
УДК 159.9
ББК 88.411.9
Ч 83

Т.А. Чугаева

Аспирант кафедры психологических и педагогических наук Института международного права, экономики, гуманитарных наук и управления им. К.В. Россинского, г. Краснодар; E-mail: Law-2004@yandex.ru

МОТИВАЦИОННЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ НОТАРИУСА

(Рецензирована)

Аннотация. В статье обосновывается противоречие между собственными карьерными ориентациями субъекта нотариальной деятельности, с одной стороны, и общественно декларируемыми приоритетами — с другой. Показано, что для нотариусов характерны высокий уровень выраженности мотиваций, связанных с обеспечением стабильности места работы, служением, интеграцией стилей жизни. Выделены некоторые дифференцирующие признаки карьерных ориентаций субъектов с разным возрастнo-профессиональным статусом: у стажеров высоко выражена ориентация на менеджмент; у большинства молодых специалистов, реализующих себя в нотариальной деятельности, — ориентация на стабильность места работы. Делается вывод о необходимости углубления анализа мотивационных предпосылок выбора нотариальной деятельности, профессиональной адаптации на этапах карьерного развития.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессионализм личности, профессиональная карьера, карьерная ориентация, профессиональная мотивация, профессиональное и личностное самоопределение.

Т.А. Chugaeva

Post-graduate student of Department of Psychological and Pedagogical Sciences, Institute of the International Law, Economy, Humanities and Management named after K.V. Rossinsky, Krasnodar; E-mail: Law-2004@yandex.ru

MOTIVATIONAL COMPONENTS OF PROFESSIONALIZING THE NOTARY

Abstract. The paper proves the presence of contradiction between the own career orientations of the subject of notarial activity, on the one hand, and socially declared priorities, on the other hand. Notaries are characterized by high level of expressiveness of the motivations related to ensuring stable place of work, service and integration of lifestyles. Some differentiating indicators of career orientations in subjects with the different age and professional status are allocated: trainees show orientation to management and the majority of the young specialists realizing themselves in notarial activity, orientation to stable place of work. A conclusion is drawn that it is necessary to make a profound analysis of motivational preconditions of a choice of notarial activity and professional adaptation at stages of career development.

Keywords: professional activity, professional genesis of the person, professional career, career orientation, professional motivation, professional and personal self-determination.

В контексте современной социально-экономической ситуации весьма актуальными становятся проблемы, связанные с построением и развитием карьеры, так как именно данный про-

цесс дает возможность человеку реализовать свои способности, возможности и потребности. И здесь очевидно, что данные исследования проводятся не только в рамках психологической нау-

ки, но и в социологии, философии, политологии и других, приобретая междисциплинарный характер. Так как факторы развития карьеры делятся на внешние (связанные с окружающим миром: межличностные отношения, специфика организационной структуры и т.д.) и внутренние (относящиеся непосредственно к индивиду: способности, профподготовка, субъективно-личностные характеристики), то изучение взаимосвязей мотивации человека и его карьерного развития важно и для конкретных областей деятельности, и для каждого человека лично.

Люди часто реализуют свои карьерные ориентации неосознанно, так как для каждого человека характерны определенные мотивы и ценности, побуждения, таланты и способности, интересы и личностная концепция. Так, по мнению С.Л. Рубинштейна, определение деятельности человека в отрыве от его сознания невозможно, поэтому изучение психологии деятельности закономерно переходит в изучение свойств личности [1]. И естественно, что выбор карьерных ориентации в группах, которые различаются по профессиональному признаку, будет различен, то есть для каждой профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентаций. Последние, как отмечает Б.А. Ясько, возникают в процессе социализации, на основе жизненного опыта и как результат первых этапов профессиогенеза [2].

Исследованиями взаимосвязи профессионального и личностного самоопределения занимались многие ученые. Так, Дж. Сьюпер на основании переосмысления исследований, проведенных в 1951 году группой экономистов, социологов, психиатров и психологов во главе с Э.Гинзбургом, а также исследований индустриальных психологов Д.Миллера и В.Форма, выдвинул концепцию стадий профессионального развития, различающихся типичными задачами — стадия *роста* (от рождения до 14 л.); стадия *исследования* (15-24 г.), на которой происходит реальное проигрывание разных ролей и предварительный профессиональный выбор,

реализация Я-концепции и овладение составом профессиональной деятельности; стадия *завоевания положения* (25-44 г.); стадия *поддержания стабильности* (45-64 г.) и стадия *спада* (от 65 лет и выше), характеризующаяся уходом из профессиональной жизни [3, с. 216]. Через некоторое время, переосмыслив свою концепцию, Д. Сьюпер дополнил ее концепцией о четырех типах карьеры, при помощи которой он пытался учесть индивидуальные различия в прохождении стадий профессиональной жизни. Согласно последней, возможны варианты как постоянства в выборе профессий, так и тенденция к смене профессий, но в рамках каждого выбора имеет место выработка у индивида личностных качеств, свойственных этим профессиям. Таким образом, Д. Сьюпер увязывает становления профессионально важных личностных качеств с характером выполняемой профессиональной деятельности и влияние последней на формирование личности профессионала [4].

Важность личностных факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности, подчеркивает и теория мотивов А. Маслоу. Согласно ей, всякое поведение человека, в том числе и профессиональная деятельность, определяется суммой одновременно актуальных мотиваций, связанных со стремлением личности к удовлетворению своих потребностей по признаку доминантности. Смысл иерархической структуры, по Маслоу, состоит в том, что вначале на поведение человека влияют потребности низших уровней и только потом более высоких. При этом потребность в самовыражении может развиваться только вместе с развитием возможностей человека и ростом его личности, но никогда не может быть полностью удовлетворена. Таким образом, и развитие процесса мотивации через удовлетворение потребностей не может быть завершено [5].

Американский психолог Эдгар Шейн разработал эффективный подход, позволяющий определить, что является мотивацией для людей в их профессиональной карьере. Шейн считает, что

личностные ценности влияют на нашу способность успешно решать задачи, которые перед нами стоят на работе. Чем лучше люди понимают собственные карьерные мотивы и ценности в определенных сферах, тем большее удовлетворение они могут получить от работы и карьеры. Для характеристики карьерного выбора и карьерной мотивации Э. Шейн ввел специальное понятие «карьерные якоря». Карьерные якоря являются ведущими мотивами и основополагающими ценностями, на которые человек, прежде всего, ориентируется при реализации карьеры, они удерживают человека в рамках избранного вектора карьерного движения и профессионального развития. Э. Шейн предложил рассматривать восемь карьерных якорей: профессиональную компетентность, менеджмент, автономию (независимость), стабильность (места работы и места жительства), вызов, служение, интеграцию стилей жизни и предпринимательство. Подход Шейна позволяет рассматривать сотрудников с точки зрения их карьерных якорей и соответственно формировать для них источники мотивации [6].

В этой связи особый интерес представляют исследования профессий, которые в последние годы вступили в процесс реформирования. Именно в таком периоде находится нотариальная сфера деятельности. Очевидно, что неопределенность конечного результата реформирования, нередко противоречивость законодательства и инструкций по правоприменению, отсутствие схем действий в правоприменительной практике (как у отдельного профессионала, так и у сообщества в целом) отражаются на психических, личностных и социальных качествах субъекта профессиональной деятельности. При этом усложнение работы, увеличение числа обязанностей и меры ответственности нотариуса ведут не только к расширению поля психологических компетенций, но и необходимости развивать дополнительные способности и навыки. Всё это ведет к вопросу об адаптации профессионала в данных условиях, к анализу его мотивационных предпо-

лок, выбору его карьерных мотиваций.

Цель проводимого исследования: выявление специфики карьерных ориентаций как мотивационных детерминант профессионализма нотариуса.

Организация и методы исследования.

В исследовании приняли участие 128 человек с высшим юридическим образованием, в возрасте от 22 до 48 лет — 98 женщин и 30 мужчин. Совокупная выборка была разделена на две подгруппы:

— подгруппа помощников нотариуса ($n_1=88$ человек; лица, успешно прошедшие стажировку, сдавшие экзамен и получившие лицензию на право нотариальной деятельности, временно исполняющие обязанности нотариуса; стаж работы от 1 года до 12 лет);

— подгруппа стажеров ($n_2=40$ человек; лица, успешно сдавшие экзамен в Управлении юстиции и допущенные к прохождению стажировки в нотариальных конторах Краснодарского края).

С целью диагностики иерархии карьерных ориентаций в группах испытуемых применен опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна [6, с. 180]. Методика позволяет дифференцировать 9 видов карьерных ориентаций: 1 — «Профессиональная компетентность», 2 — «Менеджмент», 3 — «Автономия», 4 — «Стабильность места работы», 5 — «Стабильность места жительства», 6 — «Служение», 7 — «Вызов», 8 — «Интеграция стилей жизни», 9 — «Предпринимательство».

При интерпретации диагностических данных рассматривается не только профиль мотивов и ценностей, но и общая напряженность мотивации. Она определяется в виде относительного показателя суммы средних значений по каждой шкале (10 баллов) к максимальной сумме (90 баллов) по опроснику.

Карьерные ориентации («якоря») Э. Шейн описывает следующим образом.

1. *Профессиональная компетентность.* Эта установка связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансо-

вый анализ и т.д.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

2. *Организаторская компетентность (менеджмент)*. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя власти и ответственности.

3. *Автономия (независимость)*. Первичная забота для личности с этой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда).

4. *Служение*. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни.

5. *Вызов*. Основные ценности в карьерной ориентации этого типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша — проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область

деятельности или квалификация.

6. *Предпринимательская креативность* (предпринимательство). Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное — создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

7. *Стабильность* (включает две под шкалы: «Стабильность места жительства»; «Стабильность места работы»). Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией часто перекладывает ответственность за управление карьерой на нанимателя и будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

8. *Интеграция стилей жизни*. Че-

людей ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом — где живет, как совершенствуется, — чем конкретную работу, карьеру или организацию.

Результаты и их обсуждение.

Анализ данных, полученных в подгруппах помощников нотариуса (n_1) и стажеров нотариуса (n_2), показал, что в целом для представителей этой профессиональной среды характерны средние показатели оценок по всем шкалам (рисунок 1).

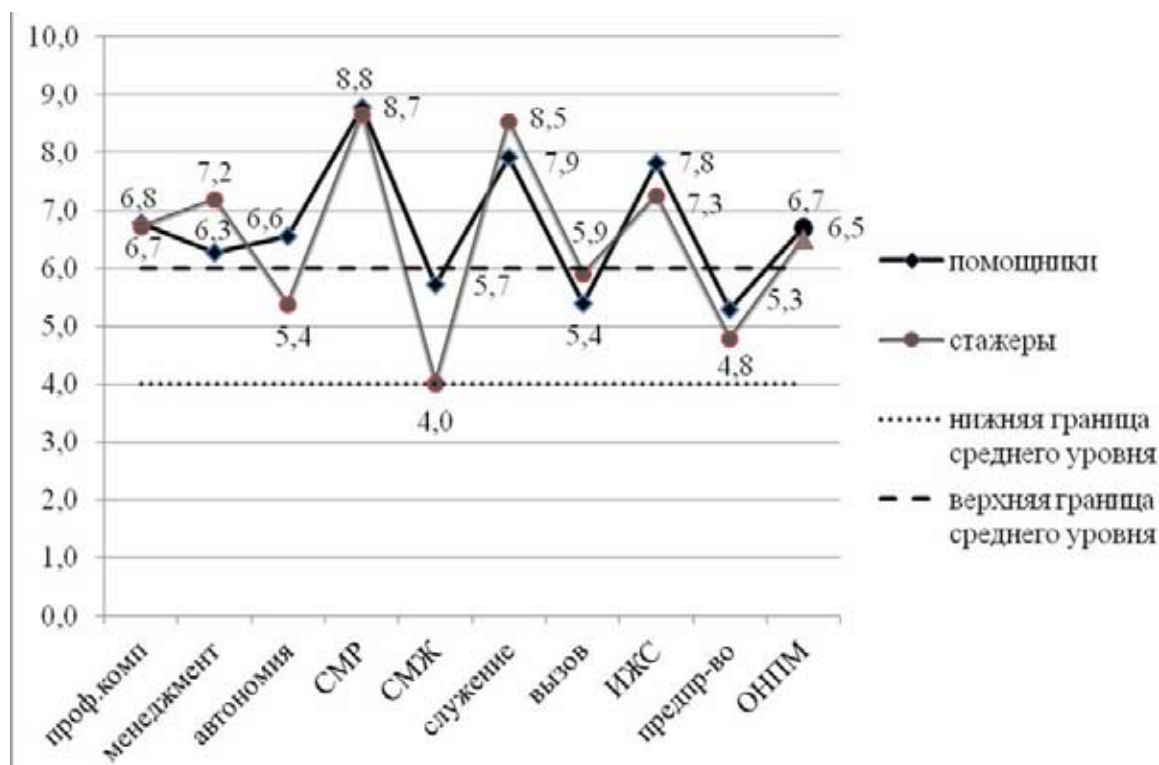


Рисунок 1. Профили карьерных ориентаций помощников нотариуса и стажеров

Общая напряженность профессиональной мотивации (ОНПМ) по результатам проведенного исследования — выше средней (6,7 — у помощников нотариуса и 6,5 — у стажеров).

Самые высокие средние показатели выявлены в исследуемых группах по одним и тем же шкалам, в сходном порядке уменьшения значений (таблица 1). Это шкала «Стабильность места работы» (n_1 $M=8,8 \pm 1,51$; n_2 $M=8,7 \pm 1,78$), которая указывает на карьерную ориентацию, обусловленную потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы, высокие показатели по которой говорят о человеке,

называемом «человек организации». Такие люди ответственность за управление карьерой перекладывают на нанимателя, что психологически объяснимо при разборе особенностей нотариальной деятельности. С самого начала молодой специалист может начать стажировку только при письменном согласии об этом от определенного нотариуса — куратора стажировки в нотариальную палату соответствующего субъекта РФ, а также при письменном заявлении нотариуса-работодателя о предоставлении ему при получении лицензии на право нотариальной деятельности места помощника нотариуса. В будущем помощник нотариуса ограничен терри-

ториально в изменении места работы, и при вынужденном переезде в другой нотариальный округ, контролирующийся другой нотариальной палатой, у него возникает необходимость в повторном прохождении ряда процедур, вплоть до повторной сдачи квалификационного экзамена для подтверждения лицензии.

Следующий высокий результат — по шкале «Служение» ($n_1 M=7,9\pm 1,93$; $n_2 M=8,5\pm 1,53$). Эта шкала определяет основные ценности человека — работа с людьми, помощь людям. Даже при смене работы такие люди всё равно будут активны в этом направлении. Согласно теории Э. Шейна, для людей с высокими показателями по данной шкале направленность на реализацию в своей работе сформированных личных цен-

ностей настолько важна, что они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности [6]. При реализации сильно выраженной ориентации «Служение» человек склонен игнорировать свои потребности, что ведет к возрастанию внутреннего напряжения. Высокие показатели по данной шкале закономерно вписываются в нотариальную деятельность, направленную на помощь людям. В современном обществе при отсутствии у большинства населения страны мотивации к пониманию содержания законов, а также в связи с тем, что население России не обладает навыками правовой культуры, чтобы продумать свои действия и их последствия, именно нотариус может оказать помощь в защите прав и законных интересов граждан.

Таблица 1.

Показатели якорей карьеры в обследуемых группах

	n_1 (88 чел.) ($M\pm\sigma$)	n_2 (40 чел.) ($M\pm\sigma$)	Сравнения (t)
Профессиональная компетентность	6,8±1,92	6,7±1,86	0,15
Менеджмент	6,3±2,04	7,2±1,55	8,03***
Автономия	6,6±1,82	5,4±2,13	3,06**
Стабильность места работы (СМР)	8,8±1,51	8,7±1,78	0,40
Стабильность места жительства (СМЖ)	5,7±2,49	4,0±2,51	3,61***
Служение	7,9±1,93	8,5±1,53	1,92*
Вызов	5,4±2,03	5,9±1,42	1,64
Интеграция стилей жизни (ИСЖ)	7,8±1,41	7,3±1,24	2,26**
Предпринимательство	5,3±1,89	4,8±2,03	1,37

Примечание: «*» — $p<0,05$; «**» — $p<0,01$; «***» — $p<0,01$. Жирным шрифтом выделены показатели, достоверно преобладающие по данным статистического анализа.

Третья шкала с высоким результатом — «Интеграция стилей жизни» ($n_1 M=7,8\pm 1,41$; $n_2 M=7,3\pm 1,24$). Этот показатель характеризует людей, стремящихся к балансу и гармонии в жизни. Они не выделяют в доминирующих ценностях только семью, только карьеру, или только саморазвитие, а ценят свою жизнь в целом — где живут, как совершенствуются, интегрируя все стороны жизни. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Можно предположить, что высокие показатели шкалы «Интеграция стилей жизни» в исследуемых подгруппах

обусловлены почти полным отсутствием возможности карьерного роста в нотариальной деятельности.

Выраженность карьерных ориентаций можно разделить на три уровня. Первый, высокий уровень в подгруппах составляют шкалы «СМР» ($n_1 M=8,8$; $n_2 M=8,7$), «Служение» ($n_1 M=7,9$; $n_2 M=8,5$), «ИСЖ» ($n_1 M=7,8$; $n_2 M=7,3$). К этому уровню у стажеров можно отнести также карьерную ориентацию «Менеджмент» ($n_2 M=7,2$), которая отличается по сумме баллов всего на 0,1 единицу от вышестоящей шкалы. Карьерный якорь «Стабильность места работы» занимает первое место в

иерархии всех карьерных ориентаций в подгруппах исследуемых, причем с существенным отрывом от среднего уровня (разница в 2,1 единиц у помощников нотариуса и в 2,2 единиц у стажеров). Карьерный якорь «Служение», занимающий второе место, имеет у стажеров существенный отрыв от среднего уровня баллов с разницей 2,0 единицы, что почти в два раза превышает разницу подгруппы помощников нотариуса — 1,2 единицы. Это может свидетельствовать о том, что стажеры в большей степени признают важность элемента служения и социальной пользы выбранной профессии.

В средний уровень карьерных ориентаций в подгруппах испытуемых практически при равных показателях входит «Профессиональная компетентность» ($n_1 M=6,8$; $n_2 M=6,7$). Данная шкала занимает уровень выше среднего и, по теории Шейна, указывает на наличие способностей и талантов в выбранной сфере деятельности, а также на то, что люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела [7]. Средний уровень в подгруппе помощников нотариуса составляют шкалы «Автономия» ($n_1 M=6,6$) и «Менеджмент» ($n_1 M=6,3$). Подобное предпочтение можно объяснить наличием опыта работы в должности временно исполняющего обязанности нотариуса, когда встает необходимость самому принимать решения, брать на себя ответственность за конечный результат и соединять различные управленческие функции. В подгруппе стажеров данный уровень дополняет шкала «Вызов» ($n_2 M=5,9$), что может рассматриваться как ориентация, направленная на рывок к «карьерным вершинам» и достижение поставленных профессиональных целей.

Низкий уровень карьерных ориентаций в исследуемых подгруппах состоит из аналогичных шкал «СМЖ» ($n_1 M=5,7$; $n_2 M=4,0$) и «Предпринимательство» ($n_1 M=5,3$; $n_2 M=4,8$), а также у помощников нотариуса сюда входит карьерная ориентация «Вызов» ($n_1 M=5,4$), а у стажеров «Автономия» ($n_2 M=5,4$). Следует отметить низкий показатель по шкале «Стабильность ме-

ста жительства» у стажеров, который существенно отличается и от данного показателя у помощников нотариуса (разница в 1,7 единиц) и от общего среднего уровня карьерных ориентаций (разница в 2,5 единиц). Данный результат может быть связан с началом трудовой деятельности у стажеров и преобладающим желанием в карьерной самореализации.

При анализе общих результатов по полу различий выявлено не было. Основные показатели распределились в том же порядке, как в подгруппах помощников нотариуса и стажеров. Вместе с тем обнаружено некоторое различие показателей среди мужчин — помощников нотариуса и мужчин-стажеров (рисунок 2).

При рассмотрении данных видно, что, показатели мужчин группы помощников нотариуса (21 человек) соответствуют вышеизложенным, а в группе мужчин-стажеров нотариуса (9 человек) на третью ступень, вместо карьерной ориентации «ИЖС», выходит ценность карьеры по типу «Менеджмент». Это говорит об ориентации личности на организационную деятельность, но может быть связано с удовлетворением стремления к превосходству посредством управленческой деятельности [8]. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее и человек стремится занять должность управленца. Стоит обратить также внимание на показатели по шкале «Вызов», которые выше у мужчин-стажеров. Данная карьерная ориентация направлена на преодоление препятствий, победу над другими, решение трудных задач. При этом процесс борьбы и победы, согласно Э. Шейну, более важны для этих людей, чем карьерное продвижение, квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно [6].

Статистического подтверждения достоверности установленных различий нами не получено (во всех сравнениях $t_{эм} < t_{кр}$), что можно объяснить неболь-

