

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ

Какухина В.Г.

научный руководитель Гончаревич Н.А.

Сибирский федеральный университет

Исторически представление о карьере связано с продвижением сотрудника вверх по служебной лестнице в рамках той деятельности, которая была им избрана в начале трудовой жизни. Однако жизнь во многом изменила эту модель. Организации убрали традиционные «ступеньки карьерной лестницы» и сосредоточили свое внимание на оптимальном использовании собственных «человеческих ресурсов».

Американский психолог К. Гледдинг указывает на то, что «выбор карьеры – это больше, чем просто решение о том, чем каждый собирается зарабатывать себе на жизнь». Характер занятий оказывает влияние на образ жизни человека в целом. Профессиональные роли множеством нитей связаны с другими жизненными ролями человека. Так, уровень доходов, стрессы, признание, образование, манера одеваться, увлечения, интересы, выбор друзей, образ жизни и даже особенности индивидуальности связаны с профессиональной жизнью человека. Кроме того, профессиональные сообщества представляют собой мини-культуры, где удовлетворяются социальные потребности и формируются ценности. От характера и целей работы человека зависит его ощущение благополучия. Следовательно, человеку чрезвычайно важно серьезно отнестись к выбору своей карьеры.

Понятие «карьера» обозначает широкий спектр явлений, связанных с общественной и профессиональной жизнью личности. Термин «карьера» определяется с трёх позиций: 1) как род занятий, деятельность, профессия, квалификация; 2) обозначает достижения, успех, положение в обществе, материальную выгоду; 3) несёт смысловую нагрузку движения и пути.

С различных позиций изучением карьеры занимались отечественные исследователи: Джанерьян С.Т. - карьера личности и ее профессия; Стамбулова Н.Б. - психология спортивной карьеры; Климов Е.А. – карьера как путь по ступеням мастерства и видам деятельности; Молл Е.Г. – карьера руководителя;

В рамках нашего исследования карьера трактуется как индивидуальный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, должностное продвижение, достижение определенного социального статуса, предполагающий получение материального и морального вознаграждений.

Карьера может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле. В широком смысле понятие «карьера» определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой)». В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, с его профессиональной жизнью. Карьера сотрудника в организации – это сумма двух слагаемых: желания сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности компании в продвижении именно этого сотрудника.

В отечественной психологии карьера в основном рассматривалась через такие понятия, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение».

В настоящее время изменилось отношение к пониманию сущности и природы как «карьеры», так и «карьерного роста». На данный момент в основе карьерного роста лежит процесс, в ходе которого индивид и организация создают партнерство, которое, с

одной стороны, приводит к оптимизации знаний и навыков работника, необходимых для дальнейших назначений индивида, а, с другой стороны, приводит к успеху организации, к достижению запланированных результатов. Карьера это некий трудовой опыт в целом, работа и рост должностей в рамках нескольких организаций.

Одной из популярных зарубежных теорий карьер является теория Д. Сьюпера, которую он представил в виде «радуги жизненных карьер». Автор определял карьеру как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни. Он утверждал, что важным детерминантом профессионального пути человека является его представление о своей личности. В связи с этим предположением Д.Сьюпер выделил типы карьер, которые помогут подтвердить имеющуюся Я – концепцию.

В последние годы стал исчезать негативный оттенок понятия «карьера». Сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом.

Как отмечается в статье Егора Ледяева и Анны Кутко «Подставьте подчиненному лестницу», карьерный рост – это процесс регулярного повышения статуса человека, связанный с ростом его материальных благ, дающий ощущение безопасности, повышающий самооценку и чувство удовлетворения жизнью.

Ладанов И.Д. определял сущностную характеристику карьеры не только как продвижение по должностным ступеням, а как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

Основы исследования карьерного роста заложил классик мировой социологии Т. Парсонс, отмечавший важность соединения способностей индивида и предъявляемых организацией требований для планирования и управления занятостью.

Выдающийся немецкий философ, общественный деятель, создатель системы мысли Карл Генрих Маркс считал: «Главным руководителем, который должен направлять нас при выборе профессии, является благо человечества, наше собственное совершенствование».

Проблемы карьеры как одного из маркеров профессионального развития, достаточно исследованные в зарубежной психологии за последние 80 лет. Этой проблемой занимались Э. Шейн, А. Бандура, С. Осипов, Н. Бетц и многие другие. Кроме зарубежных были проанализированы также труды отечественных авторов, таких как А.А. Бодалев, Э.Ф. Зеер, Е.Г. Молл, Н.С. Пряжников, Ю. К. Стрелков, Е.А. Могилёвкин, Т.Х. Невструева, И. П. Лотова, разрабатывающие теоретические и технологические модели карьерного продвижения.

В настоящее время современные развивающиеся организации, заинтересованы в том, чтобы участвовать в планировании и сопровождать карьеру своих сотрудников. Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Принято считать, что для продвижения по карьерной лестнице необходимо иметь определенные личностные качества, которые мы планируем выявить.

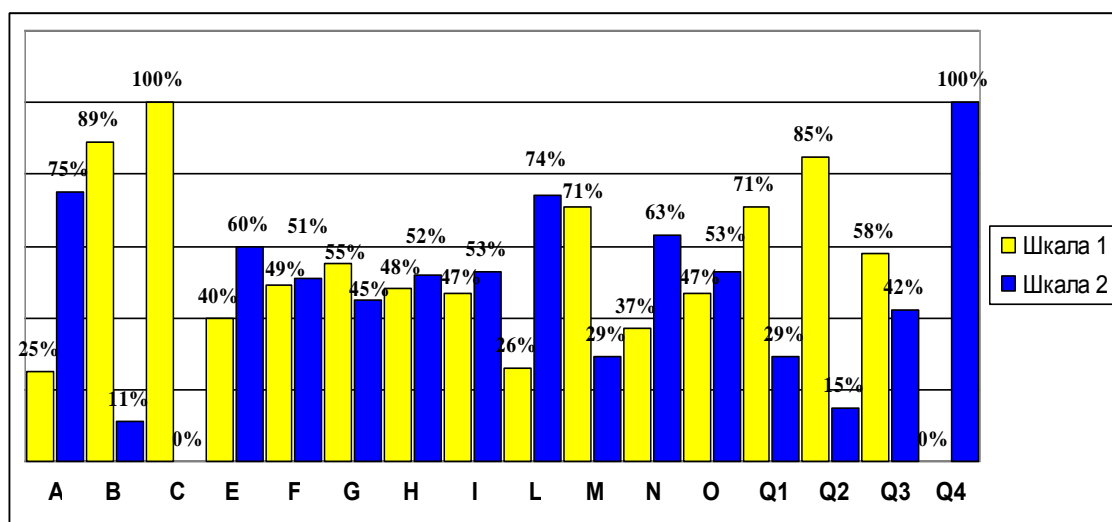
Индивидуально - типологические особенности личности включают в себя способности, темперамент и характер. Карьерные ориентации - это социальные установки и интересы, обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека.

В настоящее время существует ряд методик, опубликованных в специальной печати и отвечающих критериям валидности и надежности, с помощью которых можно исследовать сотрудников различных предприятий.

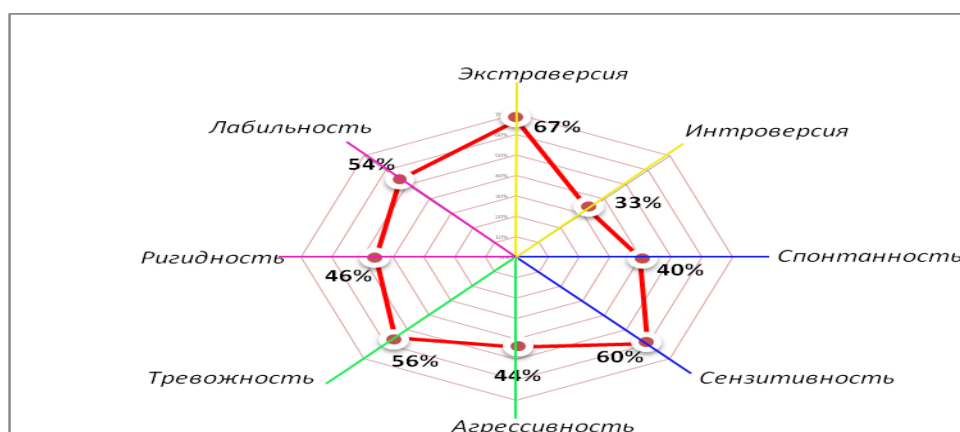
Для исследования были отобраны следующие психодиагностические методики: Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, 16 - факторный личностный опросник Р.Кеттелла, Тест «Уверенность в себе» Райдаса, Индивидуально - личностный опросник «ИТО» Л.Н.Собчик.

В исследовании приняли участие 20 сотрудников ООО «НЕДРА», предметом исследования являлись личностные особенности и карьерные ориентации.

Результаты исследования по 16 - факторному личностному опроснику Р.Б. Кетелла показали, что специалисты в большинстве своем эмоционально неустойчивы; обладают не высоким уровнем мотивации достижения.

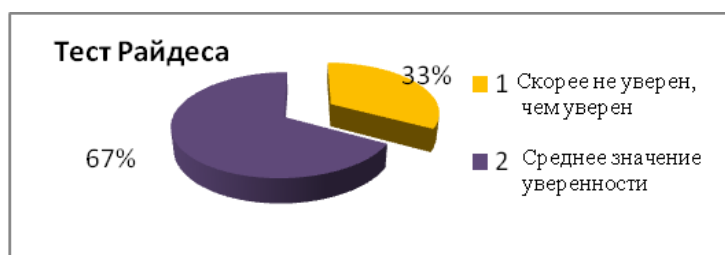


Анализ результатов по опроснику «ИТО» Л.Н.Собчик позволил сделать следующие выводы: большая часть специалистов характеризуются открытостью, общительностью и больше времени предпочитает проводить в обществе; в равной степени все специалисты склонны к впечатлительности.



При интерпретации результатов по тесту Райдаса был выявлен уровень уверенности в себе у сотрудников. Анализ показал, что большая часть сотрудников способны в любой момент, в любой ситуации управлять своим состоянием, внутренним

согласием, а также убеждены в том, что эта способность им присуща в необходимом объеме.



Анализируя полученные результаты по опроснику «Якоря карьеры» Э. Шейна, мы пришли к выводу, что большинство испытуемых предпочитают карьерную ориентацию «Стабильность работы». Большинство исследуемых в то же время предпочли карьерную ориентацию «Служение».



Проведенный статистический анализ (Attestat 10.5.1) по результатам методик выявил на уровне значимости $p < 0,05$ достоверные различия в карьерных ориентациях в зависимости от личностных особенностей.

Специалисты, ориентированные на карьерную ориентацию «Профессиональная компетентность» отличаются чувствительностью, уверенностью в себе, открытостью, готовностью к совместной работе,

Те сотрудники, которые ориентированы на карьерную ориентацию «Менеджмент» проявляют оперативность, самостоятельность, уверенность в себе, лидерские качества сообразительность.

Специалисты, ориентированные на карьерную ориентацию «Стабильность работы» зависимы от настроения.

Сотрудники, ориентированные на карьерную ориентацию «Служение» общительны и часто консервативны.

Специалисты, ориентированные на карьерную ориентацию «Интеграция стилей жизни» зависимы от мнения окружающих, эмоционально сдержанны и осторожны.

Те личностные характеристики сотрудников, которые были получены в результате исследования, частично совпадали с теми, которые прописаны в должностной инструкции. Несмотря на это специалисты продолжают работать в занимаемой должности. Как видно по полученным результатам, в нашем исследовании было выявлено, что личностные особенности не всегда влияют на карьеру специалиста, гипотеза частично подтвердилась.