201		
203.-5.-organizaju	1	119	97,82	11641,00
	2	82	105,61	8660,00
	Bcero	201		
203.-6-.strategiha	1	119	99,72	11867,00
	2	82	102,85	8434,00
	Bcero	201		
203.-8.-dokumentac	1	119	99,60	11852,50
	2	82	103,03	8448,50
	Bcero	201		
203.-9.-konflikt	1	119	99,76	11871,00
	2	82	102,80	8430,00
	Bcero	201		
203.-10.-podbor	1	119	99,29	11815,50
	2	82	103,48	8485,50
	Bcero	201		
204.-soc.-kontakty	1	119	91,32	10867,00
	2	82	115,05	9434,00
	Bcero	201		
205.-kol.-soc-.kontakt	1	119	98,00	11662,00
	2	82	105,35	8639,00
	Bcero	201		
206.-kolv.-rab.chasov	1	119	93,32	11104,50
	2	82	112,15	9196,50
	Bcero	201		
207.-xochu- sokrat	1	119	95,39	11352,00
	2	82	109,13	8949,00
	Bcero	201		
208.-dengi	1	119	94,83	11284,50
	2	82	109,96	9016,50
	Bcero	201		
209.-net-.sil-.xobbi	1	119	96,97	11539,00
	2	82	106,85	8762,00
	Bcero	201		
210.-trudno.-rabot	1	119	93,03	11071,00
	2	82	112,56	9230,00
	Bcero	201		
211.-fakt.-rab.chasy	1	119	95,73	11392,00
	2	82	108,65	8909,00
	Bcero	201		
213.-rabot.-vyxodn	1	119	95,03	11308,50
	2	82	109,66	8992,50

	Bcero	201		
214.-xochu.-povywen	1	119	105,54	12559,00
	2	82	94,41	7742,00
	Bcero	201		
217.-udovletv.-rabot	1	119	81,61	9712,00
	2	82	129,13	10589,00
	Bcero	201		
218.-udovlet.-otnow	1	119	94,24	11215,00
	2	82	110,80	9086,00
	Bcero	201		
219.-pomogat.-kollrg	1	119	93,36	11109,50
	2	82	112,09	9191,50
	Bcero	201		
220.-gumannost.-komp	1	119	92,82	11046,00
	2	82	112,87	9255,00
	Bcero	201		
221.-komp.-razviv	1	119	91,40	10877,00
	2	82	114,93	9424,00
	Bcero	201		
222.-komp.-nraivit	1	119	83,73	9964,00
	2	82	126,06	10337,00
	Bcero	201		
223.-obiazann.-opredeleny	1	119	86,40	10282,00
	2	82	122,18	10019,00
	Bcero	201		
224.-kachest.-komp	1	119	93,12	11081,00
	2	82	112,44	9220,00
	Bcero	201		
225.-raznoobr.-zadaniy	1	119	95,41	11353,50
	2	82	109,12	8947,50
	Bcero	201		
226.-est.-priznan	1	119	89,94	10703,00
	2	82	117,05	9598,00
	Bcero	201		
227.-sviaz.-rezul.-dengi	1	119	96,53	11487,00
	2	82	107,49	8814,00
	Bcero	201		
228.-vostrebov.-prof	1	119	88,24	10501,00
	2	82	119,51	9800,00
	Bcero	201		
229.-rabota.-polezna	1	119	83,42	9926,50
	2	82	126,52	10374,50

	Bcero	201		
230.-ozhidanija.-opravyv	1	119	84,88	10100,50
	2	82	124,40	10200,50
	Bcero	201		
231.-vklad-.komp	1	119	86,17	10254,00
	2	82	122,52	10047,00
	Bcero	201		
232.-rasprostr.-inf	1	119	96,71	11508,50
	2	82	107,23	8792,50
	Bcero	201		
233.-informirovanie	1	119	95,96	11419,50
	2	82	108,31	8881,50
	Bcero	201		
234.-effect.-otdela	1	119	93,10	11078,50
	2	82	112,47	9222,50
	Bcero	201		
235.-pravila-.komp	1	119	93,24	11095,50
	2	82	112,26	9205,50
	Bcero	201		
236.-podderz.-molodym	1	119	93,55	11132,00
	2	82	111,82	9169,00
	Bcero	201		
237.-naxvat.-obwenija	1	119	97,28	11576,50
	2	82	106,40	8724,50
	Bcero	201		
238.-priznan-.zaslug	1	119	91,66	10907,50
	2	82	114,55	9393,50
	Bcero	201		
239.-spravedliv-.komp	1	119	89,97	10707,00
	2	82	117,00	9594,00
	Bcero	201		
240.-cennost-.solidarn	1	119	87,83	10451,50
	2	82	120,12	9849,50
	Bcero	201		
241.-nastojchiv.-celi	1	119	88,87	10576,00
	2	82	118,60	9725,00
	Bcero	201		
242.-rabota-.komp-.buduwee	1	119	85,79	10209,00
	2	82	123,07	10092,00
	Bcero	201		
243.-rabota-.personal	1	119	87,95	10466,50
	2	82	119,93	9834,50

	Bcero	201		
244-.spravedl.-rewenija	1	119	91,92	10938,50
	2	82	114,18	9362,50
	Bcero	201		
245-.zarplata.-rezultat	1	118	89,86	10603,50
	2	82	115,81	9496,50
	Bcero	200		
246-.rabota.-bezopasn	1	119	92,37	10992,50
	2	82	113,52	9308,50
	Bcero	201		
247-.techn.-osnawenie	1	119	93,91	11175,00
	2	82	111,29	9126,00
	Bcero	201		
248-.sovrem.-raboch.mesto	1	119	94,37	11230,50
	2	82	110,62	9070,50
	Bcero	201		
249-.uvazhajet-.liudej	1	119	88,83	10571,00
	2	82	118,66	9730,00
	Bcero	201		
250-.vnedren-.innov-.komp	1	119	90,24	10739,00
	2	82	116,61	9562,00
	Bcero	201		
252-.konkurenc-.komp	1	119	98,32	11700,50
	2	82	104,88	8600,50
	Bcero	201		
253-.kollegi-.entuzia	1	119	97,53	11605,50
	2	82	106,04	8695,50
	Bcero	201		
254-.reputacija-.komp	1	119	90,77	10801,50
	2	82	115,85	9499,50
	Bcero	201		
255-.detali-.vniman	1	119	92,63	11023,50
	2	82	113,14	9277,50
	Bcero	201		
256-.edinye-.cennosti	1	119	94,23	11213,50
	2	82	110,82	9087,50
	Bcero	201		
257-.sotrudniki-.cennost	1	119	89,72	10677,00
	2	82	117,37	9624,00
	Bcero	201		
258-.sorevnovarelnost	1	119	91,71	10913,50
	2	82	114,48	9387,50

	Bcero	201		
260.-vozmozn-.rost-.komp	1	119	91,86	10931,50
	2	82	114,26	9369,50
	Bcero	201		
261.-izmen-.kontrol	1	119	98,62	11735,50
	2	82	104,46	8565,50
	Bcero	201		
262.-izmen-.otvetstv	1	119	98,80	11757,00
	2	82	104,20	8544,00
	Bcero	201		
264.-rezult.- prisposoblen-.sech	1	119	96,47	11480,50
	2	82	107,57	8820,50
	Bcero	201		
266.-orien-.klien-.sech	1	119	89,60	10662,50
	2	82	117,54	9638,50
	Bcero	201		
268.-eff.-kollekt-.sech	1	119	92,31	10985,00
	2	82	113,61	9316,00
	Bcero	201		
269.-effec-.kollekt-.ranw	1	119	96,49	11482,00
	2	82	107,55	8819,00
	Bcero	201		
270.-lidestv-.sech	1	119	95,44	11357,00
	2	82	109,07	8944,00
	Bcero	201		
271.-liderst-.ranw	1	119	97,55	11609,00
	2	82	106,00	8692,00
	Bcero	201		
272.-dop-.obrazov-.sech	1	119	93,27	11099,00
	2	82	112,22	9202,00
	Bcero	201		
273.-dop-.obrazov-.ranw	1	119	93,03	11070,00
	2	82	112,57	9231,00
	Bcero	201		
274.-sravn-.zuny	1	119	97,97	11658,50
	2	82	105,40	8642,50
	Bcero	201		
275.-konfl-.sech	1	119	94,65	11263,00
	2	82	110,22	9038,00
	Bcero	201		
277.-otstranen-.kollekt-.sech	1	118	90,53	10682,00
	2	82	114,85	9418,00

	Bcero	200		
278.-otstranen-.kollekt.- ranw	1	119	92,82	11045,50
	2	82	112,87	9255,50
	Bcero	201		
279.-sotr.-ladiat-.sech	1	119	98,51	11723,00
	2	82	104,61	8578,00
	Bcero	201		
281.-vzaimopomow-.sech	1	119	97,88	11647,50
	2	82	105,53	8653,50
	Bcero	201		
282.-vzaimopomow.-ranw	1	119	97,37	11587,50
	2	82	106,26	8713,50
	Bcero	201		
283.-priniat.-rewenij-.sech	1	119	93,27	11099,00
	2	82	112,22	9202,00
	Bcero	201		
284.-priniat.-rewenij.-ranw	1	119	92,66	11027,00
	2	82	113,10	9274,00
	Bcero	201		
285.-kolleg.-podderz.-sech	1	119	97,28	11576,00
	2	82	106,40	8725,00
	Bcero	201		
286.-kolleg.-podderz.-ranw	1	119	95,76	11395,50
	2	82	108,60	8905,50
	Bcero	201		
287.-rukovod.-podder.-sech	1	119	93,26	11097,50
	2	82	112,24	9203,50
	Bcero	201		
288.-rukovod.-podder.-ranw	1	119	98,66	11741,00
	2	82	104,39	8560,00
	Bcero	201		
289.-rukovod.-obratitsia.- sech	1	119	95,01	11306,00
	2	82	109,70	8995,00
	Bcero	201		
293.-avtonomija-.sech	1	119	93,76	11157,50
	2	82	111,51	9143,50
	Bcero	201		
294.-avtonomija-.ranw	1	119	94,17	11206,00
	2	82	110,91	9095,00
	Bcero	201		
297-.2-.vygodn.-predloz	1	119	96,20	11448,00
	2	82	107,96	8853,00

	Bcero	201		
297-.3-.zdorovje-.semj	1	119	103,39	12304,00
	2	82	97,52	7997,00
	Bcero	201		
298-.smena-.blagopr	1	119	93,62	11140,50
	2	82	111,71	9160,50
	Bcero	201		
299-.skolko-.dolzhnost-.sech	1	119	94,75	11275,00
	2	82	110,07	9026,00
	Bcero	201		
300-.skolko-.dolzhnost-. ranw	1	119	90,13	10726,00
	2	82	116,77	9575,00
	Bcero	201		
301-.izmenen-.blagopoluch	1	119	97,62	11617,00
	2	82	105,90	8684,00
	Bcero	201		
305-.gordost-.uspex	1	119	91,69	10911,00
	2	82	114,51	9390,00
	Bcero	201		
306-.rabota-.povywen	1	119	92,71	11033,00
	2	82	113,02	9268,00
	Bcero	201		
308-.skolko-.nagrad	1	119	95,31	11341,50
	2	82	109,26	8959,50
	Bcero	201		
309-.komp-.skolk-.povywen	1	119	97,97	11658,00
	2	82	105,40	8643,00
	Bcero	201		
310-.skolko-. povywen-.voobw	1	119	98,05	11668,00
	2	82	105,28	8633,00
	Bcero	201		
313-.rezultaty-.god-.sech	1	119	90,55	10775,50
	2	82	116,16	9525,50
	Bcero	201		
314.rezultaty-.god-.ranw	1	119	90,28	10743,00
	2	82	116,56	9558,00
	Bcero	201		
315-.ocenit-.rukovod	1	119	87,63	10427,50
	2	82	120,41	9873,50
	Bcero	201		
317-.semja-.dovolna-.zp	1	119	92,27	10980,00
	2	82	113,67	9321,00

	Bcero	201		
318-.neskolko.-doxodov	1	119	92,29	10982,50
	2	82	113,64	9318,50
	Bcero	201		
319-.dovolen-.zp	1	119	89,49	10649,00
	2	82	117,71	9652,00
	Bcero	201		
320-.dovolen.-premija	1	119	94,41	11234,50
	2	82	110,57	9066,50
	Bcero	201		
321-.doxod-.buduwee	1	119	106,08	12623,50
	2	82	93,63	7677,50
	Bcero	201		
322-.izmenen.-doxoda	1	119	97,02	11545,50
	2	82	106,77	8755,50
	Bcero	201		
323-.xochu-.rabot.-komp	1	119	87,16	10372,00
	2	82	121,09	9929,00
	Bcero	201		
324-.deti-.po.-stopam	1	119	84,30	10032,00
	2	82	125,23	10269,00
	Bcero	201		