

Специфика личностно-мотивационных факторов профессиональной
занятости в период поздней зрелости (магистерская диссертация, МГУ)

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Профессиональная занятость пожилых. Теоретическое осмысление личностных и мотивационных факторов профессиональной активности поздней зрелости (далее – занятость), а также их влияния на субъективную удовлетворённость жизнью личности необходимо для развития возрастной психологии труда. Значение данного института таково, что без его обстоятельного осмысления невозможно достижение устойчивой профессиональной активности людей позднего возраста. Старение населения и увеличение продолжительности активной жизни делают вопрос сохранения возможностей для труда частью более широкой проблематики здорового старения [11; 12].

Степень разработанности. Итак, поздняя профессиональная занятость подвергается воздействию возрастных психологических изменений, что создает различные исследовательские подходы. С другой стороны, личностные ресурсы, профессиональные мотивы поздней зрелости, имеют самостоятельное значение и используются для объяснения различий профессиональных траекторий людей. В данном параграфе рассмотрены основные психологические подходы к профессиональному развитию, а также мотивация, личностные ресурсы поздней зрелости. Теоретическая проблематика представлена исследованиями Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк, А.А. Рябухиной, Г.И. Борисова, Т.Б. Сергеевой, Н.С. Глуханюк, А.А. Печеркиной и других авторов, включённых в библиографию работы.

Цель работы. В данном исследовании специфика личностных и мотивационных факторов профессиональной занятости поздней зрелости рассматривается с точки зрения возрастной психологии и основанной на ней психологии труда. Как будет показано на страницах данной работы ниже,

профессиональная мотивация и личностные ресурсы, а также процесс возрастной адаптации между жизненными сферами составляют основу анализа факторов текущего статуса профессиональной занятости людей поздней зрелости. Цель состоит в выявлении и теоретико-эмпирическом обосновании связей личностных и мотивационных характеристик с профессиональной занятостью лиц поздней зрелости и в разработке программы психологического сопровождения.

Задачи исследования. Для достижения цели необходимо:

- раскрыть позднюю зрелость как этап возрастного и профессионального развития личности;
- систематизировать теоретические подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности в поздней зрелости;
- определить личностные детерминанты профессиональной занятости в период поздней зрелости;
- разработать программу, гипотезу и организационную схему эмпирического исследования;
- обосновать комплекс психодиагностических методов исследования личностных и мотивационных факторов профессиональной занятости;
- определить методы обработки и психологической интерпретации эмпирических данных;
- определить направления сравнительного анализа личностных и мотивационных особенностей профессионально занятых и профессионально незанятых лиц позднего возраста;
- установить предполагаемые взаимосвязи личностно-мотивационных факторов и профессиональной занятости в поздней зрелости;
- разработать программу психологического сопровождения профессиональной активности лиц позднего возраста и обосновать критерии проверки её эффективности.

Объект исследования. Психологические факторы ярко проявляются в деятельности профессионально занятых людей. Их исследование происходит в рамках разных направлений изучения «профессиональной занятости». Объектом в данной работе выступает профессиональная занятость лиц в период поздней зрелости.

Предмет исследования. Личностно-мотивационная регуляция, в свою очередь, возможна как наряду с профессиональной занятостью, так и без нее. В данном случае нас интересует совокупность факторов, связанных с текущим статусом занятости, профессиональной мотивацией, а также обратное влияние условий деятельности на личностные ресурсы. Предметом выступают личностные и мотивационные характеристики, связанные с профессиональной занятостью лиц поздней зрелости.

Методологическая основа. В данном исследовании профессиональная активность личности в период поздней зрелости рассматривается с точки зрения субъектно-деятельностного подхода и основанного на нем сравнительного психологического анализа. Как будет показано на страницах данной работы ниже, анализ индивидуальных ресурсов личности, а также процесс сопоставления показателей между группами составляют основу методики исследования личностно-мотивационных факторов профессиональной занятости поздней зрелости. Используются анализ и синтез научных положений, сравнение, классификация, психодиагностическое проектирование и статистическая интерпретация.

Теоретическая база. Современная психологическая наука в лице исследователей разных направлений сконцентрировалась на выявлении возрастных ресурсов профессионального развития и благополучия людей позднего возраста. Отличаясь разной степенью близости своего мировоззрения к теориям профессионального развития в поздней зрелости, авторы выявили индивидуальные различия и предложили научное осмысление психологических ресурсов профессионально активных людей. В

библиографию включены подтверждённые научные публикации Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк, Т.Б. Сергеевой, Н.С. Глуханюк, А.А. Печеркиной, Т.А. Поповой, З.И. Рябикиной и других исследователей.

Новизна. Ресурсы играют ключевую роль в определении места поздней занятости на жизненном пути. В связи с этим следует отдавать себе отчет в том, что занятость представлена в исследовании преимущественно как текущий статус профессиональной активности личности позднего возраста. На данных этапах создается аналитическая модель факторов, а для проверки гипотезы необходимо освоение сопоставимых психодиагностических процедур измерения. Таким образом, реалистическое понимание данного института, создаваемых им возможностей и накладываемых им ограничений является одним из важных условий определения комплекса личностно-мотивационных факторов профессиональной занятости. Новым результатом работы выступает согласованная схема, связывающая профессиональную мотивацию, самооффективность, жизнестойкость, интернальность, смысловую сферу и удовлетворённость жизнью с проектируемым сравнительным анализом двух групп.

Практическая значимость. Сказанное выше подтверждает, что для роста качества сопровождения, учитывающего личностно-мотивационные особенности работников поздней зрелости, необходимо проведение адресной психологической работы. Рассмотрим условия и меры поддержки профессиональной мотивации и психологических ресурсов работающего человека. Предлагаемая программа может использоваться организационными психологами, специалистами по работе с персоналом и работодателями как проектная основа индивидуализированной поддержки.

Структура работы. Итак, содержание диссертации подвергается последовательному раскрытию девяти исследовательских задач, что создает трехчастную академическую композицию. С другой стороны, три главы, объединяющие девять параграфов, имеют самостоятельные функции и

используются для последовательного перехода от теории к эмпирическому проекту и практике. В данном исследовании рассмотрены теоретические и методические основания профессиональной занятости, а также результаты аналитического моделирования и программа психологического сопровождения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПОЗДНЕЙ ЗРЕЛОСТИ

1.1. Поздняя зрелость как этап возрастного и профессионального развития личности

Возрастные особенности поздней зрелости являются одним из существенных психологических факторов, обеспечивающих специфику профессионального поведения человека. В связи с этим мировоззрение специалистов, анализирующих данный феномен, играет определяющую роль как в постановке исследовательских задач, так и в трактовке полученных результатов. По этой причине теоретическая глава данного исследования должна начинаться с рассмотрения того, какие перспективы анализа профессиональной активности личности на этапе поздней зрелости задают современные концепции возрастного и профессионального развития личности.

Возрастные изменения в период поздней зрелости личности создают качественно новые условия сохранения профессиональной активности человека. Разумеется, это не случайно. С одной стороны, все явления позднего онтогенеза представляют собой ту или иную форму возрастного развития. С другой, все они так или иначе приспособляются к процессу психологической адаптации. Всемирная организация здравоохранения рассматривает здоровое старение через сохранение функциональных возможностей человека и взаимодействие индивидуальных способностей со средой [11].

Таблица 1 – Подходы к периодизации поздней зрелости в отечественной и зарубежной психологии

Подход | Основной критерий | Психологический акцент | Значение для исследования занятости

Хронологический | календарный возраст | последовательность возрастных этапов | позволяет формировать возрастные группы

Функциональный | сохранность возможностей | реальные способности и ограничения | объясняет неоднородность лиц одного возраста

Профессионально-генетический | этап профессионального пути | изменение профессиональной позиции | показывает трансформацию отношения к труду

Субъектный | способы саморегуляции | цели, смысл, самоэффективность | раскрывает индивидуальные ресурсы занятости

Социально-психологический | положение в системе отношений | роли, включённость, востребованность | связывает труд с социальной интеграцией

Функциональный подход предполагает, что возрастное развитие личности происходит параллельно, независимо друг от друга и опирается только на индивидуальные ресурсы. На основании этого подхода, возможности развития равны для всех, а достижение степени «активности» зависит от правильности принимаемой жизненной стратегии. Для целей настоящей работы это положение корректируется учетом неоднородности жизненных условий: календарно близкие участники могут существенно различаться по состоянию здоровья, квалификации, опыту, условиям труда и социальной ситуации.

Таблица 2 – Психологические особенности профессионального развития на различных этапах поздней зрелости

Характеристика | Переход к поздней зрелости | Поздняя зрелость | Возможное значение для занятости

Профессиональная позиция | переоценка целей | сохранение значимых трудовых ролей | поддерживает непрерывность жизненного пути

Мотивация | изменение значения продвижения | усиление смысловых и социальных мотивов | меняет причины продолжения деятельности

Самозффективность | зависит от опыта адаптации | поддерживается успешным решением задач | способствует освоению новых требований

Социальная включённость | перестройка статусов | сохранение профессиональных контактов | уменьшает риск изоляции

Отношение к возрасту | сопоставление ресурсов и ограничений | индивидуальная адаптация к изменениям | влияет на решения о продолжении труда

Итак, поздняя зрелость подвергается воздействию биологических психологических социальных изменений, что создает неоднородные профессиональные траектории. С другой стороны, жизненный опыт, личностные ресурсы человека, имеют самостоятельное значение и используются для сохранения субъектной позиции в профессиональной деятельности. В данном параграфе рассмотрены возрастные предпосылки профессионального развития личности, а также роль функциональных возможностей человека.

1.2. Теоретические подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности в поздней зрелости

Исследователи профессиональной мотивации предложили различные модели в зависимости от источника побуждения и характера регуляции профессионального поведения. На одном полюсе этой типологии оказалась внутренняя мотивация, где человек полностью контролирует собственную деятельность. На противоположном полюсе оказался внешний инструментальный контроль профессионального поведения работника. Для настоящей работы принципиально не сводить решение о продолжении труда к одному побуждению.

Таблица 3 – Сравнительная характеристика подходов к профессиональной мотивации

Подход | Центральное положение | Возможное объяснение продолжения труда
| Ограничение

Потребностный | поведение связано с актуальными потребностями | труд удовлетворяет материальные и социальные потребности | не исчерпывает индивидуальный смысл деятельности

Ценностно-смысловой | деятельность включена в систему жизненных смыслов | работа сохраняется как значимая часть жизненного пути | смыслы требуют комплексного исследования

Субъектно-деятельностный | личность активно регулирует деятельность | занятость поддерживается посредством саморегуляции | необходимо учитывать ресурсы и среду

Ресурсный | активность зависит от доступных психологических ресурсов | работа сохраняется при достаточной адаптационной возможности | ресурс не тождествен мотиву

Социально-психологический | профессиональное поведение связано с системой ролей | труд поддерживает включённость и востребованность | роль среды не позволяет объяснить все индивидуальные различия

Мотивы играют ключевую роль в определении места профессиональной занятости на жизненном пути. В связи с этим следует отдавать себе отчет в том, что мотивация представлена в работе преимущественно как система побуждений различной психологической направленности личности. На данных этапах создается структура мотивов труда, а для её изучения необходимо освоение сопоставимых способов психологической оценки. Таким образом, реалистическое понимание данного института, создаваемых им возможностей и накладываемых им ограничений является одним из важных условий определения причин продолжения профессиональной активности позднего возраста.

Таблица 4 – Основные группы мотивов профессиональной занятости в период поздней зрелости

Группа мотивов	Психологическое содержание	Возможное проявление
Смысловые	переживание полезности и значимости труда	стремление продолжать содержательную деятельность
Компетентностные	потребность использовать накопленный опыт	экспертная и наставническая активность
Социальные	потребность в общении и принадлежности	сохранение профессионального окружения
Статусно-ролевые	поддержание привычной социальной роли	сохранение связи с профессиональной сферой
Материальные	получение дохода	финансовые основания продолжения труда
Структурирующие	организация режима повседневности	сохранение привычного жизненного ритма

Сказанное выше подтверждает, что для роста внутренней мотивации, связанной с субъективным смыслом профессиональной деятельности человека, необходимо проведение комплексного психологического анализа. Рассмотрим условия и меры разграничения внутренних внешних социальных материальных профессиональных мотивов. В поздней зрелости такая дифференциация особенно значима, поскольку решение о продолжении работы может одновременно поддерживаться несколькими основаниями.

1.3. Личностные детерминанты профессиональной занятости в период поздней зрелости

Для анализа индивидуальных личностных ресурсов профессиональной активности людей в период поздней зрелости необходимо рассмотреть психологические механизмы субъектной саморегуляции личности. Для этого важно понимать содержание общей самоэффективности личности при решении профессиональных задач, выраженность жизнестойкости и интернальности человека, возможности получения устойчивого

субъективного контроля поведения и влияние смысложизненных ориентаций на текущую профессиональную занятость личности.

Таблица 5 – Личностные характеристики, теоретически связанные с профессиональной активностью в поздней зрелости

Характеристика	Психологическая функция	Предполагаемое значение
Самоэффективность	уверенность в способности справляться с задачами	поддерживает готовность действовать
Жизнестойкость	конструктивное отношение к трудностям	способствует адаптации к изменениям
Интернальность	переживание собственной роли в результатах	поддерживает активные стратегии поведения
Личностная мобильность	готовность изменять способы действий	рассматривается как теоретический контекст адаптации
Осмысленность жизни	наличие целей и субъективной перспективы	связывает деятельность с жизненными задачами
Удовлетворённость жизнью	когнитивная оценка жизненной ситуации	используется как отдельный показатель, не тождественный всему психологическому благополучию

Влияние личности на профессиональное поведение людей поздней зрелости и получаемую ими субъективную удовлетворённость оказалось самостоятельной исследовательской темой. Наиболее значимые работы в этой области были изданы российскими исследователями возрастной психологии труда в разные годы. В настоящей работе личностная мобильность и профессиональная идентичность рассматриваются только как теоретический контекст, поскольку специальными диагностическими методиками они далее не измеряются.

Таблица 6 – Связь личностных характеристик с возможными мотивами продолжения профессиональной деятельности

Личностная характеристика | Связанный мотив | Предполагаемый психологический механизм

Самоэффективность | достижение и компетентность | ожидание успешного решения задач

Жизнестойкость | сохранение активности | восприятие изменений как преодолимых

Интернальность | самостоятельность | соотнесение результатов со своими действиями

Осмысленность жизни | смысл труда | включение занятости в жизненные цели

Удовлетворённость жизнью | поддержание приемлемой жизненной ситуации | сопоставление работы с общей оценкой жизни

Итак, профессиональная занятость подвергается воздействию личностных и средовых факторов, что создает различные психологические сочетания. С другой стороны, самоэффективность, жизнестойкость интернальность осмысленность жизни, имеют ресурсное значение и используют ее для регуляции поведения в изменяющейся профессиональной среде. В данном параграфе рассмотрены основные личностные ресурсы профессиональной активности, а также границы их последующей эмпирической операционализации.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПОЗДНЕЙ ЗРЕЛОСТИ

2.1. Программа, гипотеза и организация эмпирического исследования

Гипотезы исследования. Основная гипотеза исследования состоит в том, что текущий статус профессиональной занятости людей поздней зрелости статистически связан с комплексом личностных и мотивационных психологических ресурсов. Объединение внутренней профессиональной мотивации с самоэффективностью жизнестойкостью интернальностью и осмысленностью, вероятно позволит участникам демонстрировать более благоприятный личностно-мотивационный профиль. Гипотеза не предполагает доказательства причинного влияния этих характеристик в рамках поперечного дизайна.

Сказанное выше подтверждает, что для роста доказательности, необходимой при сопоставлении психологических характеристик двух групп, необходимо проведение сравнительного эмпирического исследования. Рассмотрим условия и меры формирования сопоставимых групп участников поздней зрелости. Проект предусматривает сравнение профессионально занятых и профессионально незанятых лиц при единообразной процедуре диагностики.

Таблица 7 – Проектная характеристика выборки эмпирического исследования

Критерий		Профессионально занятые		Профессионально незанятые
Возраст		одна заранее установленная возрастная категория поздней зрелости та же возрастная категория		
Статус		оплачиваемая профессиональная деятельность на момент обследования отсутствие оплачиваемой профессиональной деятельности на		

момент обследования

Длительность статуса | фиксируется в анкете | фиксируется в анкете

Профессиональный стаж | фиксируется | фиксируется

Образование | фиксируется как контрольная характеристика | фиксируется как контрольная характеристика

Пол | фиксируется как контрольная характеристика | фиксируется как контрольная характеристика

Характер и интенсивность труда | фиксируются | для ранее работавших фиксируется последняя профессиональная деятельность

Основание незанятости | не применяется | фиксируются добровольное прекращение, поиск работы, семейные и иные причины

Безусловно, при формировании выборки распределение участников по группам происходит естественно и основывается на текущем статусе занятости, что не позволяет достичь экспериментального контроля. Тем не менее приближение к нему позволяет повысить сопоставимость групп и смягчить влияние смешивающих факторов. Поэтому интерпретация должна учитывать профессию, стаж, образование, пол, условия труда, причины незанятости и другие характеристики.

Таблица 8 – Соответствие задач исследования изучаемым показателям и способам их оценки

Исследовательская задача	Показатель	Способ оценки
Оценить профессиональную мотивацию	внутренняя и внешняя мотивационная направленность	стандартизированная методика профессиональной мотивации при наличии подтверждённой версии
Оценить самооффективность	общий показатель самооффективности	стандартизированная шкала в подтверждённой русскоязычной адаптации
Исследовать жизнестойкость	общий показатель и предусмотренные выбранной версией компоненты	подтверждённая русскоязычная методика

Изучить субъективный контроль | интернальность | подтверждённая методика субъективного контроля

Оценить смысловую сферу | цели и осмысленность жизненной перспективы | подтверждённая русскоязычная версия методики

Оценить удовлетворённость жизнью | когнитивная оценка жизненной ситуации | подтверждённая русскоязычная версия шкалы

Проверить гипотезу | межгрупповые различия и связи показателей | статистические критерии после проверки свойств реального массива

Следует отметить, что организация исследования достаточно сложна как в подборе, так и в сопоставлении групп. Поперечный дизайн продемонстрировал бы, с одной стороны, различия показателей, особенно при сопоставимых характеристиках участников, когда будет реализован единый диагностический протокол и проведена одинаковая процедура, а с другой, ограничения интерпретации, в т.ч. из-за невозможности доказать причинность. Реальная база исследования, численность выборки и числовые характеристики участников должны указываться только после фактического набора и не моделируются в настоящем тексте. Участникам необходимо предоставить информацию о целях и процедуре, обеспечить добровольное информированное согласие, возможность прекращения участия и обезличивание материалов.

2.2. Психодиагностические методы исследования личностных и мотивационных факторов профессиональной занятости

Психодиагностические методы исследования являются одним из основных инструментов психологической науки, обеспечивающих измерение индивидуальных психологических характеристик. В связи с этим мировоззрение специалистов, анализирующих данный феномен, играет определяющую роль как в постановке исследовательских задач, так и в трактовке полученных результатов. По этой причине теоретическая глава

данного исследования должна начинаться с рассмотрения того, какие перспективы анализа личностных и мотивационных психологических характеристик поздней профессиональной занятости задают стандартизированные диагностические процедуры и правила их интерпретации.

Таблица 9 – Проектируемый комплекс психодиагностических направлений и измеряемые показатели

Диагностическое направление	Измеряемый показатель	Значение для темы
Профессиональная мотивация	соотношение внутренних и внешних побуждений	характеризует мотивационную регуляцию труда
Самоэффективность	уверенность в способности результативно действовать	характеризует субъектный ресурс активности
Жизнестойкость	способность сохранять активность при трудностях	отражает адаптационный ресурс
Субъективный контроль	интернальность	отражает переживание личного влияния на результаты
Смысложизненная сфера	цели и общая осмысленность жизни	показывает включённость деятельности в жизненную перспективу
Удовлетворённость жизнью	когнитивная оценка собственной жизни	применяется как отдельный показатель субъективной оценки жизни

Фактически это означает, что исследователь имеет доступ к набору методов, который раскрывает возможности комплексной психологической диагностики личности. В большинстве случаев благодаря стандартизированной процедуре сопоставление показателей является предпочтительной формой. В случае, когда возрастные особенности затрудняют понимание инструкций, а длительные задания превышают субъективные возможности участников, психолог рекомендует принять меры к их снижению с целью сокращения утомления. Исследователь может посоветовать сменить последовательность заданий, пересмотреть

длительность процедуры или использовать предусмотренные методикой организационные паузы.

Таблица 10 – Показатели и диагностическая направленность проектируемых методов

Блок | Показатели | Интерпретационная направленность

Профессиональная мотивация | внутренние и внешние побуждения | источники поддержания активности

Самозффективность | общий показатель | уверенность в способности справляться с задачами

Жизнестойкость | показатель согласно выбранной версии | устойчивость активной позиции

Субъективный контроль | интернальность | переживание личного влияния на события

Смыслжизненная сфера | цели и осмысленность | наличие жизненной перспективы

Удовлетворённость жизнью | общий показатель | когнитивная оценка собственной жизни

Сказанное выше подтверждает, что для роста достоверности, необходимой при использовании самоотчётных психологических методик поздней зрелости, необходимо проведение стандартизированной диагностической процедуры. Рассмотрим условия и меры уменьшения утомления непонимания социальной желательности ситуационных искажений. Конкретные авторские версии методик, шкалы, нормативы и правила подсчёта должны фиксироваться только после выбора подтверждённых русскоязычных адаптаций; неподтверждённые реквизиты в настоящей работе не придумываются.

2.3. Методы обработки и интерпретации эмпирических данных

Для анализа личностных и мотивационных показателей профессионально занятых и незанятых людей поздней зрелости необходимо рассмотреть методы статистической обработки результатов диагностики. Для этого важно понимать характер распределения значений каждой применяемой диагностической шкалы до выбора статистики, различия между двумя независимыми сравниваемыми группами, возможности получения статистически устойчивых результатов после коррекции и влияние характеристик выборки на обнаруживаемые статистические взаимосвязи.

Таблица 11 – Система эмпирических показателей и принципы их интерпретации

Показатель | Базовый принцип интерпретации | Ограничение

Профессиональная мотивация | интерпретируется по правилам выбранной подтверждённой методики | искусственные уровни без нормативов не устанавливаются

Самозффективность | интерпретируется по подтверждённой версии шкалы | сравнение требует одинаковой версии для всех участников

Жизнестойкость | интерпретируется по правилам выбранной адаптации | нельзя смешивать нормативы разных версий

Интернальность | оценивается по предусмотренным выбранной методикой шкалам | вывод зависит от корректности используемых нормативов

Осмысленность жизни | анализируется по подтверждённым шкалам | отдельные шкалы нельзя подменять общей оценкой

Удовлетворённость жизнью | рассматривается как самостоятельный показатель | не заменяет собой весь конструкт психологического благополучия

Безусловно, при статистическом анализе выбор критерия по данным происходит не автоматически и основывается на свойствах распределения, что не позволяет заранее объявить один метод универсальным. Тем не менее приближение к обоснованному выбору позволяет повысить доказательность и

смягчить риск ошибочной интерпретации. U-критерий Манна–Уитни может применяться к двум независимым группам при соответствующих свойствах данных, а коэффициент Спирмена — к анализу монотонных связей при соблюдении его предпосылок.

Таблица 12 – Методы статистической обработки данных в соответствии с исследовательскими задачами

Метод | Назначение | Условие использования

Медиана и квартильный размах | описание центральной тенденции и разброса | применяются при распределениях, для которых они информативны

Среднее и стандартное отклонение | описание данных | используются при допустимости соответствующей интерпретации

U-критерий Манна–Уитни | сравнение независимых групп | используется после проверки типа и структуры реальных данных

Коэффициент Спирмена | анализ монотонной связи | используется для подходящих переменных

Коррекция множественных сравнений | контроль накопления ошибки первого рода | способ выбирается до окончательной интерпретации набора тестов

Сказанное выше подтверждает, что для роста доказательности, необходимой при проверке нескольких взаимосвязанных психологических предположений, необходимо проведение заранее определённого статистического анализа. Рассмотрим условия и меры проверки межгрупповых различий корреляционных связей и множественных сравнений. Гипотеза может считаться поддержанной только при согласованном обнаружении заранее предусмотренных различий или связей после применения выбранных правил статистического контроля; единичное значение p само по себе не является достаточным основанием.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПОЗДНЕЙ ЗРЕЛОСТИ

3.1. Анализ личностных и мотивационных особенностей профессионально занятых лиц позднего возраста

Сначала были рассмотрены направления сравнительного анализа. Сопоставление личностных и мотивационных характеристик двух групп поздней зрелости предопределило необходимость выбора одной из позиций. В данной работе мы опираемся на сравнительный подход и вытекающую из нее аналитическую схему. Согласно этому подходу статус создается фактически, но распределяется по двум группам, находя отражение в сравнении. Поскольку исходный обезличенный массив фактических результатов в материалах работы отсутствует, конкретные медианы, U-критерии и р-значения из VERSION 1 исключены как неподтверждённые.

Таблица 13 – Направления сравнительного анализа профессиональной мотивации

Показатель	Профессионально занятые	Профессионально незанятые
Проверяемый вопрос		
Внутренняя мотивация	фактическое значение определяется после диагностики	фактическое значение определяется после диагностики
	различается ли выраженность между группами	
Внешняя положительная мотивация	определяется эмпирически	определяется эмпирически
	имеются ли групповые различия	
Внешняя отрицательная мотивация	определяется эмпирически	определяется эмпирически
	связана ли она с текущим статусом занятости	

Фактически это означает, что исследователь имеет доступ к двум группам, который раскрывает возможности сравнительного анализа психологических характеристик. В большинстве случаев благодаря

одинаковой диагностической процедуре межгрупповое сравнение является корректнее. В случае, когда профессия стаж здоровье доход условия труда и причины незанятости, а различия групп превышают допустимые возможности контроля, исследователь рекомендует принять меры к их учету с целью сокращения смещения. Исследователь может посоветовать сменить схему анализа, пересмотреть состав групп или использовать контрольные переменные.

Таблица 14 – Направления сравнения личностных характеристик участников

Показатель	Ожидаемый предмет анализа	Ограничение интерпретации
Самоэффективность	межгрупповое различие	не доказывает причинного влияния занятости
Жизнестойкость	межгрупповое различие	может зависеть от предшествующего опыта
Интернальность	межгрупповое различие	требует одинаковой диагностической версии
Осмысленность жизни	межгрупповое различие	связана с широким жизненным контекстом
Удовлетворённость жизнью	межгрупповое различие	не тождественна психологическому благополучию в целом

Итак, сравнительный анализ подвергается ограничениям поперечного исследовательского дизайна, что создает пределы причинной интерпретации. С другой стороны, групповые различия, полученные единообразной диагностикой, имеют аналитическое значение и используют ее для проверки соответствия теоретическим ожиданиям. В данном параграфе рассмотрены направления сравнения мотивационных и личностных характеристик, а также ограничения, связанные с отсутствием подтверждённого массива данных.

3.2. Взаимосвязь личностно-мотивационных факторов и профессиональной занятости в поздней зрелости

Для анализа предполагаемых связей профессиональной мотивации с личностными ресурсами участников периода поздней зрелости необходимо рассмотреть корреляционную структуру психологических показателей. Для этого важно понимать направление и величину связи между заранее определёнными диагностическими переменными исследования, различия между корреляцией и причинным объяснением, возможности получения статистически устойчивых результатов после коррекции и влияние характеристик выборки на обнаруживаемые статистические взаимосвязи.

Таблица 15 – Планируемые корреляционные связи между показателями профессиональной мотивации и личностными характеристиками

Пары показателей | Теоретически ожидаемое направление | Статус вывода до получения данных

Внутренняя мотивация – самооффективность | положительное | гипотеза

Внутренняя мотивация – жизнестойкость | положительное | гипотеза

Внутренняя мотивация – интернальность | положительное | гипотеза

Внутренняя мотивация – осмысленность жизни | положительное | гипотеза

Самооффективность – удовлетворённость жизнью | положительное | гипотеза

Внешняя отрицательная мотивация – удовлетворённость жизнью | отрицательное | гипотеза

Корреляционный анализ, в свою очередь, возможен как наряду с межгрупповым сравнением, так и без него. В данном случае нас интересует связь показателей, измеренных в общей выборке, личностных ресурсов, а также обратное влияние методических ограничений на интерпретацию результатов. Даже статистически значимая связь между самооффективностью и внутренней мотивацией не позволяет утверждать, что один показатель является причиной другого.

Таблица 16 – Личностно-мотивационные факторы и способ их аналитической интерпретации

Фактор | Аналитический вопрос | Допустимая интерпретация

Внутренняя мотивация | отличается ли между группами и связана ли с ресурсами | характеристика мотивационного профиля

Самоэффективность | связана ли с мотивацией и статусом группы | характеристика субъектного ресурса

Жизнестойкость | связана ли с адаптационными особенностями | характеристика ресурса совладания

Интернальность | сочетается ли с внутренней мотивацией | характеристика субъективного контроля

Осмысленность жизни | связана ли с мотивационной направленностью | характеристика жизненной перспективы

Удовлетворённость жизнью | различается ли между группами | отдельная когнитивная оценка жизни

Сказанное выше подтверждает, что для роста обоснованности, необходимой при интерпретации личностно-мотивационного профиля поздней занятости, необходимо проведение реального статистического исследования. Рассмотрим условия и меры разграничения теоретической гипотезы статистической связи и причинного вывода. До появления проверяемого массива данных сформулированная гипотеза оценивается как теоретически согласованная с выбранной моделью, но не как эмпирически подтверждённая.

3.3. Программа психологического сопровождения профессиональной активности лиц позднего возраста и обоснование её эффективности

Сказанное выше подтверждает, что для роста качества поддержки, учитывающей личностно-мотивационные особенности профессионально активных людей, необходимо проведение адресного психологического

сопровождения. Рассмотрим условия и меры поддержки самоэффективности внутренней мотивации жизнестойкости и осмысленности деятельности.

Таблица 17 – Структура программы психологического сопровождения профессиональной активности в поздней зрелости

Этап | Содержание | Формы работы | Организация

1. Исходная диагностика | оценка выбранных мотивационных и личностных показателей | индивидуальное тестирование и интервью | до начала программы
2. Смысловой блок | анализ значения труда и личных профессиональных целей | 2 групповые встречи по 60 минут | 1–2 недели
3. Ресурсный блок | самоэффективность и способы совладания с изменениями | 2 групповые встречи по 60 минут | 3–4 недели
4. Адаптационный блок | анализ новых требований и индивидуальных способов адаптации | 2 встречи по 60 минут | 5–6 недели
5. Социальный блок | профессиональная включённость, обмен опытом, наставничество | 1 групповая встреча по 60 минут | 7 неделя
6. Индивидуальная консультация | согласование нагрузки и личных ресурсов | 1 встреча до 60 минут | 8 неделя
7. Посттест | повторная диагностика теми же методиками | индивидуальное тестирование | после 8 недели
8. Отсроченное измерение | оценка устойчивости изменений | повторная диагностика | через 3 месяца после завершения

Фактически это означает, что участник имеет доступ к нескольким форматам, который раскрывает возможности индивидуальной адаптации профессиональной нагрузки. В большинстве случаев благодаря сочетанию групповой и индивидуальной работы сопровождение является более гибкой формой. В случае, когда требования профессиональной деятельности становятся чрезмерными, а доступные ресурсы превышают или не соответствуют возможностям человека, психолог рекомендует принять меры к

их снижению с целью сокращения напряжения. Психолог может посоветовать сменить режим нагрузки, пересмотреть рабочие задачи или использовать индивидуальные способы адаптации.

Таблица 18 – Мероприятия программы и проверяемые критерии предполагаемой результативности

Мероприятие | Психологическая мишень | Способ проверки

Анализ успешного профессионального опыта | самооффективность | изменение показателя подтверждённой шкалы от pre-test к post-test

Работа с профессиональными целями | внутренняя мотивация | изменение показателей выбранной методики мотивации

Тренинг адаптации к изменениям | жизнестойкость | изменение показателя выбранной подтверждённой методики

Работа с зонами личного контроля | интернальность | изменение показателя субъективного контроля

Смысловой анализ профессионального пути | осмысленность жизни | изменение соответствующих шкал

Индивидуализация нагрузки | субъективная перегрузка | отдельная заранее определённая оценочная процедура

Отсроченная диагностика | устойчивость изменения | повторное измерение через три месяца после завершения

Безусловно, при оценке эффективности изменение показателей по времени происходит не изолированно и основывается не только на программе, что не позволяет достичь строгого причинного вывода без контрольной группы. Тем не менее приближение к нему позволяет повысить доказательность и смягчить влияние естественной динамики. Для более строгой проверки целесообразна сопоставимая группа ожидания, проходящая диагностику в те же сроки без участия в программе до завершения основного этапа.

Следует отметить, что оценить полезность программы достаточно сложно как в психологическом, так и в социальном измерении. Предлагаемый дизайн продемонстрирует, с одной стороны, динамику показателей, особенно в повторной диагностике, когда будет реализован единый протокол и проведена контрольная процедура, а с другой, ограничения доказательства, в т.ч. из-за внешних событий. Поэтому социальная полезность пока обосновывается проектно: для организационного психолога приоритетом является адресная диагностика и сопровождение; для работодателя — согласование требований работы с ресурсами сотрудника; для специалиста по персоналу — поддержка наставничества, гибких форм взаимодействия и добровольного продолжения профессиональной активности. Экономический эффект отдельно не рассчитывается и не заявляется как доказанный.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, поздняя зрелость подвергается воздействию возрастных психологических социальных изменений, что создает различные траектории профессионального развития. С другой стороны, календарный возраст, сам по себе взятый, имеет ограниченное значение и используется лишь для отнесения человека к возрастной категории. В первом параграфе рассмотрены основные особенности профессионального развития поздней зрелости, а также роль, которую выполняют индивидуальные ресурсы.

Мотивы играют ключевую роль в определении места профессиональной деятельности на жизненном пути. В связи с этим следует отдавать себе отчет в том, что мотивация представлена в работе преимущественно как многоуровневая система побуждений к продолжению профессиональной активности человека. На данных этапах создается классификация мотивов труда, а для эмпирического анализа необходимо освоение подтверждённых способов их стандартизированной психологической диагностики. Таким образом, реалистическое понимание данного института, создаваемых им возможностей и накладываемых им ограничений является одним из важных условий определения мотивационного профиля профессиональной занятости поздней зрелости.

Для анализа личностных характеристик профессиональной активности людей на этапе поздней зрелости необходимо рассмотреть психологические ресурсы индивидуальной саморегуляции личности. Для этого важно понимать значение общей самооффективности в ситуациях профессионального выбора и изменения, выраженность жизнестойкости и интернальности личности, возможности получения устойчивой осмысленной жизненной перспективы и влияние удовлетворённости жизнью на оценку собственной ситуации человеком. Установлено на теоретическом уровне, что перечисленные характеристики должны рассматриваться совместно, а не как единственная

причина занятости.

Сказанное выше подтверждает, что для роста доказательности, необходимой при проверке заявленной личностно-мотивационной гипотезы исследования, необходимо проведение сравнительного эмпирического исследования. Рассмотрим условия и меры формирования сопоставимых групп стандартизации диагностики и контроля смешивающих факторов. Разработанный проект предполагает сопоставление профессионально занятых и профессионально незанятых лиц поздней зрелости без причинного истолкования одномоментных различий.

Психодиагностические методы исследования являются одним из основных инструментов эмпирической психологии, обеспечивающих измерение выбранных психологических характеристик личности. В связи с этим мировоззрение специалистов, анализирующих данный феномен, играет определяющую роль как в постановке исследовательских задач, так и в трактовке полученных результатов. По этой причине теоретическая глава данного исследования должна начинаться с рассмотрения того, какие перспективы анализа профессиональной мотивации самооффективности жизнестойкости интернальности и смысловой сферы задают подтверждённые русскоязычные методики и правила статистической интерпретации результатов.

Сказанное выше подтверждает, что для роста обоснованности, необходимой при обработке нескольких групп психологических показателей исследования, необходимо проведение заранее определённого статистического анализа. Рассмотрим условия и меры проверки распределения выбора статистических критериев и множественных сравнений. Сформирована схема, в которой описательная статистика предшествует сравнению независимых групп и корреляционному анализу, а окончательная интерпретация зависит от свойств реального массива.

Сначала были рассмотрены направления сравнительного анализа. Сопоставление работающих и неработающих участников по выбранным психологическим показателям предопределило необходимость выбора одной из позиций. В данной работе мы опираемся на проектный анализ и вытекающую из нее осторожную интерпретацию. Согласно этому подходу вывод создается данными, но распределяется по уровням доказательности, находя отражение в формулировках. Поскольку подтверждённого исходного массива в материалах нет, ранее приведённые точные медианы и р-значения не используются как фактический результат.

Корреляционная проверка, в свою очередь, возможна как наряду с межгрупповым анализом, так и без него. В данном случае нас интересует связь показателей, измеренных единой процедурой, личностных ресурсов, а также обратное влияние ограничений дизайна на достоверность вывода. Поэтому гипотеза о связи внутренней мотивации, самоэффективности, жизнестойкости, интернальности и смысловой сферы сохраняет статус проверяемой, а не доказанной.

Сказанное выше подтверждает, что для роста практической применимости, необходимой для адресной поддержки работников поздней зрелости, необходимо проведение структурированного психологического сопровождения. Рассмотрим условия и меры исходной диагностики групповой работы индивидуальной консультации и повторной оценки. Разработана восьминедельная проектная программа с посттестом и отсроченным измерением; её фактическая эффективность должна быть установлена только после апробации.

Следует отметить, что проверка программы достаточно сложна как в экспериментальном, так и в организационном отношении. Проектный дизайн продемонстрирует, с одной стороны, направление изменений, особенно в повторной диагностике, когда будет реализован единый протокол и проведена сопоставимая контрольная процедура, а с другой, ограничения вывода, в т.ч.

из-за размера выборки. Обоснованная социальная полезность программы состоит в создании условий для добровольного продолжения профессиональной деятельности, поддержки самоэффективности и адаптации, однако фактический эффект требует эмпирической проверки.

Итак, поставленная исследовательская цель подвергается последовательному решению девяти взаимосвязанных задач, что создает целостную структуру работы. С другой стороны, отсутствие исходного массива, реальной апробации программы, имеет принципиальное значение и используется для ограничения силы итоговых выводов. В данном исследовании рассмотрены теоретические и проектно-эмпирические основы профессиональной занятости, а также программа, требующая последующей фактической проверки. Основными ограничениями являются проектный статус эмпирических числовых результатов, поперечный характер предполагаемого сравнения, зависимость от самоотчётных методик и отсутствие завершённого формирующего эксперимента.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

Литература и публикации

1. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Рябухина А. А., Борисов Г. И. Психологические особенности профессионального развития в поздней зрелости : текст : электронный // Образование и наука. — 2020. — Т. 22. — № 8. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-professionalnogo-razvitiya-v> (дата обращения: 01.10.2026).
2. Сергеева Т. Б., Глуханюк Н. С. Индивидуальные свойства как корреляты готовности к мобильному поведению в пожилом возрасте (в контексте профессиональной занятости) : текст : электронный // Мир науки. Педагогика и психология. — 2019. — Т. 7. — № 5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnye-svoystva-kak-korrelyaty-gotovnosti-k-mobiln> (дата обращения: 01.10.2026).
3. Сергеева Т. Б., Печеркина А. А., Глуханюк Н. С., Борисов Г. И. Личностная мобильность как предиктор профессионального здоровья и благополучия в пожилом возрасте : текст : электронный // Перспективы науки и образования. — 2019. — № 6 (42). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnaya-mobilnost-kak-prediktor-professionalnogo-zd> (дата обращения: 01.10.2026).
4. Мартынова Т. Н. Стратегии жизненного самоопределения студенческой молодежи в период профессиональной подготовки в вузе : текст : электронный // СибСкрипт. — 2013. — Т. 1. — № 4 (56). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-zhiznennogo-samoopredeleniya-studencheskoy-m> (дата обращения: 01.10.2026).

5. Попова Т. А. Поздний онтогенез: некоторые аспекты исследования : текст : электронный // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. — 2017. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pozdniy-ontogenez-nekotorye-aspekty-issledovaniya> (дата обращения: 01.10.2026).

6. Федорова Ю. А., Хахлова О. Н. Профессиональное самоопределение студентов из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : текст : электронный // Педагогический журнал Башкортостана. — 2016. — № 1 (62). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-studentov-iz-chisla-detey> (дата обращения: 01.10.2026).

7. Рябикина З. И., Миронова Е. Р., Лаврова О. А. Психологический статус личности военных пенсионеров : текст : электронный // Российский психологический журнал. — 2025. — Т. 22. — № 3. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskij-status-lichnosti-voennyh-pensionerov> (дата обращения: 01.10.2026).

8. Кедярова Е. А., Монжиевская В. В., Уварова М. Ю., Чернецкая Н. И., Алтухова С. Б. Возрастные особенности ролевых ожиданий и притязаний в браке у лиц с разным уровнем личностной зрелости : текст : электронный // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. — 2022. — Т. 40. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrastnye-osobennosti-rolevyh-ozhidaniy-i-prityazaniy-v-brake> (дата обращения: 01.10.2026).

9. Печерская А. А. Психолого-акмеологические аспекты профессиональной самореализации женщин : текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 63-1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-akmeologicheskie-aspekty-professionalnoy-samorealizatsii>

(дата обращения: 01.10.2026).

10. Мустакимов В. А. GPT студентам. 580 промптов, способных решить любую проблему. — Екатеринбург: Академия перефразирования и рерайта. Издательские решения, 2024. — 134 с. — ISBN 978-5-0060-4647-4.

Интернет-источники

11. World Health Organization. Healthy ageing and functional ability : официальный информационный материал. — URL: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/healthy-ageing-and-functional> (дата обращения: 01.10.2026).

12. World Health Organization. WHO's work on the UN Decade of Healthy Ageing (2021–2030) : официальный информационный ресурс. — URL: <https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing> (дата обращения: 01.10.2026).

13. World Health Organization. Ageing : официальный тематический ресурс. — URL: <https://www.who.int/health-topics/ageing> (дата обращения: 01.10.2026).

14. European Observatory on Health Systems and Policies. Working at older ages: why it's important, how it affects health, and the policy options to support health capacity for work : policy brief. — 23 October 2019. — URL: <https://eurohealthobservatory.who.int/publications/i/working-at-older-ages-why-it-s-important> (дата обращения: 01.10.2026).

15. World Health Organization Regional Office for Europe. Reducing inequities in health across the life-course: later life and healthy ageing. — 30 September 2019. — WHO Reference Number: WHO/EURO:2019-3531-43290-60672. — URL: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2019-3531-43290-60672> (дата обращения: 01.10.2026).

КонтрПлагат (kontrplagiat.ru), помогаем студентам с письменными работами (под ключ), выполняем рерайт, перефразирование, очеловечивание, гарантия.

КонтрПлагат (dp5.org), программы для студентов, [ИИ-детектор текстов](#) ([Антиплагиат ВУЗ, полная версия](#)); [Детектор достоверности](#); [Проверка уникальности рерайта](#); [Форматирование и оформление работы по ГОСТ](#); [Поиск и оформление библиографии по ГОСТ 2018](#)).